

*Національний університет «Львівська політехніка»  
Віденський технічний університет  
Брестський державний технічний університет  
Білоруський державний економічний університет  
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу  
Хмельницький національний університет  
Київський національний університет будівництва та архітектури  
Таврійський державний агротехнологічний університет  
Мукачівський державний університет  
Східноєвропейський національний університет ім. Л. Українки  
Вінницький національний технічний університет*

**Тези доповідей  
Міжнародної студентської  
науково-практичної конференції**

**ІНТЕГРАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ  
У СВІТОВИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР:  
ЗДОБУТКИ, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ**

**26–27 березня 2020 року  
м. Львів**

Львів  
Видавництво Львівської політехніки  
2020

- I 57                   **Тези доповідей** Міжнародної студентської науково-практичної конференції «Інтеграція вищої освіти України у світовий освітній простір: здобутки, проблеми, перспективи». 26–27 березня 2020 року, Львів. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2020. – Режим доступу: <http://zgt.?????>, вільний. – Заголовок з екрана. – Мова укр. і англ.  
ISBN 978-966-941-458-8

У збірнику вміщено тези доповідей Міжнародної студентської науково-практичної конференції, яка відбулася у м. Львові 26–27 березня 2020 р.

**УДК 37 (477)**

Відповідальний за випуск проф. Козик В. В.

*Матеріали друкуються в авторській редакції*

### ГОЛОВА ПРОГРАМНО-ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КОМІТЕТУ

*Козик Василь Васильович* – проф., канд. екон. наук, завідувач кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

### ЗАСТУПНИК ГОЛОВИ ПРОГРАМНОГО КОМІТЕТУ

*Колещук Орест Ярославович* – доц., канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

### ЧЛЕНИ ПРОГРАМНОГО КОМІТЕТУ

*Зазерска Вікторія Василівна* – доц., канд. екон. наук, завідувач кафедри менеджменту Брестського державного технічного університету

*Наумов Дмитро Іванович* – доц., канд. соц. наук, завідувач кафедри економічної соціології Білоруського державного економічного університету

*Кривінська Наталія* – старший науковий співробітник дослідницької групи e-бізнесу Школи бізнесу Віденського університету, д-р. техн. наук, асоційований професор

*Бережницька Уляна Богданівна* – доц., канд. екон. наук, завідувач кафедри прикладної економіки Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу

*Лук'янова Валентина Вячеславівна* – проф., д-р екон. наук, завідувач кафедри економіки підприємства і підприємництва Хмельницького національного університету

*Ліпич Любов Григорівна* – проф., д-р екон. наук, декан факультету економіки та управління Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

*Легеца Дар'я Георгіївна* – проф., д-р екон. наук, завідувач кафедри маркетингу Таврійського державного агротехнологічного університету

*Єніфанова Ірина Юрійвна* – доц., д-р екон. наук, доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту Вінницького національного технічного університету

*Товт Тетяна Йосипівна* – доц., канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту та управління економічними процесами Мукачівського державного університету

*Цифра Тетяна Юрійвна* – доц., канд. екон. наук, доцент кафедри економіки та менеджменту Київського національного університету будівництва та архітектури

*Мрихіна Олександра Борисівна* – проф., д-р екон. наук, професор кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

*Скворцов Ігор Борисович* – проф., д-р екон. наук, професор кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

*Петрушка Тетяна Олексіївна* – доц., канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

*Загорецька Олена Ярославівна* – доц., канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

*Ємельянов Олександр Юрійович* – доц., канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

*Симак Анастасія Валеріївна* – доц., канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

### ЧЛЕНИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КОМІТЕТУ

*Мусійовська Оксана Богданівна* – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

*Гудзь Ольга Ігорівна* – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

*Зарицька Оксана Леонідівна* – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

*Залуцький Володимир Петрович* – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства та інвестицій Національного університету «Львівська політехніка»

## ЗМІСТ

## СЕКЦІЯ 1. СУЧАСНІ ФОРМИ НАВЧАННЯ

<b>Антал Н.В.</b> МЕТОДИЧНІ ПРИЙОМИ ТРЕНІНГУ ЯК ФОРМИ НАВЧАННЯ .....	8
<b>Баторик Р.Я.</b> STEM-ОСВІТА В УКРАЇНІ: СТАН ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ.....	10
<b>Брижак Р.В.</b> ОСОБЛИВОСТІ ФОРТЕПІАННОГО НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ-МУЗИКАНТІВ.....	12
<b>Гартл О. Є.</b> ПОЛІКУЛЬТУРНЕ ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ .....	14
<b>Deribo K.D.</b> RESEARCH AND PRODUCTION LABORATORIES FOR STUDENTS OF IT SPECIALTIES.....	16
<b>Дубенська В.В.</b> ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ – ВИМОГА СУЧАСНОСТІ.....	18
<b>Жолобак І. М.</b> ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА В СУЧАСНИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ.....	20
<b>Завадська Ю. І., Козлюк В. О.</b> ФУНКЦІОНУВАННЯ АКАДЕМІЧНИХ БІЗНЕС-ІНКУБАТОРІВ ЯК ІННОВАЦІЙНА ФОРМА ЗДОБУТТЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ .....	22
<b>Зубова А.І.</b> ДИСТАНЦІЙНА ОСВІТА ЯК СУЧАСНА ФОРМА НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ .....	24
<b>Курпіта Н.В.</b> ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТА ЯК НЕОБХІДНА ФОРМА ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	26
<b>Мисик В.М.</b> ПЕРСПЕКТИВИ ІВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТУ В СФЕРІ ОСВІТИ.....	27
<b>Музика І.В.</b> ВАЖЛИВІСТЬ ОСВІТИ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ .....	28
<b>Олексин Д.В.</b> ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ КАРАНТИНУ .....	30
<b>Павелчак Т. І.</b> СУЧАСНІ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....	31
<b>Pavlova N.A., Yastrebova K.E.</b> EDUCATIONAL PROCESS IN THE INFORMATION SOCIETY .....	32
<b>Панасенко В.В.</b> ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ У ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ СТУДЕНТАМИ ЮРИДИЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....	34
<b>Півень О.М.</b> ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ.....	35
<b>Prokhorovich M.S., Velisevich Y.V.</b> FINANCIAL LITERACY AS A TOOL FOR SOCIALIZATION OF YOUNG PEOPLE.....	37
<b>Ремета М. М.</b> РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗДОБУТТЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ .....	39
<b>Стадник О.І.</b> СТРАТЕГІЇ НАВЧАННЯ, ЩО ДОПОМАГАЮТЬ КРАЩЕ ОПАНУВАТИ НОВІ ЗНАННЯ ТА НАВИЧКИ .....	40
<b>Трофіменко Л.А.</b> ПОРІВНЯННЯ ГАРМОНІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙ «МАЙБУТНЬОГО» В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄС .....	42
<b>Фількіна Б.І.</b> ДОСВІД ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ У ЗАРУБІЖНИХ ВУЗАХ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРАКТИЦІ.....	44
<b>Хорощак М.А.</b> ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ.....	46
<b>Шимко І. А.</b> MOODLE ТА GOOGLE CLASSROOM ЯК ЗАСОБИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ .....	47

## СЕКЦІЯ 2. ЯКІСТЬ ОСВІТИ

<b>Andreev S.E., Karavayeva T.A.</b> INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY AS A FACTOR OF MODERNIZATION OF BELARUSIAN EDUCATION.....	48
<b>Babiy R.V., Strok V.A.</b> LACK OF EDUCATION AS A REASON FOR THE EMERGENCE OF NEET-YOUTH .....	50
<b>Братусь О. О.</b> ВИЩА ОСВІТА: ПЛЮСИ ТА МІНУСИ.....	52
<b>Булах А.І.</b> СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ОСВІТИ В УКРАЇНІ .....	53
<b>Власенко В.Ю.</b> ПРОБЛЕМИ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	55
<b>Галушко С.Р.</b> РОЛЬ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ НА ЕКОНОМІКУ КРАЇНИ.....	57
<b>Завербний С.А.</b> ПРОБЛЕМИ ЄВРОІНТЕГРУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ .....	59

<b>Кабаль М.В.</b> АВТОМАТИЗОВАНІ СИСТЕМИ КЕРУВАННЯ У ЗВО ТА ЯКІСТЬ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ («ДЕКАНАТ» ТА MOODLE .....	60
<b>Крайник Х.І.</b> ВСТУП ДО ФАХУ «ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ»: НЕОБХІДНІСТЬ ВИВЧЕННЯ .....	62
<b>Лендел Н.Є.</b> КОМУНІКАТИВНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ ЯК ЧИННИК ІНТЕГРАЦІЇ В СУЧАСНИЙ ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР.....	63
<b>Лесюк О.Ю.</b> ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ .....	64
<b>Маслак Т. О.</b> ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СТУДЕНТСЬКОГОСАМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ .....	65
<b>Митровці М.В.</b> РОЛЬ ОСВІТИ У ЗАБЕЗПЕЧЕНІ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОЇ ІНКЛЮЗІЇ .....	66
<b>Попіль Н.А.</b> КОМУНІКАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	68
<b>Худин С.М.</b> ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ, ЯК КРОК У МАЙБУТНЄ.....	69
<b>Чорна А.О.</b> МАГІСТРАТУРА В УКРАЇНІ – ВАРТО ЧИ НІ?.....	70
<b>Шевчик Х.М.</b> ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ У РАМКАХ КРЕДИТНО-МОДУЛЬНОЇ СИСТЕМИ ECTS .....	72

### СЕКЦІЯ 3. АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ

<b>Войчук М. В.</b> ІСТОРИКО-ЗМІСТОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ЯК ФОРМИ ПРОЯВУ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ .....	74
<b>Гаталяк М.Я.</b> АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ СТУДЕНТА ЯК ДЕТЕРМІНАНТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ.....	76
<b>Деделюк В.Р.</b> АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ – ОСВІТА ВІПРОДОВЖ ЖИТТЯ .....	77
<b>Єрміліус А.Е.</b> ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ДЛЯ СТУДЕНТІВ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА».....	79
<b>Палій А.Б.</b> ПЕРЕВАГИ АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ.....	81
<b>Химич В. В.</b> АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ СТУДЕНТСТВА – ВИМОГА СЬОГОДЕННЯ .....	82

### СЕКЦІЯ 4. ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

<b>Babiy R.V., Strok V.A.</b> PROBLEMS OF YOUTH ENTERING THE LABOR MARKET: SOCIOLOGICAL ANALYSIS.....	83
<b>Баранік А.І.</b> ВІДСУТНІСТЬ ДОСВІДУ РОБОТИ – ОДНА З ПРОБЛЕМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.....	85
<b>Баранова Є. В.</b> ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ .....	86
<b>Boykach A.A., Yastrebova K.E.</b> ICT AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF BELARUS INNOVATIVE ECONOMY.....	88
<b>Vazhnik E.D., Medvedeva A.A.</b> ENTREPRENEURSHIP AS A LIFE PERSPECTIVE OF MODERN YOUTH.....	90
<b>Ганусин В.О.</b> АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОФЕСІЙ В УКРАЇНІ.....	92
<b>Гладка Д. О.</b> СУЧАСНИЙ СТАН ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ: ЗВ’ЯЗОК ОСВІТИ І РОБОТИ ЗА ФАХОМ.....	93
<b>Гнатів Н.В.</b> ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄС.....	95
<b>Голубицький М. М., Колмакова Х. Ю.</b> ОСВІТА ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНОЇ СТРАТИФІКАЦІЇ.....	97
<b>Гулівса О.Р.</b> ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	99
<b>Гуменюк О.Ю.</b> ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ.....	101
<b>Yeutukhovich A. E.</b> DEVIANT BEHAVIOR OF AN EMPLOYEE AS A THREAT TO THE COMPANY .....	103
<b>Зеленчук Ю.К.</b> ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ: АНАЛІЗ ВІТЧИЗНЯНОГО ЗАКОНОДАВСТВА .....	105
<b>Іванус С.</b> ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ В УКРАЇНІ.....	106
<b>Кашпур Ю. Я.</b> ПРОБЛЕМАТИКА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО .....	107
<b>Когутяк О.Л.</b> НЕОБХІДНІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ.....	108

<b>Kozlovskaya I.A.</b> MODERN PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF YOUTH .....	109
<b>Кульчицька Ю.А.</b> ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ПОСЛУГ .....	110
<b>Кунинець М.І.</b> ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА.....	111
<b>Levitskaya Y.Y.</b> PROBLEMS OF INEQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN IN THE SPHERE OF PUBLIC LABOR.....	112
<b>Лосик А.О., Шляпкин-Шляпков Є.І.</b> ПРОФЕСІЙНІ СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК МЕХАНІЗМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НА БІЛОРУСЬКОМУ РИНКУ ПРАЦІ .....	114
<b>Малиш А. В.</b> ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РИНОК ПРАЦІ.....	115
<b>Мирош Ю.Я.</b> АНАЛІЗУВАННЯ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ ЗА 2000-2019 РР. ТА ПРОБЛЕМ ЇХ ПРАЦЕЛАШТУВАННЯ.....	116
<b>Панкова В.Д.</b> МІСЦЕ МОЛОДІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ.....	118
<b>Ropyavina A.A., Zelenko Y.I.</b> ENTREPRENEURSHIP AS A SOLUTION TO THE PROBLEM OF YOUTH UNEMPLOYMENT .....	120
<b>Prokopovich M.S., Velisevich Y.V.</b> YOUTH ENTREPRENEURSHIP AS A TOOL FOR EMPLOYMENT OF BELARUSIAN YOUTH .....	122
<b>Радченко Я. П.</b> ЧИ ПОТРІБНА ВИЩА ОСВІТА У ХХІ СТОЛІТТІ? .....	123
<b>Reyman A.S., Sinitsa E.A.</b> LABOUR MIGRATION AS A SOCIO-ECONOMIC PHENOMENON.....	124
<b>Сеньків О.Л.</b> ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ .....	126
<b>Стадницька Г. О.</b> ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ.....	127
<b>Танкевич А.-А. В.</b> ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ.....	129
<b>Юрик М.І.</b> СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МОЛОДІЖНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ .....	130

#### СЕКЦІЯ 5. ЯК ДОСЯГТИ УСПІХУ?

<b>Andreev S.E., Karavayeva T.A.</b> ELECTRONIC MARKETING AS A FACTOR OF ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT .....	131
<b>Баранюк Т.Б.</b> УЛЮБЛЕНА ПРОФЕСІЯ – ЗАПОРУКА КАР’ЄРНОГО УСПІХУ МОЛОДОГО ПРАЦІВНИКА.....	133
<b>Varchuk M.O.</b> TECHNOLOGICAL INNOVATIONS: ESSENS AND RISKS .....	134
<b>Біляк С.А.</b> ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА.....	136
<b>Vazhnik E.D., Medvedeva A.A.</b> ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES IN MODERN CONDITIONS.....	137
<b>Вовк І.В.</b> ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ .....	139
<b>Гаврась Д.Р.</b> ОСВІТА ЯК ЗАПОРУКА УСПІХУ.....	140
<b>Гарасим’як С.В.</b> СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ .....	142
<b>Harbatsevich E.V., Sinitsa E.A.</b> ENTREPRENEURSHIP AS A MEANS OF MODERNIZING OF THE BELARUSIAN ECONOMY .....	144
<b>Гузар І.Л.</b> ВПЛИВ ВІДНОВЛЮВАЛЬНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ НА НАЦІОНАЛЬНУ ЕКОНОМІКУ .....	146
<b>Демедюк О.М.</b> СУЧАСНІ МЕТОДИ ВПЛИВУ НА СПОЖИВАЦЬКУ ПОВЕДІНКУ.....	147
<b>Іванчик Т. В.</b> УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА .....	148
<b>Карпова Т.С.</b> СУЧАСНИЙ ЛІДЕР – ЯК ДОСЯГТИ УСПІХУ?.....	150
<b>Kiselev I.V.</b> ENVIRONMENTAL VOLUNTEERISM AS AN IMPORTANT CRITERION IN THE SUCCESSFUL DEVELOPMENT OF YOUTH .....	152
<b>Ковальчук Н. В.</b> НЕСТАНДАРТНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР УСПІШНОГО РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ .....	154
<b>Kohutiak O.L.</b> MODERN BANKING RETAIL: MORE THAN JUST A BANK.....	155
<b>Козевич Р. І.</b> ЦІНОУТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ ТА ЇЇ ПРОБЛЕМИ .....	157
<b>Кривіцька В. В.</b> МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ.....	159
<b>Кубрак.У.Р.</b> ПРИМІТИВІЗАЦІЯ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ТА ВУЗЬКА СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ – ЯК ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ПОТОКОВОГО ВИРОБНИЦТВА.....	161

<b>Лабенська Ю.Д.</b> ОСОБИСТИЙ БРЕНД, ЯК ФАКТОР УСПІХУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ.....	162
<b>Мендела Л. В., Отрошко П. А.</b> ЩОДО ПРОБЛЕМИ БУЛІНГУ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ УКРАЇНИ .....	164
<b>Митка Ю. І.</b> ФІНАНСОВЕ ОЗДОРОВЛЕННЯ АТ «ЛЬВІВГАЗ» ЯК СПОСІБ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ .....	166
<b>Підворна С.М.</b> ОПТИМІЗАЦІЯ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....	167
<b>Ропуавіна А.А., Zelenko Y.I.</b> THE DETERMINANTS OF SUCCESSFUL ENTREPRENEURIAL ACTIVITY IN THE TERMS OF GLOBALIZATION .....	168
<b>Руденко Я.С.</b> ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК МОЛОДІ У ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ.....	170
<b>Русин Х. І.</b> РОЛЬ І ОСОБЛИВОСТІ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОНСАЛТИНГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «КРМГ УКРАЇНА»).....	172
<b>Савчук І.Ю.</b> ПІДХОДИ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ У НАВЧАННІ .....	174
<b>Слободзяник Р.В.</b> ОСНОВНІ СПОСОБИ ВИХОДУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА МІЖНАРОДНІ РИНКИ ЗБУТУ .....	175
<b>Ulmer D.R.</b> RESPONSIBLE CONSUMPTION: ACHIEVING SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS IS UP TO EVERYONE.....	177
<b>Ухіна О.Ю.</b> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЇ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА .....	179
<b>Цимбалістий І.В.</b> ЯК ДОСЯГТИ УСПІХУ У СФЕРІ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ.....	180
<b>Янківська У.В.</b> СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА .....	181
<b>Письменна О.Ю.</b> ЧЕРВОНА КНИГА: ЯКІ ПРОФЕСІЇ НЕЗАБАРОМ ЗНИКНУТЬ.....	182
<b>Біргер Д.В.</b> ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СПОРТУ У ЛЬВІВСЬКІЙ ПОЛІТЕХНІЦІ .....	183

## СЕКЦІЯ 1

### СУЧАСНІ ФОРМИ НАВЧАННЯ

**Антал Н.В.**  
гр. МКМС-11

Національний університет «Львівська політехніка»  
Науковий керівник – к.е.н. Ангелко І.В.

#### МЕТОДИЧНІ ПРИЙОМИ ТРЕНІНГУ ЯК ФОРМИ НАВЧАННЯ

Як відомо, упродовж останніх років, одним із найефективніших методів навчання, який дедалі більше набуває розвитку та поширення, виступає тренінг. Власне останній виник у ХІХ столітті в області медицини як методика проведення психотерапевтичної роботи, а вже у ХХ столітті набув поширення в професійній освіті як форма навчання, та в практичній психології як ефективна технологія розвитку особистості.

На сьогоднішній день не існує загальновизнаного визначення тренінгу. На думку іноземних вчених Р.Баклі та Дж. Кейплі, тренінг – це сплановані та систематичні зусилля по модифікації або розвитку знань (умінь) і установок людини за допомогою навчання, з тем щоб добитися ефективного виконання однієї або декількох видів діяльності. У робочій ситуації тренінг спрямований на те, щоб дати людині можливість набутти знання і навички, які необхідні для адекватного виконання конкретного завдання або роботи [1]. Українські вчені С.В. Страшко, Л.А. Животовська, О.Д. Гречишкіна та ін. вважають, що тренінг – це організаційна форма навчально-виховної роботи, яка, спираючись на досвід і знання її учасників, забезпечує ефективне використання різних педагогічних методів, зокрема, активних, за рахунок створення позитивної емоційної атмосфери в групі, та спрямовується на отримання сформованих навичок і життєвих компетенцій [2, с 32].

Суттєвою перевагою тренінгової методики навчання є те, що вона дає унікальну можливість вивчити складні, емоційно значимі питання в безпечній обстановці тренінгу, а не в реальному житті з його загрозами та ризиками. У загальному, тренінг дозволяє вчитися без хвилювання стосовно неприємних наслідків, які можуть виникнути у випадку прийняття неправильного рішення.

У навчальній практиці використовують декілька методичних прийомів тренінгу, а саме групові дискусії, рольові ігри, психодрама і її модифікації, психогімнастика, метод конкретних ситуацій та ін. (рис. 1) [3, с. 28].



*Рис. 1. Основні методичні прийоми тренінгу*

Групові дискусії (від лат. discussion – дослідження, розгляд, аналіз) – публічна суперечка, метою якої є з'ясування і зіставлення різних поглядів, визначення істинної думки, знаходження правильного розв'язання проблеми.

Групові дискусії є базовим методом, оскільки її учасники самі приходять до того чи іншого висновку.

Одним із методів, похідним від групової дискусії, але з більш структурованою процедурою, є метод мозкового штурму. Головна функція мозкового штурму – забезпечення генерації ідей. В основі методу лежить думка, що при спільній роботі група може продукувати більшу кількість ідей, ніж за індивідуальної. Мозковий штурм широко використовується в тренінгу креативності.

Ігрові методи включають ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльнісні, імітаційні та ділові ігри.



Гра є загально визнаним методичним прийомом тренінгу. Вважається, що її можливості практично невичерпні.

У загальному вважається, що гра виконує три основні функції [3, с. 43]:

– - Звільнювальна. Є полем самовираження, гра знімає кайдани суперого, і це дозволяє людині стати більш спонтанною, розкутою, щирою, відкритою. Вона відроджує в ній Дитину з великої літери.

– - Діагностувальна. Людина в грі максимально проявляє свої здібності, і це робить тренінг дуже прогностичним. Особлива цінність гри в тому, що діагностику ззовні вона ненав'язливо перетворює в самодіагностику.

– - Розвивальна. Особливий стан людини в процесі гри дозволяє ненасильницько втілити нову інформацію в її свідомість і підсвідомість, закріпити нові форми поведінки і комунікації, розвинути творчий потенціал індивіда.

Рольова гра – метод, суть якого полягає в «програванні ролей», які дозволяють побачити члена групи не просто в процесі міжособистісної взаємодії в групі, а упродовж виконання певної соціальної ролі.

Поведінковий матеріал у рольовій ситуації є основним для перевірки гіпотез стосовно особистісної проблеми суб'єкта.

Ділова гра – засіб розвитку творчого мислення, зокрема і професійного; це імітація конкретних економічних об'єктів і процесів; це імітація діяльності керівників і фахівців, робітників і користувачів; це досягнення ігрової й пізнавальної мети; це виконання правил і взаємодія в рамках відведеної ігрової ролі.

Психодрама – метод групової роботи, в якій учасники виконують ролі, які моделюють життєві ситуації та мають особистісний сенс для учасників. Мета психодрами – усунення неадекватних емоційних реакцій, відпрацювання умінь соціальної перцепції, поглиблене самопізнання. Техніки психодрами: «діалог», «монолог», «виконання ролі», «дублювання», «репліка в бік», «обмін ролями», «порожній стілець», «дзеркала» та інші.

Психогімнастика – це курс спеціальних занять з етюдами, вправами та іграми, який спрямовано на розвиток та корекцію різних сторін психіки дітей, особливо її пізнавальної та емоційно-особистісної сфер.

Суть методу конкретних ситуацій (кейс методу) полягає у використанні різних ситуацій – випадків, історій, тексти яких називаються «кейсом», для спільного аналізу, обговорення та вироблення рішень. З методичної точки зору, кейс – це спеціально підготовлений навчальний матеріал, що містить структурований опис ситуацій, запозичених з реальної практики. Кейс повинен відображати реальну життєву ситуацію, містити проблему або ряд прямих або непрямих труднощів, протиріч, прихованих завдань. Як правило, кейси пов'язані з проблемою чи ситуацією, яка не має єдиного рішення. Суть кейс-методу полягає в тому, що засвоєння знань і формування вмінь є результатом активної самостійної діяльності з вирішення протиріч, у результаті чого й відбувається творче оволодіння знаннями, навичками, вміннями та розвиток розумових здібностей.

У загальному, кейс-технологія – це інтерактивна технологія на основі реальних чи вигаданих ситуацій, спрямована не стільки на засвоєння готових знань, скільки на формування нових якостей і вмінь, на вироблення думок чи рішень [4].

Підсумовуючи, варто зазначити, що кожен із методичних прийомів тренінгових технологій спрямований на отримання та засвоєння нових знань за допомогою «легких» та «не традиційних» підходів.

1. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теорія и практика тренінга. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с  
 2. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу / За редакцією Страшка С.В. // Навчально-методичний посібник. – 2-е вид., переробл. і допов. – Київ: Освіта України, 2006. – 260с. 3. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. / В.М. Федорчук – К.: «Центр учбової літератури», 2014. – 250 с. 4. Застосування методу конкретних ситуацій (кейс-методу) на заняттях з хімії <http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/46-shistnadtsyata-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/314-zastosuvannya-metodu-konkretnikh-situatsij-kejs-metodu-na-zanyattyakh-z-khimiji>

## STEM-ОСВІТА В УКРАЇНІ: СТАН ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Сьогодні Україна знаходиться на шляху інтенсивного розвитку і потребує значної кількості кваліфікованих спеціалістів, незважаючи на те, що STEM-освіта показала свою ефективність у інших країнах, в Україні цей напрям має дещо експериментальний характер.

На сьогодні у світі не існує єдиного розуміння поняття STEM-освіта. STEM – це акронім, запропонований у 2001 р. науковцями Національного наукового фонду США для позначення революційного тренду в освітній та професійній сферах. Концепція STEM охоплює природничі науки (Science), технологію (Technology), інжиніринг – технічну творчість (Engineering) та математику (Mathematics) і позначає освітні програми та професії, які інтегрують знання та навички у цих галузях [1]. Проте кожна країна визначає його самостійно, у США вже говорять про STEAM-освіту, додаючи до звичної аббревіатури ще й Arts – мистецтва [2].

Дослідивши стан розвитку STEM-освіти в Україні можемо констатувати, що процес трансформації у країні уже розпочато, оскільки урядом ухвалена Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року [3], окрім цього прийнятий також і базовий закон «Про освіту», який характеризує і описує основні принципи функціонування STEM-освіти та заклад правові передумови майбутньої реформи [4], розроблено Методичні рекомендації щодо впровадження STEM-освіти у загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладах України [5], готуються нормативно – правові акти, які заохочують розвинути ринок провайдерів. Країні необхідно покращити партнерство з бізнесом, щоб спільно фінансувати школи, створити мережу регіональних STEM центрів. Варто зауважити, що відбувається активне впровадження STEM-освіти у практику, зокрема це й різноманітні олімпіади, і діяльність Малої академії наук, інших закладів позашкільля, і різноманітні конкурси і заходи: Intel Techno Ukraine; Intel Eco Ukraine; Фестиваль науки Sikorsky Challenge; наукові пікніки, хакатони і багато іншого [2].

Питанням реалізації STEM-освіти в Україні присвячені праці багатьох вчених, що відображені у матеріалах різних конференцій та семінарів, зокрема III міжнародного науково-практичного семінару «STEM-освіта – проблеми та перспективи» [6]. Багато фахівців намагаються вирішити проблеми з реалізацією STEM-освіти для майбутнього покоління. Вчені вказують, що Україна потребує значних фінансів, проте станом на 2019 рік ситуація з реалізацією значно покращилась і виокремлюється значними досягненнями. Стосовно приватних шкіл, то можна відзначити значні успіхи: у середній школі вводяться міждисциплінарні програми навчання, збільшується про інформованість учнів з STEM предметів і професій; у старшій школі забезпечується складна програма навчання з акцентом на застосуванні STEM предметів, пропонуються курси і шляхи для підготовки у STEM областях і професіях. Також в Україні сформулювалася досить цікава система роботи з інтелектуально обдарованими дітьми.

На наш погляд, STEM-освіта може вирішити проблеми, які актуальні саме для українців такі як: втрати інтересу молодих людей до навчання, підвищення ВВП, розвиток здібностей людей до дослідницької, аналітичної роботи, експериментування та критичного мислення. Проте такий підхід до навчання реалізувати в Україні досить складно.

Вважаємо, що основними проблемами, що існують на шляху до реалізації STEM-освіти в Україні є відсутність необхідної матеріально-технічної бази та STEM-лабораторій, розвиток яких потребує не лише значних фінансових ресурсів, а й інтелектуальних. На наш погляд, така освіта мала б починатись з раннього дошкільного віку і продовжуватися в студентські роки, проте в Україні, окрім платних тренінгів та приватних шкіл STEM, яких зараз в країні близько 28, запровадження STEM-освіти на постійній основі практично неможливе.

Одним із шляхів вирішення цих проблем є активне вивчення зарубіжного досвіду передових країн, що досягли на сьогодні значних результатів у даній галузі, зокрема США та Європейського союзу, що є предметом подальших досліджень.

Підсумовуючи вищенаведене сподіваємось, що впровадження навчання STEM в Україні дозволить модернізувати систему освіти, покращити методичну та практичну підготовку спеціалістів та трансформувати навчальний процес, що сприятиме розвитку особистості і досягненню високого рівня самореалізації майбутніх поколінь.

*1. STEM-освіта – ефективний розвиток сучасних дітей [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://toys4brain.com.ua/uk/articles-and-video/what-is-stem/> 2. STEM-освіта- Центр розвитку бізнес – технологій [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://btde.org.ua/stem-osvita/> 3. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти “Нова українська школа” на період до 2029 року. Розпорядження КМУ від 14 грудня 2016 р. № 988-р. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/pras/249613934> 4. Про освіту. Закон України № 2145-VIII від 18.03.2020 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/> 5. Методичні рекомендації щодо впровадження STEM-освіти у загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладах України на 2017/2018 н.р. // Лист ІМЗО від 13.-7.2017 № 21.1/10-1210 – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://drive.google.com/file/d> 6. STEM-освіта – проблеми та перспективи: збірник матеріалів III Міжнародного науково-практичного семінару, м. Кропивницький, 24-25 жовтня 2018 р./ за аг. Ред. О.С. Кузьменко та В.В. Фоменка. – Кропивницький: ЛА НАУ, 2018. – 100 с.*

**Брижак Р.В.**

гр. 1-В,

Науковий керівник – старший викладач

Гуманітарно-педагогічного коледжу МДУ Дуда І.Т.

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРТЕПІАННОГО НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ-МУЗИКАНТІВ**

Організація навчання гри на фортепіано посідає чільне місце в музично-педагогічній освіті сьогодення. Ця проблема здавна привертала увагу багатьох піаністів-виконавців та педагогів. Зокрема, удосконалено процес фортепіанної підготовки на основі історико-стильового підходу (В.Буцяк, О. Щербініна); розроблені концептуальні положення щодо фахової підготовки студентів у інструментальній класі (Л. Арчажникова, Б. Брилін, М. Давидов, О. Олексюк, Г. Падалка, Г. Ципін, О. Щолокова та ін.); визначено особливості формування емоційного ставлення до навчання гри на фортепіано, самостійності та творчої ініціативи (Т. Беркман, Н. Гузій, Н. Іліницька, Т. Кротова, Н. Любомудрова, Г. Нейгауз, О. Ніколаєв та ін.) тощо. Сформувалася досить ґрунтовна й різнобічна методична система навчання гри на фортепіано в закладах освіти.

Навчання гри на фортепіано –досить складний, багатосаровий процес.У вирішенні завдань розвитку студента-музиканта в класі фахової фортепіанної підготовки формування професійно-виконавських навичок та вмінь має бути не самоціллю, а засобом вирішення музично-виховних та музично-освітніх завдань. В творчому процесі пізнання музики відбувається перш за все орієнтація на розвиток музичного мислення. У виконавському навчанні це проникнення у зміст музичного твору шляхом усвідомлення. Воно, у свою чергу, пов'язане з вивченням нотного тексту, з виявленням стильових та жанрових рис твору, особливостей побудови та музичної мови, знайомства з епохою та особистістю композитора [4, с. 14-15].

Педагог-дослідник Л. Арчажникова визначає зміст навчання в класі фортепіано як сукупність таких компонентів: розвиток здатності до осягнення художнього задуму музичного твору на основі глибокого проникнення в нотний запис і народження власної інтерпретації, яка відповідає стилю і характеру твору; передання тим, хто навчається, систематизованих музично-історичних і теоретичних знань на прикладі вивчення найкращих творів класики, різних форм, стилів і жанрів; формування умінь самостійної роботи над музичним твором у поєднанні з виробленням естетичних суджень і критичного аналізу музики, що вивчається; організація і розвиток навичок технічного освоєння музичних творів, що виконуються; формування навичок читання з листа, транспонування, акомпанементу та гри в ансамблі [1, с. 71].

Основною формою аудиторних занять у класі основного музичного інструмента є індивідуальні заняття, які мають багато переваг: вони дають змогу встановити тісні контакти із студентами, постійно коректувати й оновлювати засоби і методи індивідуального впливу тощо. Індивідуальне заняття з основного музичного інструмента є суто творчою проблемою музично-виконавської педагогіки, основними функціями якого у класі фортепіано є: перевірка педагогом домашнього завдання; формулювання нових професіональних і творчих завдань; поповнення й збагачення наявних ігрових і виразно-технічних прийомів і засобів новими елементами. Тобто, призначення індивідуального заняття полягає в розширенні усього комплексу наявних професіональних умінь і навичок студента. Форми і методи проведення індивідуального заняття, як і методи роботи педагога, різноманітні і залежать від цілого ряду факторів: від індивідуально-особистісних якостей викладача і студента, від рівня професіональної розробки навчальної програми на даний конкретний момент часу, від цільових настанов й орієнтирів у заняттях (підготовка до заліку, концерту тощо). У проведенні індивідуального заняття повинні поєднуватися логічні й емоційні фактори.

У процесі навчання гри на фортепіанні студент повинен розуміти, що головне – не набуття під керівництвом педагога мінімуму умінь і навичок, що вимагається, а пробудження особистих творчих і пізнавальних сил, інтелектуальної й емоційної ініціативи. Кожне з індивідуальних занять з основного інструмента, якщо воно правильно організоване, сприятиме цій меті. Найбільш

доцільними зусиллями організації занять можуть бути: створення атмосфери, яка б сприяла творчому діалогу викладача і студента (відмова від монополізованої активності викладача); структурна чіткість, рівномірний розподіл часу на різні види діяльності (перевірка міри засвоєння нового матеріалу, робота над технікою і засобами музичної виразності, читання з листа, гра в ансамблі тощо); правильно поставлена мета кожного заняття; створення проблемних ситуацій, які вимагають самостійності й активності студентів, що сприятиме їхньому індивідуальному творчому розкриттю, і, головне, формуванню методичного мислення.

Важливою складовою у фортепіанному навчанні майбутніх педагогів-музикантів також є їхня самостійна робота. Як відзначає Н. Мозгальова, майбутній вчитель музичного мистецтва обов'язково має володіти методикою самостійної роботи над музичним твором: виконання окремих голосів, фраз, періодів; опрацювання особливостей ритмічної, артикуляційної, динамічної, жанрово-стилістичної організації музичного матеріалу; подолання виконавських та технічних складнощів тощо [3, с.36]. Самостійна робота якісно формує індивідуальний підхід та ставлення (reference) до інструменту, твору, тощо. Німецький педагог А. Хальм у цьому зв'язку зазначав, що керівництво педагога повинне полягати не тільки в тому, щоб вказувати студентові на певний шлях, але й у тому, щоб спонукати самостійний рух уперед методами, завдяки яким педагог навчає учня задумуватися, висловлювати судження, узагальнювати, самому шукати відповіді на посильні практичні питання. Такий шлях витікає із загальної логіки музичного розвитку, взаємозв'язку і взаємообумовленості різних музичних явищ.

Отже, найважливішими умовами фортепіанного навчання є досягнення успішної навчальної взаємодії викладача та студента, єдності виконавського й загального музичного розвитку вихованця; стимулювання розвитку музичних здібностей, самостійного мислення та творчої ініціативи; опори в освітній діяльності на принципи єдності художнього й технічного, емоційного та свідомого.

1. Арчажнікова Л. Г. *Методика обучения игре на фортепиано : учеб. пос.* / Л. Г. Арчажнікова. – М. : МГЗПИ, 1982. – 82 с. 2. Лаврентьева Н. В. *Спрямування змісту фортепіанного навчання на мистецьких факультетах на формування методичного мислення студентів* / Н. В. Лаврентьева // *Неперервна професійна освіта: теорія і практика.* – 2014. – Вип. 3-4. – С. 36-41. 3. Мозгальова Н. Г. *Інструментально-виконавська підготовка вчителя музики: сутність базові поняття* / Н.Г. Мозгальова // *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова.* – Серія 16. – *Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: Вип. 1 (21).* – К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2010. – С. 34–38. 4. *Теория и методика обучения игре на фортепиано* / Под ред. А.Г.Каузовой, А.И.Николаевой. –М.: Владос, 2001. –366 с.

Гартл О. Є.

гр. ПО -2

Мукачівський державний університет

Науковий керівник – к.пед. наук, доцент,

доцент кафедри теорії та методики початкової освіти Брижак Н.Ю.

## ПОЛІКУЛЬТУРНЕ ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Україна – держава поліетнічна, полікультурна і поліконфесійна, яка існує на демократичних принципах культурного плюралізму. Це зумовлює полікультурність суспільного середовища, вимагає підготовки особистості, здатної сприймати і розуміти не лише власні, а й культурні цінності інших народів, спроможної до міжетнічної і міжкультурної комунікації. Транслятором ідей полікультурності в українському суспільстві, що забезпечує передачу підростаючому поколінню культурних цінностей і духовних багатств виступають заклади освіти.

У «Програмі українського патріотичного виховання дітей та учнівської молоді» зазначено, що полікультурність передбачає інтегрованість української культури у європейський і світовий простір, створення для цього необхідних передумов: формування у дітей та учнівської молоді відкритості, толерантного ставлення до цінностей, культури, мистецтва, вірування інших народів, здатності диференціювати спільне й відмінне в різних культурах, сприймати українську культуру як невід'ємну складову загальнолюдської [1, с. 23].

Проблеми полікультурного виховання та освіти стали одними з провідних у формуванні особистості та посідає вагомe місце у наукових розвідках вітчизняних та закордонних вчених. Зокрема визначено місце полікультурного виховання як соціокультурного феномена в сучасній парадигмі освіти (І.Бех, А.Бойко, І.Бондаренко, В. Ніке, Дж.Пайк, О.Савченко, О.Сухомлинська та ін.); міжкультурна комунікація та взаємодія (Дж.Гартлі, В.Євтух, Ч.Кукатас, Л.Ніколаєва, А.Солодка, Ф.Уордл та ін.); створення етнокультурного простору закладу освіти (Є.Бондаревська, Ю.Давидов, В.Кремень, Д.Ларчер, О.Сухомлинська та ін.), різні аспекти підготовки майбутніх учителів до полікультурного виховання школярів (Є. Бубнов, С.Вельгушева, Л. Волик, О.Джуринський, О.Дубовик, В.Міттер, С.Тішуліна, К. Юр'єва, Н. Якса); питання формування полікультурної компетентності вчителів та учнів (Р.Агадуллін, Л.Гончаренко, В. Кузьменко, Л.Перетяга); специфіку полікультурного виховання школярів на основі особистісно-орієнтованого підходу (В.Бойченко) тощо.

Поняття «полікультурність» у науковому обігу з'являється в середині ХХ ст. і набуває визнання, яке певною мірою узагальнювало і розкривало як минулі теоретичні розробки, так і сучасний досвід реалізації ідей миру і взаємоповаги між народами, незважаючи на наявні між ними культурні, мовні, расові, національні, релігійні відмінності.

У сучасній науковій думці відсутнє однозначне розуміння поняття «полікультурне виховання», що потрактовано як: процес цілеспрямованого й планомірного формування та розвитку світогляду, переконань і почуттів особистості, що ґрунтуються на визнанні багатоманітності культур, збагачує почуття, формує особливе ставлення до соціального довкілля, супроводжується сприйманням та осмисленням життєво важливих парадигм буття, перетворенням зовнішніх культурних смислів у внутрішній морально-етичний світ (М.Олійник); спрямованість педагогічних зусиль на забезпечення соціокультурної реалізації особистості, її відкритості іншим культурам, національностям, расам, віруванням (О.Джуринський) тощо.

Полікультурне виховання учнів початкової школи на думку П.І.Кендзьор передбачає: розвиток у школярів моральних цінностей добра, добросусідства, взаємоповаги й рівності, поваги до прав людини, на яких базується демократичне суспільство; навчання правил поведінки та дотримання найважливіших суспільних норм у шкільному середовищі; привчання дітей дослухатися до думки іншого, сприймати його як рівноправного партнера; формування у молодших школярів навичок спілкування з представниками різних культур; сприяння розвитку в дітей нових знань і уявлень про різноманіття навколишнього світу [3, с. 217–218].

Карагозлю Фатма під поняттям «полікультурне виховання» розуміє процес, що орієнтує особистість на визнання рівноцінності рідної та інших культур, плюралізм, недопущення дискримінації людей за національною ознакою, забезпечує інтеграцію представників різних народів у світовий соціокультурний простір з обов'язковим збереженням національної своєрідності [2, с. 7].

Сьогодні існує велике різноманіття підходів до організації полікультурного виховання молодших школярів, вибору форм і методів його ефективної реалізації. Так, серед форм і методів полікультурного виховання можна виділити: усні журнали, позаурочні читання, тематичні вечори, вікторини, екскурсії, ігри, колективні творчі справи, зустрічі свят народного календаря, відвідування музеїв, виставок, бесіди, розповіді, ознайомлення зі змістом казок, оповідань з наступним їх обговоренням, інсценізації, вправи, моделювання педагогічних ситуацій, дискусії, тощо. Помітне місце серед останніх посідають активні та інтерактивні їх різновиди, які дають змогу перевести учня в позицію активного суб'єкта освітнього процесу: мікрофон, обери позицію, навчаючи-вчуся, ділові та рольові ігри, фронтальне опитування, круглий стіл, дебати, інтерактивне моделювання, проблемні ситуації, проектна робота, дослідницька робота тощо.

Ефективність організації полікультурного виховання молодших школярів забезпечується обґрунтованими педагогічними умовами, серед яких: розробка змісту, інноваційних форм і методів полікультурного виховання учнів та їх впровадження у практику роботи початкової школи; дотримання принципів особистісно орієнтованого та діяльнісного підходів; врахування вікових та індивідуальних особливостей сприйняття інших культур; створення емоційного настрою та атмосфери, яка допомагає ввести учнів у світ іншої культури; безпосереднє спілкування з представниками інших культур; доцільність виховних завдань, пов'язаних із вихованням особистості молодшого школяра; відповідність виховної діяльності об'єктивним законам виховання, поставленим завданням і потребам дитини; оптимальність системи виховної роботи та дієвість виховних заходів; підвищення педагогічної культури батьків.

Отже, полікультурне виховання – важлива частина сучасної освіти, що сприяє засвоєнню учнями знань про інші культури, в тому числі своєї власної; вмінню вести діалог з представниками іншої культурної групи, поважливо та толерантно ставитись до їхніх традицій, переконань, цінностей, способу життя; може сприяти підвищенню етнічної ідентичності майбутнього покоління.

*1. Бех І. Програма українського патріотичного виховання дітей та учнівської молоді / І. Бех, К. Чорна. – Київ, 2014. – 29 с. 2. Карагозлю, Фатма Педагогічні умови взаємодії дошкільного навчального закладу з сім'єю у полікультурному вихованні старших дошкільників [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Фатма Карагозлю; наук. кер. Т. Г. Жаровцева; Державний заклад "Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського". – Одеса, 2019. – 20 с. 3. Кендзьор П.І. Здійснення системного підходу у реалізації полікультурного виховання у загальноосвітньому навчальному закладі [Електронний ресурс] / П. І. Кендзьор // Педагогічний дискурс. – 2013. – Вип. 14. – С. 216-221. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk\\_2013\\_14\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk_2013_14_15)*

## **RESEARCH AND PRODUCTION LABORATORIES FOR STUDENTS OF IT SPECIALTIES**

Education ensures the reproduction and transfer of accumulated knowledge, social experience, and also actively affects the development of production and society as a whole. The purpose of education is the formation of the necessary skills and competencies that will be useful to a specialist in his subsequent work. One of the main criteria for the effectiveness of the functioning of the social institution of education is the ability to meet current needs of society. In the era of the development of the information technology society, knowledge in the field of information technology is of particular importance.

The use of information technology has become necessary for the effective functioning of the economy and business. Worldwide, the number of Internet users among the population and organizations is increasing. The introduction of information technology takes place in all areas: in healthcare, science, as well as in the everyday life of people. The competitiveness of the country's economy is determined by the level of development of information and communication technologies. Belarus has developed and implemented the reforms, which aim to create favorable conditions for improving the competitiveness of industries based on new and high technologies. Today, the Republic of Belarus is a leader among the countries of Eastern Europe and the CIS in the development of software products and the provision of IT services.

An important component of the development of the IT industry is to provide the industry with highly qualified personnel. According to a study by the auditing company Ernst & Young, a distinctive feature of the Belarusian IT industry is a high percentage of hundreds of mines with higher education.

Today, Belarusian universities offer about 70 STEM specialties, in which almost a quarter of the total number of students study. Among the universities of universities that produce IT specialists, the leading ones are:

1. Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics (30.1%).
2. Belarusian State University (20.8%)
3. Belarusian National Technical University (10.1%).

In recent years, the number of specialists who received education at universities in the humanities has been increasing: the Belarusian State Economic University (6%), Minsk State Linguistic University (2.9%) and others [3].

Information technology is developing and changing very quickly. The rapid development of technology requires the training of specialists in narrower specializations that meet the requirements of employers. Education in the field of information technology is aimed at the reproduction of broad-based specialists with universal training, providing in the future the possibility of choosing a specific applied area. Also, the necessary conditions for the successful employment of students and the effective functioning of the industry is to ensure communication between the university and potential employers. Therefore, universities are becoming the platform for introducing new principles of work and technology. The higher education system is facing new challenges and priorities. Modern international standards oblige to introduce new approaches to the content of educational programs and the organization of the educational process in the educational process.

One of the new forms in training is the creation of research and production laboratories. Research and production laboratories contribute to the integration of educational institutions in the real sector of the economy, provide a fundamentally different level of specialist training, and increase the effectiveness and efficiency of scientific activities for the needs of the real sector of the economy. Customer organizations are interested in obtaining new ideas and projects, attracting talented employees to the units, and expanding the market for their products. At the same time, universities receive modern equipment, teaching materials and financial support. In the Republic of Belarus, only 60 resident companies of the High Technology Park



have created and are supporting 60 joint research and production laboratories and training centers based on higher education institutions.

Of EPAM Systems' – the largest manufacturer of custom software in the world and the resident High-Tech Park. The company's university program covers six countries, with 40 universities participating in more than 50 joint laboratories. In 2003, EPAM began cooperation with Belarusian universities. Among the areas of cooperation with universities there are two main areas: joint laboratories and branches of the departments. Joint laboratories about

The first laboratory was opened in 2004. Today there are 28 scientific and industrial laboratories on the basis of 16 universities in seven cities of the Republic of Belarus:

1. 19 laboratories in Minsk: 2 laboratories based on the Faculty of Mechanics and Mathematics of Belarusian State University, 12 laboratories based on the Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, laboratories based on the Belarusian State Technological University, Belarusian State Economic University, Belarusian National Technical University, Minsk State Higher Radio Technical college, Minsk State Linguistic University;

2. 2 laboratories in Brest on the basis of the Brest State University named after A.S. Pushkin and the Brest State Technical University;

3. 1 laboratory in Vitebsk on the basis of Vitebsk State University;

4. 3 laboratories in Gomel on the basis of the Gomel State Technical University named after P. Sukhoi, F. Skorina Gomel State University, Belarusian State Transport University;

5. 1 laboratory in Grodno on the basis of Grodno State University;

6. 1 laboratory in Mogilev on the basis of the Belarusian-Russian University;

7. 1 laboratory in Polotsk on the basis of Polotsk State University [2].

Classes in laboratories are held in the following areas: Java, .NET, functional and automated testing, ABAP, SAP / BI, system engineering. In 2017, more than 4, 200 students passed through joint laboratories, 55% of whom received a job offer at EPAM [1].

Thus, today higher education in the field of information technology is considered as fundamental. For IT professionals, the ability to adapt to rapidly changing conditions is necessary. For 5-6 years of study at the university, many knowledge in highly specialized fields lose their relevance, therefore there is a need to introduce research and production laboratories into the educational process. Research and production laboratories provide a link between the real sector of the economy and educational institutions. Students in such laboratories acquire competencies in areas and technologies relevant to the labor market, and also have a chance to get a first job. The organization of research and production laboratories has its advantages for the IT business: expanding the sales market, attracting talented students to the team, etc. Educational institutions, in turn, receive funding and the necessary equipment.

1. EPAM объявила, что в Беларуси у них теперь 10000 [Electronic resource]. – Access mode: <https://dev.by/news/epam-10000>. – Date of access: 28.02.2020. 2. Сотрудничество с ВУЗами Беларуси [Electronic resource]. – Access mode: <https://careers.epam.by/training/universities>. – Date of access: 28.02.2020. 3. Технологии, зарплаты, аутсорс vs продукты. Факты и цифры про Беларусь из большого исследования IT-индустрии в Восточной Европе [Electronic resource]. – Access mode: <https://dev.by/news/issledovanie-it-rynka-belarusi>. – Date of access: 28. 02.2020.

Дубенська В.В.

гр. ЕК-41

Національний університет «Львівська політехніка»

Науковий керівник – к.е.н., професор Козик В.В.

## ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ – ВИМОГА СУЧАСНОСТІ

У наш час одним з пріоритетів модернізації здобуття освіти визначене дистанційне навчання. Дистанційне навчання — це форма навчання з використанням комп'ютерних і телекомунікаційних технологій, які забезпечують інтерактивну взаємодію викладачів та студентів на різних етапах навчання і самостійну роботу з матеріалами інформаційної мережі [1].

У світі такий різновид навчання набув поширення досить давно, проте в Україні станом на 2020 р. став дуже актуальним у зв'язку з COVID-19.

Весь процес освіти переноситься в мережу, прискорюючи тим самим темпи розвитку інформаційного суспільства і долаючи географічні бар'єри навчання стає повноцінним, доступним та всеохоплюючим. Процес навчання відбувається у віддаленому режимі, без обов'язкової присутності у навчальних закладах.

Дистанційне навчання дозволяє здійснювати підготовку студентів з будь-якої точки світу, заощадити час, фінанси та забезпечити зручні умови навчання. Основними формами навчання є надання доступу до теоретичних матеріалів у текстовому вигляді, у формі відеоуроків та онлайн вебінарів.

Розвинені країни як Великобританія, США, Канада, вкладають великі гроші в розвиток електронної освіти. Один з прикладів США: 81% всіх закладів вищої освіти (ЗВО) США пропонують як мінімум один курс дистанційного навчання, а 67% з цих ЗВО вважають дистанційне навчання стратегічно важливим напрямом свого розвитку. Україна починає рухатися в цьому напрямку, підтвердженням цього є інтеграція Болонського процесу в систему освіти України.

Статистика України щодо сприйняття відкритого доступу до знань, отриманих університетом представлено на рис.1 [2].

Ranking	World Rank	University	Dev.	Presence Rank*	Impact Rank*	Openness Rank*	Excellence Rank*
1	1147	National Taras Shevchenko University of Kyiv / Київський національний університет Тараса Шевченка	90%	725	1502	1152	1345
2	1459	National Technical University of Ukraine Kyiv Polytechnic Institute / Національний технічний університет України Київський політехнічний інститут	90%	403	1095	1261	2675
3	1922	Sumy State University / Сумський державний університет	90%	1109	2494	1553	2742
4	2259	Kharkiv National University VN Karazin / Харківський національний університет В.Н. Каразіна	90%	1202	3594	4225	2294
5	2422	Technical National Economy University / Технічний національний економічний університет	90%	1001	1205	1509	4359
6	2469	National Technical University Kharkiv Polytechnical Institute / Національний технічний університет Харківський політехнічний інститут	90%	1090	4465	1426	3015
7	2992	National Mining University of Ukraine / Національний гірничий університет	90%	2325	3564	2453	3926
8	3018	Lviv Polytechnic National University / Національний університет Львівська політехніка	90%	1142	4406	7356	2097
9	3112	Kharkiv National University of Radio Electronics / Харківський національний університет радіоелектроніки	90%	2765	5240	1962	2956
10	3259	Ivan Franko National University of Lviv / Львівський національний університет Івана Франка	90%	1255	3225	7356	3092

Рис.1 Ranking web of universities

Дистанційною освітою цікавиться багато людей, проте на сьогодні далеко не кожен готовий вибрати віддалене навчання. Оскільки така форма навчання має свої недоліки. Одною з головних причин, що виникла на сьогодні є неможливість точно перевірити, чи саме ця людина працює, виконує завдання чи хтось інший. Друга з причин виникла у студентів, не у всіх населених пунктах є доступи до мережі Інтернет-зв'язку. Третя, не у всіх ВНЗ розроблені та вдосконалені Web-сайти на яких можуть вчитися всі потенційні студенти дистанційного навчання.

Переваги такої форми отримання знань очевидні – економія часу і фінансів для поїздок до навчального закладу, можливість вчитися у вільний від роботи час. Постійний контакт з викладачами, оперативна перевірка знань для студентів одночасно. Зручність, для кожного студента обрати власний ритм та режим отримання знань у покращені обставини, що впливає на успішність засвоєння знань.

Викладачі, також мають великі переваги у дистанційному навчанні. Звільняються він перевірки об'ємних робіт та організації масового контролю. Більше часу виділяють на вдосконалення професійної діяльності, розробку нових засобів зв'язку з студентами та розробки індивідуальних робіт, що є основою нової системи освіти.

Результати досліджень показують, що використання on-line електронного опитування покращує якість перевірки знань, формує позитивне ставлення до предмету навчання та об'єктивно і оперативно здійснює контроль викладачем.

Отже, освіта сьогодні має бути гнучкою та пристосованою до інновацій у світі. В ній постійно повинні відбуватися перетворення через упровадження нових її складових, нових методик та технологій навчання. Студенти стають більш спрямованими в навчанні, а викладачі – краще обізнаними не тільки у своїй професійній сфері, а й в новітніх технологіях оволодіння навчання в сучасному світі.

1. Штихно Л.В. “Дистанційне навчання як перспективний напрям **НАПРЯМ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ**” [Електронний ресурс] / Л.В. Штихно – Режим доступу: <https://habrahabr.ru/company/nerepetitor/blog/300566/> 2. «In The Know: Webometrics Ranking of World Universities». – Режим доступу: <https://www.webometrics.info/en/Europe/Ukraine%20?sort=asc&order=World%20Rank>

**Жолобак І. М.**

гр. ПОСП -2

Мукачівський державний університет

Науковий керівник – к.пед. наук, доцент,

доцент кафедри теорії та методики початкової освіти Брижак Н.Ю.

## **ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА В СУЧАСНИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ**

Щоб забезпечити різнобічний розвиток особистості кожної дитини, попередити негативні соціальні процеси підростаючого покоління, необхідні зусилля всього суспільства, всіх державних і громадських структур. Поле діяльності соціального педагога відбувається переважно у закладах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки та Державному комітету молодіжної політики, спорту і туризму.

Питання діяльності соціального педагога в закладах освіти вивчали вітчизняні дослідники О. Безпалько, В. Бочарова, Т. Веретенко, І. Зверева, А. Капська, Л. Коваль, В. Поліщук, С. Хлебик та ін.

Існує ціла низка підходів, де в основу визначення поняття «соціальний педагог» покладено функціональний підхід, шод його професійних характеристик. Зокрема, О.Безпалько пропонує визначення соціального педагога як «спеціаліста, зайнятого у сфері соціально-педагогічної роботи або освітньо-виховної діяльності, що організовує взаємодію освітніх і позанавчальних установ, сім'ї, громадськості з метою створення у соціальному середовищі умов для соціальної адаптації та благополуччя в мікросоціумі дітей та молоді, їх всебічного розвитку» [1]. Соціальний педагог, на думку В.Поліщук, «покликаний творчо реалізовувати систему соціально-педагогічного сприяння розвитку і саморозвитку особистості, створювати умови найбільшого сприяння реалізації життєвих потреб і можливостей кожної людини» [4]. Проте, В.Коваль вважає, що соціальний педагог у своїй діяльності з конкретною сім'єю або особистістю має зосереджувати зусилля на виявленні і подоланні негативних явищ, забезпечуючи превентивну профілактику різного роду відхилень (моральних, фізичних, психічних, соціальних) і бути посередником між усіма ланками діяльності суспільства [2, с.67].

Соціальний педагог –це спеціаліст, зайнятий у сфері соціальної роботи або освітньо-виховної діяльності, який здійснює посередництво між освітніми установами, сім'єю, трудовими колективами, громадськістю, організовує їх взаємодію, об'єднує зусилля з метою створення в соціальному середовищі умов для всебічного розвитку дітей, підлітків, молоді як особистостей [5]. Як бачимо, основним призначенням соціального педагога є соціальний захист дитини, надання їй соціальної і медичної допомоги, уміння організувати її навчання, реабілітацію та адаптацію у суспільстві.

Професійна соціально-педагогічна діяльність – це послідовна робота щодо соціального виховання дітей та підлітків у конкретному оточуючому їх мікросоціумі, яка направлена на їх успішну адаптацію, індивідуалізацію та інтеграцію в ньому. Предметом такої діяльності є процес соціального виховання дітей [3, с.27].

На відміну від звичайного педагога, який працює у закладі загальної середньої освіти і виконує, перш за все, навчальну, виховну, розвиваючу функції, соціальний педагог повинен реалізувати функції соціального виховання, соціально-педагогічної допомоги і захист.

Соціальне виховання вміщує: культурно-дозвіллеву діяльність (організація діяльності дітей, молоді, сімейно-сусідських спільнот, культурно-освітня робота за місцем проживання, організація фізкультурно-оздоровчого та культурного відпочинку, соціальна анімація), соціальне навчання та ін.

Соціально-педагогічна допомога вміщує: правоохоронну роботу (попередження правопорушень, соціальна підтримка різних категорій населення, соціально-реабілітаційна діяльність); психологічну діяльність (консультативно-посередницька, охорона здоров'я та пропаганда здорового способу життя, медико-реабілітаційна діяльність); профілактичну роботу (консультативно-посередницька, охорона здоров'я та пропаганда здорового способу життя, медико-реабілітаційна діяльність)

Соціальний педагог виступає посередником між учнем і соціумом. За умови більш детального аналізу посередництва можна виділити декілька напрямів його здійснення: між учнем і

різноманітними структурами й установами; між учнем та вчителями і вихователями; між дитиною та батьками; між учнем та іншими спеціалістами, які залучаються до вирішення виховних та навчальних проблем учня (тренери, керівники гуртків тощо); між учнем та різними групами ровесників, молодіжними групами тощо.

Провідним у діяльності соціального педагога у закладі загальної середньої освіти є діагностичний напрям роботи. Соціальний педагог діагностує розвиток особистості дитини, підлітка, молодої людини як клієнта в соціальному середовищі, особливості впливу цього середовища на їх соціалізацію, їхні позитивні можливості, негативні впливи, а потім проектує діяльність усіх суб'єктів соціального виховання.

Отже, соціальний педагог працює у системі «людина – людина» і сферами його професійної діяльності є практично усі сфери життєдіяльності кожної особистості, сім'ї чи групи людей, що потребують його допомоги.

*1. Безпалько О.В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Безпалько О.В.–К. : Центр учбової літератури, 2009. –С.79. 2. Коваль Л.Г. Зверева І.Д., Хлебик С.Р. Соціальна педагогіка / Л.Г. Коваль, І.Д. Зверева, С.Р. Хлебик // Соціальна робота: Навч. посібник. – К.: ІЗМН, 1997. – 392 с. 3. Овчарова Р.В. Справочная книга социального педагога/ Р.В.Овчарова. –М.: ТЦ «Сфера», 2001. –480с. 4. Поліщук В.А. Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в Умовах неперервної освіти: дис....д-ра. пед. наук: спец. 13.00.04 «теорія і методика професійної освіти» / Віра Аркадіївна Поліщук. – Тернопіль. 2006. – с. 454. 5. Соціальна педагогіка: категорії і поняття: словник / [автори-укладачі Сейко Н.А., Коляденко С.М.]. –Житомир, 1999. –55с.*

## **ФУНКЦІОНУВАННЯ АКАДЕМІЧНИХ БІЗНЕС-ІНКУБАТОРІВ ЯК ІННОВАЦІЙНА ФОРМА ЗДОБУТТЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ**

Модернізація сучасної системи вищої освіти потребує використання якісно нових інструментів викладання. Зокрема, крім тенденції імплементації методів неформальної освіти в структуру системи формальної, основними трендами в структурі трансформації системи вищої освіти є навчання протягом всього життя (lifelong learning), дуальна освіта та міждисциплінарний підхід.

Так, підвищення якості людського капіталу, задля посилення функціонування економіки знань та створення фундаментальних основ розвитку інноваційної, інформаційної та креативної економіки, сприяло поширенню міждисциплінарних підходів. Зокрема, економічна освіта в даному контексті розкладається не тільки як окрема галузь підготовки здобувачів вищої освіти, а й як додаткова складова для підготовки фахівців за іншими спеціальностями.

В цьому контексті надзвичайно актуальним стає розвиток системи академічних бізнес-інкубаторів. Функціонування цієї систем з одного боку створює можливості для подолання розриву між теоретичною академічною складовою вищої освіти та практичною реалізацією вмінь та навичок у формі інновацій. Крім підвищення якості людського капіталу, функціонування академічних бізнес-інкубаторів формує якісно нову генерацію малих та середніх підприємств, що в свою чергу сприяє економічному розвитку та сталості економічних процесів в державі.

Бізнес-інкубатори займають важливе місце в інноваційній інфраструктурі. Вони розглядаються, перш за все, як частина інфраструктурної підтримки малого підприємництва, але водночас вони є інструментом економічної, соціальної, структурної і інноваційної політики. Бізнес-інкубатори можуть бути як самостійними господарськими організаціями з правами юридичної особи, які створюються, як правило, для підтримки нетехнологічного малого підприємництва, або діяти у складі технопарку та бути орієнтованими на роботу в областях високих технологій, тобто підтримку малого інноваційного підприємництва в науково-технічній сфері. Інкубатор, як форма й елемент інноваційної інфраструктури, знаходиться в постійному розвитку, логіку якого багато в чому допомагає зрозуміти історія виникнення і поширення інкубаторів [1].

Як зазначає Л. Водянка, за організаційною структурою бізнес-інкубатор є інноваційною формою введення бізнесу, метою якої є формування сприятливих умов для стартового розвитку малих підприємств через надання їм певного комплексу послуг і ресурсів. Перші регіональні концепції такого типу з'явилися в США і Західній Європі в середині 70-тих років ХХ ст. і сприймалися як інструмент створення альтернативних робочих місць, підтримки приватного підприємництва й освоєння пост-промислових об'єктів у регіонах, схильних до структурних криз [2].

Серед множинності підходів до класифікації бізнес-інкубаторів ми вважаємо за необхідне виділити такі: 1) за територіальною організацією діяльності (віртуальні бізнес-інкубатори, що функціонують в мережі Інтернет; територіально виробничі комплекси та мережі, що засновані на взаємодії підприємств сконцентрованих на одній території); 2) згідно основної мети діяльності (наукоорієнтовані, що зазвичай функціонують в тісній співпраці з закладами вищої освіти та/або науководослідними інститутами; клієнтоорієнтовані, діяльність яких зводиться до надання консалтингових та/або фінансових послуг на ранніх стадіях розвитку підприємств); 3) відповідно до розподілу фінансових ресурсів (венчурні фонди, що працюють за принципом парасолькового бренду; «ангельські» інвестиційні фонди, що надають фінансову підтримку в обмін на частку компанії).

Відповідно до положень «Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року» (Стратегія) затвердженої постановою КМУ України № 526-р від 10 липня 2019 р., до

структурних елементів національної інноваційної екосистеми, на покращення умов діяльності яких спрямовано Стратегію визначено, зокрема, фізичні та юридичні особи, які надають різні види послуг під час впровадження новацій, в тому числі навчально-тренінгові, юридичні, патентні послуги (організації інноваційної інфраструктури) та власне МОН України як орган, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері інноваційної діяльності, трансферу (передачі) технологій. Серед напрямів і способів розв'язання проблем Стратегією передбачено забезпечення державної підтримки створення та ефективного функціонування на базі закладів вищої освіти та наукових установ безперервного ланцюга стартап-школа–акселератор–бізнес-інкубатор [3].

Відповідно МОН було прийнято рішення про розвиток мережі бізнес-інкубаторів, де студентів та науковців навчатимуть, як результати їхніх досліджень втілити в бізнес. Це, зокрема, передбачено Меморандумом про співробітництво та взаємодію між МОН та ГО «Платформа інноваційного партнерства» (YEP) [4].

YEP – це мережа академічних стартап-інкубаторів. Місія організації полягає у створенні екосистеми молодіжного підприємництва в Східній Європі, яка надає можливості молоді для персонального та професійного розвитку [5].

Реалізацію своєї місії в цьому контексті ЗВО здійснює в тому числі через створення стартап-клубу на власній базі у партнерстві з YEP. Клуб створюється за ініціативи університету, а YEP забезпечує повний методологічний та організаційний супровід його роботи. В клубах відбуваються зустрічі з підприємцями, обговорення нових ідей та проектів, тематичні перегляди фільмів та відеолекцій. Тут студенти можуть працювати над своїми стартапами.

Так, у вересні 2019 року Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки приєднався до мережі академічних бізнес-інкубаторів YEP, створивши на своїй базі EENU StartUp Club (Клуб). Зокрема, від жовтня 2019 р. в клубі реалізується пілотний проєкт МОН та YEP під назвою «Startup Semestr», що являє собою навчальну підприємницьку короткострокову програму для студентів, яка проводиться всередині Університету на базі Клубу. Ця програма повинна бути опрацьована командами стартап клубів кожного університету, і сама по собі є чіткою покроковою інструкцією, яка веде до ефективної реалізації концепції YEP!

Після успішної реалізації пілотного Startup Semestr у першому семестрі 2019-2020 а. р., у СНУ імені Лесі Українки було прийнято рішення про продовження діяльності резидентів Клубу в рамках Acceleration Semester протягом другого семестру 2019-2020 а. р. Реалізація цих навчальних програм має на меті допомогти студентам отримати всі необхідні знання та підготувати до інкубації стартапів.

1. Микитюк О. П. Бізнес-інкубатори в системі фінансової підтримки малого підприємництва. *Світ фінансів: науковий журнал*. 2009. № 2 (3). С. 160–164  
2. Водянка Л. Д., Горошовська К. В. Перспективи розвитку бізнес-інкубаторів в Україні. *Сучасний економічний розвиток: інноваційний аспект*. 2015. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/vkrpiuen\\_2015\\_10\\_6.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/vkrpiuen_2015_10_6.pdf) (дата звернення: 10.02.2020)  
3. Постанова КМУ України № 526-р від 10 липня 2019 р. «Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року». URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/gromadske-obgovorennya/2018/10/22/innovatsiyного-rozvitku-ukraini.pdf> (дата звернення: 18.02.2020)  
4. Від ідей до бізнесу – МОН та YEP розвиватимуть стартапи та інноваційне підприємництво у вишах. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/vid-ideyi-do-biznesu-mon-ta-yep-rozvivatimut-startapi-ta-innovacijne-pidpriyemnistvo-u-vishah> (дата звернення: 20.02.2020)  
5. Мережа академічних стартап-інкубаторів YEP. URL: <http://www.yepworld.org/ua/about/> (дата звернення: 21.02.2020)

## ДИСТАНЦІЙНА ОСВІТА ЯК СУЧАСНА ФОРМА НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Дистанційне навчання і відміна обов'язкового відвідування фізичних аудиторних видів навчання не новина для сучасного світу, але непопулярне рішення в українських реаліях. Необхідність обговорення цього питання стає очевидною, якщо звернути увагу на кількість зайнятих серед студентів. Зокрема, згідно із дослідженням видання Житомир.info[1], серед загальної сукупності респондентів не працевлаштованими та такими, які не мають інших підробітків є 66,7%, тобто трохи більше половини усіх опитаних і, в основному, вони є студентами 1-3 курсів. Серед студентів старших курсів статистика відхиляється в сторону збільшення частки зайнятих. Разом з тим, найбільшу частку займає сфера обслуговування, зокрема заклади харчування та контактні центри. Ближче до моменту отримання диплому, студенти намагаються перейти від легкого заробітку до працевлаштування за спеціальністю або дотичного до, або перекваліфікуються в спеціалізацію, яка стає для них актуальнішою, аніж та, за якою вони здобувають освіту. З огляду на вище викладене, постає проблема поєднання роботи і навчання та пошуку компромісного підходу до її вирішення, оскільки сучасний світ не сприймає «свіжих» спеціалістів, які мають диплом і жодного дня досвіду.

Щоб сформувані власний підхід до цього питання, корисним є ознайомлення із досвідом інших країн. Головним критерієм введення дистанційного навчання є гнучкість. Ця гнучкість працює в двох напрямках. Для здобувачів освіти це можливість поєднання навчання з роботою чи іншими зобов'язаннями; зменшення прив'язаності до місця навчання; можливість навчання в славному темпі, коли студент не вимушений пристосовуватись до темпу засвоєння інформації іншими; зазвичай плата за дистанційне навчання є значно меншою, що зменшує фінансове навантаження на здобувачів освіти та їх сімей, що є досить актуальним для інших країн, оскільки їх плата за навчання набагато більша, ніж в Україні.

Лондонський університет (London) створив спеціальну платформу «Студентський портал», доступ до якого отримують всі зареєстровані студенти через внутрішню електронну пошту. Таким чином студенти дістають доступ до віртуального навчального середовища, оцифрованих книжок, посібників та Інтернет-бібліотеки. Крім цього є відповідний розділ, який об'єднує велику кількість кар'єрних ресурсів та рекомендацій. Лондонський університет притримується політики постійного навчання та здобуття нових компетенцій, без фізичної прив'язки до університету. Віддаленість навчання також зменшує суб'єктивність оцінювання через зменшення соціальної взаємодії та сприяє розвитку навиків з ефективного управління часом[2].

Практика застосування віддаленого навчання застосовується не лише в університетах та коледжах. Великі компанії також зацікавлені в питанні підвищення кваліфікації своїх працівників, тому багато з них створюють власні платформи для навчання, які дозволяють проходити тренінги та опрацьовувати матеріал під час найменшого робочого навантаження. Це платформи дозволяють самостійно визначати та розподіляти час на розвиток. Зокрема кожна компанія із Великої четвірки має власні ресурси та платформи. KPMG Insight Academy спрямоване не лише на внутрішніх споживачів інформації, але й для зовнішніх. Програми, які організовує академія, дозволяє компаніям використовувати вже готові курси для навчання своїх співробітників[3].

Один із найпрестижніших університетів світу Оксфордський університет також активно використовує дистанційну форму навчання, яка загалом охоплює понад 90 курсів онлайн. Вони включають в себе щотижневі онлайн-зустрічі та віртуальне навчальне середовище для груп не більше 30 чоловік для кращої взаємодії студентів із викладачем. Тривалість такого дистанційного курсу може бути в 5 до 30 тижнів, проте можливе здобуття ступеня бакалавра, магістра та аспіранта[4].



В багатьох українських університетах є свої віртуальні середовища та платформи, які використовуються для супровідного інформаційного забезпечення та поліпшення самостійного опрацювання навчального матеріалу. Ці ресурси можливо використовувати і як платформу для створення дистанційної форми навчання. Як показали події початку 2020 року, ці ресурси внесли значний вклад для пристосування та налагодження нормальної роботи закладів освіти. Зараз майже всі країни перейшли на віддалену роботу (якщо це дозволяють її особливості) та освіти.

Підходи, які вже використовуються в інших країнах провідними вищими навчальними закладами можуть бути використані також і вітчизняними університетами та інститутами. Це дозволить студентам ефективніше використовувати свій час, навчитись плануванню, дозволить розвиватись не лише за рахунок набуття теоретичних знань, але й шляхом отримання практичного досвіду. Чи варто говорити, про те, що до критичних професійних навичок входять робота в колективі, питання відповідальності та рівень соціальної адаптації, які найкраще набуваються в робочому колективі. Окрім того, що стосується тих студентів, які зуміли працевлаштуватись за спеціальністю, вони зможуть поєднувати власний досвід з теоретичними знаннями, що підвищить їхню кваліфікацію.

1. *Студентські підробітки: де працюють та скільки заробляють студенти Житомирської області. Житомир.info. Електронне видання. Режим доступу: [https://zhitomir.info/news\\_190319.html](https://zhitomir.info/news_190319.html)*
2. *Study with the University of London, anywhere in the world. Офіційний сайт University of London. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://london.ac.uk/ways-study/distance-learning>*
3. *KPMG Insight Academy. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://home.kpmg/ua/ru/home/kpmg-insight-academy.html>*
4. *Online and distance courses. Оксфордський університет. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.ox.ac.uk/admissions/continuing-education/online-and-distance-courses>*

Курпіта Н.В.

гр. П МС-31

Вищий навчальний комунальний заклад Львівської обласної ради  
«Львівська медична академія імені Андрея Крупинського»

Науковий керівник □ к.іст.н. Лозинська С.О.

## ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТА ЯК НЕОБХІДНА ФОРМА ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У сучасних умовах інтенсивного соціально-економічного розвитку суспільства важливе значення в освітньому процесі набуває підготовка висококваліфікованих спеціалістів для всіх галузей діяльності, які вміють збагачувати свій інтелектуальний та творчий потенціал під час навчання у закладі вищої освіти.

Умовою розв'язання цього завдання є отримання умінь оволодіти знаннями, що дають можливість вільно професійно спілкуватись з вітчизняними і зарубіжними колегами-медиками, користуватися літературою, яка збагачує практичним досвідом при виконанні професійних завдань. Особливе значення набуває підготовка майбутніх фахівців в умовах магістратури закладів вищої освіти непедагогічного спрямування, оскільки їх знання є суттєвим фактором високої фахової компетенції майбутніх спеціалістів в медицині.

Сучасний ринок праці потребує ініціативних, цілеспрямованих і творчих особистостей, які мають високий рівень теоретичної і практичної підготовки, вміють самостійно приймати рішення, і є потенціалом прогресивного розвитку медичних галузей науки. Саме функціональність самостійної роботи сприяє розвитку цих якостей у студентів.

Про дієвість самостійної роботи у формуванні педагогічної компетентності магістрів наголошують В. Володько і Т. Іванова, які зазначають, що самостійна навчально-пізнавальна діяльність студентів виявляється тим характерним видом навчання, який найповніше відображає загальні риси творчої діяльності. Вона детермінується метою, усвідомленою студентами, визначеними мотивами, реалізується за допомогою самостійних дій, які вимагають розумових, вольових або фізичних зусиль і завершується конкретними результатами [1, с. 62].

У Положенні «Про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах» самостійна робота студента вважається основним засобом оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від обов'язкових навчальних завдань [3]. Професор В. Ортинський подає таке визначення самостійної роботи у вищій школі: це самостійна діяльність-учіння студента, яку науково-педагогічний працівник планує разом зі студентом, але виконує її студент за завданням та під методичним керівництвом і контролем наукового працівника без його прямої участі [2, с. 249]. Різновидом самостійної індивідуальної роботи студентів є науково-дослідне завдання, що ґрунтується на принципі індивідуального підходу і є найбільш вагомим практичним аспектом у медичній Академії. Самостійність – це рішучість, незалежність в оцінках, думках, судженнях, діях.

Розвиток цих властивостей формують ще такі ефективні форми позааудиторної роботи, як систематична робота студентів у фахових гуртках, диспутах, науково-практичних і читацьких конференціях. Так, зокрема, підготовча робота щодо організації та проведення тематичних вечорів, виховних бесід сприяє формуванню просвітницьких знань магістрантами: уміння вести бесіду, діалог чи дискусію з актуальних проблем охорони здоров'я, педагогіки та психології в сучасному інформаційному просторі.

1. Володько В.М., Іванова Т.В. Самостійна навчально-пізнавальна діяльність як один із методів розвитку творчих здібностей студентів // Вища і середня педагогічна освіта: наук.-метод. зб. – К. : Вища школа, 1993. – Т. 16. – С. 56-62. 2. Ортинський В.Л. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 472 с. 3. Положення Про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах. URL : <http://www.minagro.gov.ua/page/?4943> (дата звернення: 05.03.2020).

Мисик В.М.

аспірантка

Національний університет «Львівська політехніка»

Науковий керівник – к.е.н., доцент Жежуха В.Й.,

## ПЕРСПЕКТИВИ ІВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТУ В СФЕРІ ОСВІТИ

Все більшої популярності набуває івент-менеджмент в освітній сфері. Продумана організація навчальних заходів, семінарів, наукових самітів та конференцій допомагає підвищити рівень знань та загальної обізнаності представників різних сфер діяльності.

В українських термінологічних словниках не часто зустрінеш термін «івент», який є достатньо новим. Ще донедавна дане поняття практично не фігурувало в обігу, а більш популярним був такий термін як «культурно-масовий захід» [2, с. 31]. Сам термін «івент» походить із західної культури і розуміється як напрям, основний об'єкт цілої індустрії, що займається плануванням, організацією та проведенням різноманітних заходів, ретельним аналізом планових подій, шоу-програмами приватного або ж суспільного спрямування, на державному чи загальноосвітньому рівні [3, с. 35].

Науковець О. Рассказова у своїй праці стверджує, що сучасний івент-простір володіє масою перспектив в сфері неформальної освіти дорослого населення, а також акцентується увага на можливостях даної сфери до швидкого реагування на актуальні запити з питань оперативного задоволення освітніх потреб дорослих, а також беззаперечного впливу сфери неформальної освіти в івент-просторі на формування громадянськості. Зацікавленість та добровільна участь дорослих в неформальних освітніх заходах виступає свідченням потреби громадськості в постійному навчанні і розвитку власної моральної чесноти. Громадськість прагне створювати позитивне інтелектуальне та духовне оточення, виявляти свою причетність до свого народу, батьківщини, історичного коріння саме завдяки івент-простору та можливості навчатися у нестандартний спосіб [1, с. 269].

Серед наявних оффлайн форматів сучасних освітніх івентів можна перерахувати: конгрес, воркшоп, асамблею, дебати, круглий стіл, панельна дискусія, прес-конференція, симпозіум, семінар, відкритий простір, форум, ярмарка, з'їзд, зліт, імпреза, виставка, засідання, збори, конкурс, саміт, сесія, конференція, нарада, фестиваль тощо.

На сьогодні освітній простір є досить перенасиченим численною кількістю івентів. Досить часто трапляється ситуація, коли захід має назву, яка зовсім не відповідає ні його змісту, ні методам, що застосовуються. Саме тому існує потреба в професійному івент-менеджменті, а не просто аматорському підході.

Спеціалісти у сфері івент-менеджменту спроможні правильно спланувати освітню подію, організувати її дотримуючись усіх вимог безпеки, вони володіють широкою інформаційною базою щодо того, як провести якісну рекламу запланованого заходу, де варто, а де не варто розміщувати інформаційні буклети та оголошення. Крім того ніяк не обійтись без обізнаності щодо найкращих майданчиків для проведення та особливостей технічного оснащення, якими володіють професіонали даної сфери.

Отже, на сьогодні івент-менеджмент почав безупинно проникати у сферу освіти та видозмінювати підхід до неї, цим створюючи більше можливостей для її розвитку.

*1. Рассказова О. Л. Освітні івенти як засіб формування громадянськості в неформальній освіті дорослих. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Педагогічні науки, 2017, №35. С. 269–280. 2. Слупский С. Event-рынок Украины: взгляд в будущее. Маркетинг и реклама, 2008, № 10. С. 30–33. 3. Ткачук О. Event – важлива складова сучасного PR. Маркетинг в Україні, 2010, № 1. С. 34–39.*

### ВАЖЛИВІСТЬ ОСВІТИ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

В сучасному суспільстві люди є послідовниками ідеї прогресу. Прогрес – це, звісно, позитивний процес, оскільки він являється поступовим рухом уперед, до кращого. Але люди зазвичай так захоплюються позитивною кінцевою метою прогресу, в основному це економічне зростання, що керуються лише егоїстичними мотивами, не задумуючись про шкоду, якої зазнає навколишнє середовище в результаті їхньої діяльності. Тому в такий час освіта для сталого розвитку є актуальною як ніколи. Люди повинні навчитися так впроваджувати свою діяльність, щоб наша планета Земля мала здатність зберігати довгострокову рівновагу при наявності зовнішніх впливів.

Сталий розвиток – це такий розвиток, який задовольняє потреби нинішнього часу, але не ставить під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби. Освіта для сталого розвитку базується на фундаментальному припущенні, що людство має радикально змінити сучасний хід економічного, екологічного і соціального розвитку для забезпечення здорового та якісного життя нинішніх та майбутніх поколінь. Розвиток мислення, орієнтованого на стале майбутнє та відповідні смисложиттєві цінності і пріоритети – ключове завдання освіти в ХХІ столітті [1].

Ставлення суспільства до природи, яке базується на тому, що природні умови і ресурси сприймаються тільки як чинник, що впливає на розвиток економіки є хибне і не сприяє подальшому ефективному розвитку цивілізації. Саме це ставлення спричинило екологічні проблеми на нашій планеті. Антропогенне навантаження на довкілля, зокрема, у другій половині ХХ – на початку ХХІ ст., проблеми, які спричинила людина своїм безвідповідальним ставленням до природи і безмежним бажанням збагачення будь-яким способом призвели у багатьох регіонах світу, зокрема і в Україні, до погіршення стану природного довкілля, великомасштабних біологічних катастроф та погіршення стану здоров'я населення. За даними медичних досліджень, щотижня у світі з'являються нові хвороби. У наш час нараховують понад 5 тис. рідкісних, невідомих захворювань. Більша їх частина пов'язана з погіршенням природних умов (якістю прісної води, атмосферного повітря, земельних ресурсів тощо) проживання населення [2]. Наявні екологічні проблеми можуть перерости в екологічну катастрофу. Людство повинно усвідомити, що надмірне використання природних ресурсів, порушення і руйнування природоохоронних систем та загострення взаємовідносин суспільства з природою – це шлях до самознищення.

Однією з найбільш актуальних проблем практичної реалізації концепції сталого розвитку в Україні є недостатнє розуміння в суспільстві пріоритетів збереження навколишнього природного середовища та переваг сталого розвитку [3]. Розуміння гасла «вчимося жити в гармонії з природою» й відповідно взаємодія людини з природою вимагає відповідних знань та належної компетентності громадян. Тому вкрай необхідно щоб освіта для сталого розвитку була запроваджена на всіх рівнях освіти, яка допоможе сформувати у громадян суспільства світогляд, що базується на засадах сталості та усвідомленні ними єдності людини та природи та виховати культуру розумного споживання природних ресурсів і відповідальності перед майбутнім поколінням.

Якісна базова освіта – необхідний фундамент навчання протягом життя в складному і швидко мінливому світі. Світ змінюється – повинна змінюватися і освіта. Це означає вийти за рамки традиційної освіти, зосередити увагу на нових підходах до навчання для більшої справедливості, соціальної справедливості та глобальної солідарності. Освіта повинна стосуватися того, щоб навчитися жити на планеті під тиском. Вона повинна бути про культурну грамотність на основі поваги та рівної гідності, допомагаючи плести разом соціальні, економічні та екологічні аспекти сталого розвитку. Це гуманістичне бачення освіти як найважливішого загального блага [5].

Враховуючи глобальні події, які відбуваються у нашому мінливому світі, студенти мають все більший попит на освіту, що виходить за рамки викладання знань та вмінь лише для пошуку роботи. Перш за все, студентам потрібні нові перспективи, щоб вони могли зрозуміти швидко мінливий світ, у якому вони живуть. Крім того, їм потрібно брати участь у цьому світі. Для реалізації цієї амбіції потрібен новий підхід до освіти. Освіта з питань сталого розвитку забезпечує цей альтернативний підхід, спрямований на освіту студентів як громадян світу до сталого розвитку. Концепція освіти для сталого розвитку прагне «надати можливість учням приймати обґрунтовані рішення та відповідальні дії». На відміну від виховання слухняних споживачів чи службовців, такий тип навчання хоче, щоб студенти думали та діяли самі. Освіта для сталого розвитку дає можливість учням творчо та критично мислити про майбутнє. Яким буде навколишнє середовище при продовженні поточних тенденцій споживання? Як би виглядав стійкий світ? Навчання для сталого розвитку є інтерактивним, орієнтованим на навчання та орієнтованим на дії. Студенти повинні бути здатними стати "агентами змін" або "виробниками змін". Це люди, які не пасивно спостерігають за тим, що відбувається в суспільстві, а здатні діяти, втручатися та задавати критичні питання [6].

Отже, в сучасному суспільстві необхідно активно впроваджувати в навчальний процес освіту для сталого розвитку, щоб людство здійснювало свою діяльність з дотриманням балансу можливостей біосфери та соціально-економічного розвитку для задоволення своїх потреб в жодному разі не за рахунок умов життя майбутнього покоління. Освіта для сталого розвитку – це основа нашого спільного сталого майбутнього.

1. *Освіта для сталого розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://shron1.chtyvo.org.ua/Vysotska\\_Olha/Osvita\\_dlia\\_staloho\\_rozvytku.pdf](http://shron1.chtyvo.org.ua/Vysotska_Olha/Osvita_dlia_staloho_rozvytku.pdf)*. 2. *Подробности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://podrobnosti.ua/videoarchive/2012/01/14/2668.html>*. 3. *Екологізація освіти та економіки – шлях до практичної реалізації концепції сталого розвитку в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [file:///C:/Users/%D0%86%D1%80%D0%B0/Downloads/Nplanu\\_2015\\_13\\_25.pdf](file:///C:/Users/%D0%86%D1%80%D0%B0/Downloads/Nplanu_2015_13_25.pdf)*. 4. *Education for sustainable development [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://en.wikipedia.org/wiki/Education\\_for\\_sustainable\\_development](https://en.wikipedia.org/wiki/Education_for_sustainable_development)*. 5. *Rethinking Education Towards a global common good? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Cairo/images/RethinkingEducation.pdf>*. 6. *What is education for sustainable development? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.greenofficemovement.org/education-for-sustainable-development/>*

**Олексин Д.В.**  
гр.МО-1м  
Мукачівський державний університет  
Науковий керівник – к.е.н., доцент Феєр О.В.

## **ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ КАРАНТИНУ**

У зв'язку з оголошенням карантину з метою запобігання поширенню коронавірусу COVID-19 вітчизняні заклади вищої освіти зіштовхнулись з питанням організації освітнього процесу із використанням технологій дистанційного навчання, що не передбачає відвідування закладів освіти її здобувачами, тобто перехід на тимчасове дистанційне навчання всіх учасників освітнього процесу.

Системи дистанційного навчання Learning management systems (LMSs) являє собою прикладні програмні продукти для управління навчальною діяльністю, що дозволяють розробляти та поширювати електронні навчальні матеріали, забезпечувати спільний доступ до інформації, організовувати навчальний процес та контролювати результати навчання з формуванням пакету відповідної звітної документації.

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» дистанційна форма здобуття освіти – це індивідуалізований процес здобуття освіти, що відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу в спеціалізованому середовищі, що функціонує на основі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій [1]. В свою чергу психолого-педагогічні та інформаційно-комунікаційні технології в сукупності, що надають можливість реалізувати процес дистанційного навчання у навчальних закладах та наукових установах.

Заклади вищої освіти мають сформовані внутрішні навчальні середовища, які наповнені інформацією про дисципліни, які вивчаються здобувачами вищої освіти протягом семестру. Поширеною є платформа Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) – це модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище, яке називають також системою управління навчанням, системою управління курсами, віртуальним навчальним середовищем або просто платформою для навчання, яка надає викладачам, студентам та адміністраторам великий набір інструментів для комп'ютеризованого навчання, в тому числі дистанційного. Внутрішнє навчальне середовище Moodle дозволяє здійснювати навчання та оцінювання в межах кожної навчальної дисципліни індивідуального навчального плану студента.

Крім цього акту в процесі дистанційного навчання можна використовувати інші платформи, які передбачають он-лайн навчання. Сьогодні дуже популярними є Zoom, який дає можливість проводити он-лайн відео конференції. Зручним у використанні вважається Skype, WebEx, MyOwnConference. Якщо раніше дані програми використовувались бізнесом, то в умовах карантину їх стали ефективно використовувати і для організації освітнього процесу в синхронному режимі, що дає можливість підтримувати зв'язок зі студентами і надавати якісну освітню послугу.

*1. Закон України «Про вищу освіту» №1556-VII від 01.07.2014 р // [Електронний ресурс] URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> 2. Наказ МОНУ Про затвердження Положення про дистанційне навчання № 466 від 25.04.2013 р. // [Електронний ресурс] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13>*

## СУЧАСНІ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Прийнятий у 2017 році Верховною радою України новий Закон України «Про освіту» ввів сучасні й прогресивні категорії, такі як «види освіти», «форми здобуття освіти», «структура освіти» тощо.

Варто зазначити, що стаття 9 цього Закону значно розширює права здобувачів освіти стосовно форм її здобуття. Вона декларує про те, що будь-яка особа має право здобувати освіту в різних формах або поєднуючи їх (рис. 1) [1].

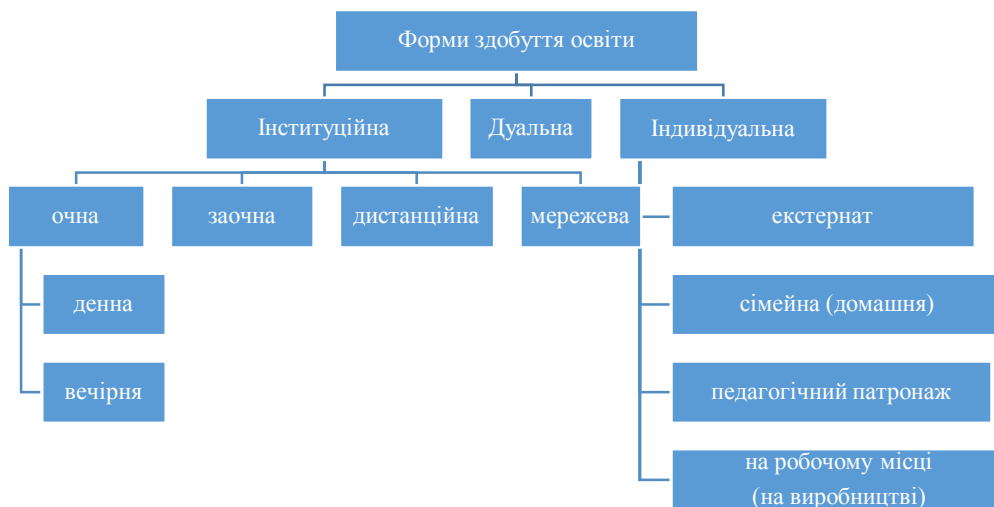


Рис.1. Форми здобуття освіти в Україні (систематизовано автором на основі джерела 1)

Крім традиційних для нашої системи освіти форм її здобуття (денна, заочна, вечірня, дистанційна) було введено й нові форми – мережева, сімейна, педагогічний патронаж, на робочому місці [2].

Проте, «інклюзивна форма» здобуття освіти законодавством не передбачена. Для осіб з особливими освітніми потребами передбачено організування інклюзивного навчання за денною або вечірньою формами здобуття освіти.

Заклади освіти не можуть безпідставно відмовляти здобувачам освіти в організації певної форми здобуття освіти й повинні сприяти реалізації індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів освіти, наданню освітніх послуг відповідно до їх потреб, розвитку різних форм здобуття освіти, визначених законодавством [3].

Отже, на сьогоднішній день законодавством України у сфері освіти встановлено три основні форми її здобуття – інституційну, індивідуальну та дуальну, котрі в свою чергу являють собою підгрупу форм, що характеризуються певними ознаками. Особливості застосування тих чи інших форм здобуття освіти визначаються спеціальними нормативно-правовими актами.

1. Про освіту: Закон України від 5.09.2017 року № 2145-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2017. № 38–39. Ст. 380. 2. Дрижак В. В. До питання про види, структуру та форми здобуття освіти в контексті Закону України «Про освіту» / В. В. Дрижак, С. М. Єрмак // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. – 2018. – Вип. 151 (1). – С. 58-62. 3. Щодо організації різних форм здобуття освіти: МОН надало рекомендації. URL: <https://pedpresa.ua/200646-shhodo-organizatsiyi-riznyh-form-zdobuttya-osvity-mon-nadalo-rekomendatsiyi.html> (дата звернення: 10.02.2020).

**Pavlova N.A., Yastrebova K.E.**

19-DIS-1, 19-DMR-1

Belarus State Economic University

Scientific supervisor – Ph. D. sciences, associate Professor Naumov D.I.

## **EDUCATIONAL PROCESS IN THE INFORMATION SOCIETY**

The development of the information society makes information and communication technologies (ICT) influence the development of the primary, secondary and tertiary sectors of the economy. Moreover, ICT development is becoming a major factor in the creating of the information sector of the economy, which is systemically important for the information society. For this type of society, knowledge and information are the key factors of production, which are more important than all types of material production, energy production and services. That's why, this type of society is dominated by activities related to the production, consumption, transmission and storage of information [1].

The transformation of knowledge, information and ICT into key agents of radical social transformation leads to changes in the institution of education. This institution should now form a meta-qualification, that is, a knowledge system that makes it easier for the individual to find and learn new knowledge, not only through training. Therefore, in any information society, professional and specialized training is becoming increasingly important in modern realities. As a result, education will become continuous, and the new system will allow to acquire new skills and competences, to expand the professional horizon throughout all life of the individual.

The transformation of the education system in the information society is of great social and economic importance. On the one hand, it should stimulate the rapid introduction of new knowledge and technologies into the economy. On the other hand, modern education is an important factor in the development of the human capital of young people as a significant part of the labour force of any country [1, p. 8].

However, the transformation of the Institute of Education into a factor of the development of the information society means radical changes in the content of the curricula, the introduction of new qualification requirements for teachers, the development of new methods of education for schoolchildren and students. Thus, traditional teaching methods have the main goal to transfer new knowledge and up-to-date information on a certain educational discipline to the trainee. The methods themselves are based on informative and demonstration activities of a teacher and reproductive of a student. The main disadvantage of such education models is their similarity and impossibility to apply in non-standard situations. Such traditional forms of educational process as lectures, practical and tutorials still define educational practice at universities.

The conversion to new forms and methods of teaching that respond to the challenges of developing information society requires the development and introduction of new teaching methods. New methods of communicating educational material to students have appeared not long ago but are already being actively introduced everywhere. Among them we can mention: training, modular training, re-education, case-study, training coaching, role-playing and business games, work in pairs, brainstorming, imitative consulting. The distinctive characteristics of the new teaching methods are:

- The existence of specific methodological and philosophical components that characterize the author's position on their content and main pedagogical tasks;
- Technological sequence of actions, operations and interactions based on target plans, which represent a clear expected result;
- Teaching is aimed at a high level of autonomy of all subjects of educational activity, which includes the maximum possible time of interaction between student and teacher;



- Teaching methods are planned in stages and realised consistently;
- Teaching methods are available for any teacher to perform;
- A mandatory component of the new teaching methods is diagnostic procedures, which contain the tools, indicators and criteria necessary to measure student learning activity.

In general, new methods and models of training are designed to develop creative thinking and find ways to solve any problems. Such methods and models are constantly improved and refined and therefore stay up-to-date. In addition, they are based on the widest possible use of ICT, which allows for a continuous increase in the amount of information studied.

Thus, the educational process in the information society becomes technologically and content rich, it sets the main task to teach the student to think non-standard rather than learn the sequence of actions in a general situation.

*1. Castels, M. Information Era: Economics: Society and Culture/M. Castels; Lane With English under scientific. Ed. O.I. Skoratana. – M.: GUVSHE, 2000. – 608 p. 2. Future Readiness Index: Joint Project of the International Discussion Club "Valdai" and WMTOM: September, 2019. – 53 p.*

## ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ У ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ СТУДЕНТАМИ ЮРИДИЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Метою вивчення англійської мови студентами нефілологічних спеціальностей є практичне опанування студентами іноземною мовою у мірі достатній для іншомовного спілкування у їх майбутній професійній діяльності. Для того, щоб привернути увагу студентів до вивчення дисципліни, зробити заняття більш цікавими та інформативними, викладачі іноземних мов у своїй діяльності використовують інтерактивні методи навчання.

Інтерактивні методи навчання є невід'ємною умовою підготовки кваліфікованого фахівця, що дозволяють набути професійних навичок у навчальній аудиторії, залучають студентів до вирішення проблемних завдань, максимально наближених до їх майбутньої професійної діяльності. Суть його в тому, що відбувається процес постійної, активної взаємодії всіх студентів. Цей метод навчання передбачає використання рольових ігор, вирішення проблем на основі аналізу обставин і ситуацій, а також моделювання життєвих ситуацій. Викладач насамперед виступає консультантом та координатором гри, а не просто здійснює контроль. Для майбутніх юристів особливо корисними є рольові, імітаційні ігри або симуляційні моделювання. Ігрові теми для студентів юридичних спеціальностей повинні бути пов'язані безпосередньо з їхньою майбутньою професією: «Судовий розгляд», «Співбесіда з працедавцем», «Наукова конференція», тощо. Такі ділові ігри створюють умови для комплексного використання знань, умінь та навичок студентів з предметів юридичного циклу, а також сприяє більш повному оволодінню іноземною мовою як у сфері професійного спрямування, так і загально-уживаної лексики.

Наприклад, в Сумській філії Харківського національного університету ділові ігри проводяться протягом всього курсу викладання іноземних мов відповідно до лексико-граматичного матеріалу. Базова тематика ділових ігор така: «Discovering and Investigating», «Crime and Punishment», «Who is a Burglar?», тощо. Також тематичні ігри можна проводити у формі загальної дискусії. Наприклад, ділова гра «The Legacy» включає в себе широке коло питань, які має охопити студент працюючи над названою темою. По-перше, це виконати низку лексико-граматичних вправ для визначення поняття «money» та пов'язаних з ним дефініціями в англійській мові (wage, income, fee, shares). По-друге, визначити юридичний зміст терміну «will» у англійському та українському правовому дискурсах, порівняти статистичні дані щодо Британії та України.

Впровадження рольової гри у заняття передбачає наступні етапи: 1) підготовчий (вибір сюжету, визначення та роз'яснення ролі кожного учасника, підготовка ролей); 2) безпосередньо проведення гри; 3) аналіз та оцінка проведеної гри.

Проаналізувавши дану проблему, можна зробити висновок, що інтерактивні методи навчання допомагають оптимізувати навчальний процес вивчення професійної іноземної мови. До переваг використання цього методу у процесі навчання можна віднести максимальне наближення до реальних умов професійної діяльності, розвиток навичок спонтанного мовлення, прийняття рішень у конкурентному середовищі, просування організаторських здібностей студентів та подолання бар'єру між вивченням мови та її практичним застосуванням.

*1. Вайноренс І. П. Ділова гра як метод формування іншомовної комунікативної компетенції студентів юридичних спеціальностей / І. П. Вайноренс // Вісник Академії адвокатури України. – 2010. – Частина 2. – С. 110-114. 2. Смовженко Л. Сучасні підходи до викладання іноземних мов у вищих навчальних закладах / Л. Смовженко // Вісник Львівського університету. Серія філологічна. – 2014. – Вип. 61. – С. 244-250. 3. Яковлева М. Упровадження інтерактивних методів навчання при вивченні іноземної мови у вищому юридичному навчальному закладі / М. Яковлева // Наукові записки. Сер. : Педагогічні науки. – 2014. – Вип. 132. – С. 231-234*

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

У системі підготовки фахівців значну роль відіграють лабораторні, практичні та семінарські заняття. Головне їх завдання – закріплення, переведення у тривалу пам'ять теоретичних знань, формування умінь і навичок з навчальної дисципліни, оволодіння апаратом наукових досліджень. Практична діяльність учнів забезпечує використання знань, умінь і навичок у різних ситуаціях. У межах окресленої теми практичних занять із навчальних дисциплін на інноваційній основі є досить актуальною проблемою, що потребує вирішення та впровадження у навчальний процес університету.

Теоретичні засади дослідження процесу розвитку практичних занять у студентів вищих навчальних закладів розкрито у багатьох наукових працях. Серед них варто відзначити наукові доробки В. Андрущенко, В. Білик, С. Вітвицької, С. Грабовської, С. Негоди, В. Олексенко, В. Ортинського, Ю. Романенко, О. Янченко та ін.

У дидактиці найпоширенішими формами організації навчання є лекції, практичні заняття, консультації, факультативні заняття, лабораторні роботи тощо [2].

Практичне заняття – це вид навчального заняття, на якому викладач організовує детальний розгляд студентами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни та формує вміння і навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентами відповідно до сформульованих завдань.

Практичні заняття мають бути різноманітними. Якщо студенти зрозуміють, що всі їх навчальні можливості вичерпані, то різко знизиться рівень мотивації. Необхідно організовувати практичні заняття так, щоб студенти відчували зростання складності завдань, що зумовлювало б позитивні емоції від власного успіху в навчанні, сприяло б творчості, пошукам.

Методи навчання на практичних заняттях:

- Вправи (групові і індивідуальні)
- Аналіз професійних (проблемних) ситуацій
- Розв'язання професійних (проблемних) ситуацій
- Робота з документами та діловими паперами
- Моделювання професійних (проблемних) ситуацій
- Практичний тренінг.

Викладач повинен самостійно знаходити та вибирати вправи, задачі, завдання творчого характеру, які взаємозв'язані з практикою професійної діяльності студента, профілем його спеціальності [1].

У практиці вищої школи розрізняють традиційні та інтерактивні форми проведення практичних занять (рис. 1), котрі одночасно є способом безперервного управління пізнавальною діяльністю студентів. Особливість їх застосування залежить від специфіки вузу, технологій навчання, спеціальності та навчальної дисципліни.

Практичні заняття, незалежно від їх конкретних особливостей, значною мірою забезпечують відпрацювання навичок та умінь прийняття практичних рішень у реальних умовах професійної діяльності, що мають у своїй основі теоретичний характер. Хоча на практичних заняттях відпрацьовують теми, за якими було прочитано лекції, доцільно, щоб на цих заняттях невелика теоретична частина передувала практичній. Це спрямовує студентів на науковий підхід до виконання практичних робіт, підвищує їх якість [1].



Рис. 1. Інструменти проведення практичних занять у студентів вищої школи [3]

Отже, сучасні методи проведення практичних занять мають свої переваги, що полягають у орієнтації на співпрацю студента та викладача; оптимальне співвідношення теоретичних основ дисципліни і практичного оволодіння навиками роботи із використання навчальних інструментів (комп'ютерної техніки, проєкторів, портфоліо та ін.); активний самостійний пошук необхідної інформації; забезпечення сприятливої емоційної атмосфери під час проведення практичного заняття; опора на самооцінку та самокритичне відношення до рівня особистої підготовки та результатів навчання.

1. Андрущенко В.П. Психолого-педагогічні засади проєктування інноваційних технологій викладання у вищій школі : монографія. 2011. С. 260. URL : [https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/levshyn\\_monografia.pdf](https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/levshyn_monografia.pdf) (дата звернення: 11.03.2020). 2. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи: підручник за модульно-рейтинговою системою навчання для студентів магістратури. 2011. URL : [https://www.studmed.ru/view/vtvetica-ss-osnovi-pedagogki-vischoyi-shkoli\\_b14de53c85a.html](https://www.studmed.ru/view/vtvetica-ss-osnovi-pedagogki-vischoyi-shkoli_b14de53c85a.html) (дата звернення: 10.03.2020). 3. Янченко О.І. Методика проведення семінарських занять : [методична розробка ]. 2017. С. 15. URL : <https://chito.in.ua/metodichna-rozrobka.html> (дата звернення: 11.03.2020).

**Prokopovich M.S., Velisevich Y.V.**

18-DIS-1, 19-DMM-2

Belarus State Economic University

Scientific supervisor – Ph. D. sciences, associate Professor Naumov D.I.

## **FINANCIAL LITERACY AS A TOOL FOR SOCIALIZATION OF YOUNG PEOPLE**

In the era of consumption, which is the product of a modern market economy, it is important to constantly have financial resources, which is largely determined by the ability of a person to handle money. However, such knowledge is not the subject of academic disciplines either at school or at universities. But if a person does not know how to handle money, save or invest funds, and forecast their expenses, then most likely they will have some difficulties in life.

The financial sector is a set of economic relations that are formed at the stage of creating or operating funds of financial resources, which are used to meet the needs of the state and provide optimal conditions for production growth. Historically, the invention of finance was due to the need of implementation of commodity-money relations, which became the basis of the life of individuals and social groups in modern society[1, p. 48].

There are some spheres of human life in which a person must understand and be aware, and financial literacy is not an exception. No matter what social status a person is in, they must have an understanding of the interaction of this system in order to be able to correctly allocate their resources. More and more aspects of an individual's life in modern life depend on finance. Each of us has a number of specific needs and to meet them, we often need a material component. People need money in everything from buying food and clothing to walking and entertainment. No one who does not have an idea of rational financial management will be able to clearly allocate their resources according to their need and importance.

In the modern world, the processes of globalization significantly increase the importance of monetary relations in the life of the individual, family and society. Therefore, the need to improve the efficiency and modernization of the economy, the development of entrepreneurship, business initiative, and thrift require an expanded and in-depth study of the problem of economic socialization of the younger generation. For the education system in the Republic of Belarus, issues related to the social adaptation of students, their development of universal values and, of course, their financial literacy are relevant.

A financially literate person is characterized by the ability to make rational economic decisions, as well as to perform effective actions in relation to financial management.

In 2018 the Institute of sociology of NAS of Belarus carried out a sociological study on "Development activities to improve financial literacy in the Republic of Belarus: analysis and perspectives"[2]. Based on the results of the study, it should be concluded that it is necessary to improve the financial literacy of young people at the state level. A financially literate person who can rationally use their financial resources and intelligently assess their economic risks and opportunities will be confident in the future. The formation of rational economic behavior at an early age allows you to avoid many mistakes that occur in the process of acquiring financial independence, and also helps to lay the groundwork for financial stability and well-being.

The formation of financial literacy among young people is an effective way of long-term improvement of the financial system, as well as an important incentive to form a rational consumption of life's goods and, consequently, ensuring the economic security of the population. Youth environment is a popular object of research of marketing services in enterprises and stores. In this case, the lack of financial education among young people can lead to rash and reckless actions that they will have to pay for throughout the whole life.

The development of financial education among young people is the key to the success of modern society. In today's reality, young people are attracted to commodity-money relations from an early age and when they face financial issues, they are forced to make important decisions regarding the formation of a personal budget and accounting for personal expenses. This is quite problematic provided that the financial literacy of young people is low. Therefore, in modern society, it is necessary to pay more attention to the development of this process, which can be considered as an indicator of the effectiveness of socialization.

Importantly, that although the social and economic effect of improving the financial literacy of young people is gradually manifested, world experience proves the indisputable need for this work and the inadmissibility of delay in solving this problem.

Thus, a high level of financial literacy is necessary for each individual not only to satisfy their own financial interests, but also to ensure a full life cycle. Knowledge of financial literacy helps to improve the standard of living and confidence in the future, stability and prosperity of the economy and society as a whole.

*1. Bondareva, S. A. Features of increasing financial literacy of young people : methodological aspect / S. A. Bondareva // Bulletin of the expert Council–2017 . – No.3(10 ) – P. 44-50. 2. Development of activities to improve financial literacy of the population in the Republic of Belarus: analysis and prospects // Institute of sociology of the national Academy of Sciences of Belarus [Digital resource]. – Access mode: <http://socio.bas-net.by> // – Access date: 06.03.20.*

**Ремета М. М.**

гр. Мн-11

Мукачівський державний університет

Науковий керівник – к.е.н., доцент Товт Т.Й.

## **РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗДОБУТТЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

У сучасному суспільстві прийнято за норму мати вищу освіту. Коли ми зустрічаємо людину з вищою освітою, то на підсвідомому рівні вже сприймаємо її як повноцінного громадянина, розумну та освічену. Мимоволі в нас виникає відчуття поваги до цієї особи. Зараз дуже модно та престижно стало мати не одну вищу освіту. Зрештою, якщо людина має вищу освіту – це зовсім не означає, що вона обов'язково успішна та щаслива в своєму житті, багато заробляє. Як було сказано американським журналістом Сідні Дж.Харрісом: «Загальна мета освіти полягає в тому, щоб перетворити дзеркала у вікна». Вища освіта – не мета, а засіб. Засіб, який допоможе учням, студентам побачити та відкрити десятки й сотні вікон можливостей у досліджуваній сфері. Всі ці можливості не просто існують, а й дуже сильно впливають на наше життя. Але як саме вони вплинуть, в кожному окремому випадку, вирішувати тільки нам.

Наявність вищої освіти та знань, розуму, освіченості – поняття не завжди сумісні й взаємопов'язані. На нашу думку, насамперед, все залежить від людини, її виховання, характеру та поставлених цілей у житті. Зокрема, студентів умовно можна розділити на три групи. Перша група – студенти, які дійсно хочуть отримати знання та чогось навчитися. Як правило, їх знання відповідають їхнім оцінкам. Друга група – це ті студенти, основною метою яких є отримання високих балів. Задля цього вони «крутяться», списують, і доволі часто отримують свої довгоочікувані й «зароблені» бали. Але по суті, багажу знань вони не мають. І третя група – це студенти, так звані «ледарі», які приходять до закладу вищої освіти, щоб просто весело провести час, «просидіти штани». Фактично, вони відвідують навчальний заклад, «навчаються», отримують диплом, але знань при цьому не мають.

В цілому, більшість людей не мають вищої освіти. Оскільки, одні з них, просто не можуть цього собі дозволити з фінансових або інших причин, а інші – не вважають за потрібне її здобувати. У цьому контексті, слід згадати відомих особистостей: Білла Гейтса, Стіва Джобса, Бакмінстера Фуллера, які не мали вищої освіти, але при цьому були розумними, багатими й успішними. Виходячи з цього, для того щоб бути успішним необхідно: весь час займатися самоосвітою. Вивчати щось нове, вчити мови. Потрібно вдосконалюватися не в одному напрямку, а всебічно, як у точних, так і в гуманітарних науках. Варто йти в «ногу з часом», тому що кожна хвилину світ розвивається, впроваджуються інноваційні технології. Самоосвіта – визначальне правило успіху, зазвичай, сміливих людей, які не бояться ризикувати. Тому, впевненість у собі, терплячість, сильний характер є запоруками успіху. При цьому, важливу роль також відіграє успіх й вдача, тобто можливість у потрібний час опинитися в потрібному місці (знайомства, дружні стосунки з людьми, зв'язки).

В будь-якому разі, наявність вищої освіти надає ряд переваг: практично у всіх організаціях основним критерієм відбору працівника є наявність вищої освіти; з дипломом можна претендувати на керівні посади в державних органах; в університеті можна отримати спеціальні знання, які будуть доступні тільки там; ЗВО навчає швидко систематизувати й шукати інформацію, а також сприяє самостійності й самонавчанню; навчання у вищій школі розширює кругозір, через вивчення багатьох предметів про які в повсякденному житті можна й не підозрювати; в університеті доводиться спілкуватися з різними людьми, що сприяє покращенню комунікативних навичок та налагодженню корисних зв'язків на майбутнє.

З вищенаведених міркувань можемо констатувати, що отримання вищої освіти є вимогою сучасного суспільства. Людину, зазвичай, сприймають одразу по-іншому. Але наявність вищої освіти – не завжди показник освіченості, розуму, успішності людини в житті. Таким чином, все залежить від нас, від наших зусиль, адже ми самі вибираємо свій шлях і будуємо своє життя.

## **СТРАТЕГІЇ НАВЧАННЯ, ЩО ДОПОМАГАЮТЬ КРАЩЕ ОПАНУВАТИ НОВІ ЗНАННЯ ТА НАВИЧКИ**

Емпіричні дослідження присвячені тому, як люди вчаться й запам'ятовують, засвідчили, що загальноприйняті методи навчання – це переважно марні зусилля. Навіть студенти медичних закладів, чие головне завдання – вчитися, покладаються на далеко не оптимальні прийоми. Стратегічні аспекти навчання почали досліджувати 125 років тому. Останнім часом дослідники активізувались в цьому напрямку. Виникла наука навчання – набір високоефективних стратегій, заснованих на висновках науковців, на противагу менш ефективним, але поширеним методам, продиктованим теоріями, освітніми практиками та інтуїцією [1].

Проблема стратегій навчання є актуальною проблемою освітніх змін як у вітчизняній педагогіці, так і в зарубіжній. Значення стратегій відбивається в преференції загальних ключових компетенцій, спрямованих на " всежиттєве" навчання [2]. Серед численних зарубіжних праць, з питань вивчення стратегій навчання, найбільш відомими є наукові дослідження Н. Андерсона, А. Венден, Дж. Гріна, Е. Коена, Р. Оксфорд, Дж. О'Меллі, А. Шамо. Незважаючи на велику кількість досліджень, вченими не розроблено єдиного визначення "навчальні стратегії". Всі існуючі тлумачення навчальних стратегій характеризують це поняття з різних сторін і, таким чином, взаємодоповнюються.

Стратегія характеризується узгодженням індивідуальних особливостей суб'єкту діяльності й актуальних умов виконання цієї діяльності, вона об'єднує в єдине ціле дії та процеси відповідно мети діяльності, й головне – стратегія є одним із визначальних факторів досягнення успіху в будь-якій діяльності людини [3].

Виокремлення стратегій навчання, як напрямку дослідження, відбулося в середині 80-х років ХХ століття і засвідчило важливість свідомого ставлення до навчального процесу та навчальних дій. Цілеспрямований розвиток викладачем стратегій навчання у студентів в опануванні навчального матеріалу сприяє особистісній орієнтації навчання, підвищенню рівня автономності, активізації мислення. Важливим фактором є те, що формування у студента оптимальних особистісних стратегій навчання є одним з важливих напрямків розвитку здатності самостійно здійснювати свою навчальну діяльність [3].

Знання є глибшими і довше зберігаються в пам'яті, коли здобуваються із зусиллями. Легко здобуті знання – усе одно, що лінії на піску: сьогодні є, завтра немає.

Перечитування тексту та концентроване навчання для опанування нових навичок або знань – найулюбленіші стратегії студентів, щоправда, найменш продуктивні. Концентроване навчання – це свідоме багаторазове повторення інформації, яку людина намагається закарбувати в пам'яті.

Розглянемо найважливіші стратегії навчання.

Діставання інформації з пам'яті ( пошук у пам'яті фактів, понять або подій) – ефективна стратегія навчання. Це свого роду самоопитування. Проста самоперевірка після прочитаного тексту або прослуханої лекції дозволяє краще вивчити і запам'ятати, ніж перечитування. У багатьох підручниках в кінці розділів наводяться запитання для само опитування і це чудовий інструмент. Самоопитування допомагає визначити, на чому студент «кульгає», зосередити навчання на цих темах і закріпити відповідні знання, зупиняючи процес забування. Що складніше пригадати новий матеріал, то більше користі, помилки не гальмують нас, якщо ми перевіряємо відповіді і виправляємось [1].

Звичка регулярно діставати інформацію з пам'яті протягом навчального курсу спонукає відмовитися від зубріння і традицій готуватися до іспиту всю ніч. Зусилля для діставання знань або навичок гарантують, що вивчене закарбується в пам'яті і особа згадає його пізніше.



Інтервальне повторення або інтервальне діставання інформації з пам'яті означає, що матеріал вивчається не один раз, але з проміжками між заняттями. Ця діяльність видається не продуктивною, але зусилля дають знання, які довше залишаються в пам'яті, і допомагають різноманітніше застосувати їх у майбутньому [1].

Якщо вивчаєте імена і запам'ятовуєте обличчя, треба переглядати їх уже за кілька хвилин після першого ознайомлення, бо такі асоціації швидко забуваються. До нового матеріалу в тексті можна повернутися за день, потім ще раз за кілька днів або за тиждень. Протягом семестру в самоопитуваннях за новим матеріалом, пригадуйте і той, який вивчався раніше, знаходячи зв'язок з новим.

Варіантом інтервального пригадування є розмежування вивчення кількох тем, перестрибуючи з теми на тему, ми змушені постійно поновлювати інформацію в пам'яті й повертатися до кожної з них[1].

Інтервальні заняття нібито складніші через те, що інформація забувається і потрібні зусилля, щоб її згадати. Часто виникає відчуття, що нічого не виходить, хоч насправді навпаки: витягаючи знання з довгочасної пам'яті – ми зміцнюємо їх і водночас покращуємо пам'ять.

Чергування різних типів завдань. Що це означає? Якщо вивчаєте біологічні види – розглядайте різні приклади або, якщо запам'ятовуєте математичні формули – не вчіть один тип за раз, розв'яжуйте різні задачі, що вимагають відмінних рішень [1].

Навчання за допомогою чергування виходить повільніше, ніж за допомогою методу концентрованого навчання. Викладачі та студенти відчувають це. Педагогам така стратегія навчання часто не подобається, бо викликає відчуття загальмованості. Студентів «збиває з пантелику»: тільки почали розуміти новий матеріал і ще не почуваються впевнено, а вже переходять до іншого. Проте дослідження промовисто свідчать, що рівень майстерності і довгочасного запам'ятовування значно вищий, коли задіювати чергування замість концентрованого навчання[1].

Нами було досліджено інші дієві стратегії навчання:

- опрацювання – пошук додаткових значень, тлумачень, розв'язків у новому матеріалі;
- генерування – це спроба відповісти на питання або розв'язати задачу до того, як дізнаєшся відповідь або метод розв'язання;
- рефлексія – сукупність діставання інформації з пам'яті та опрацювання, що нашаровують знання та зміцнюють навички;
- калібрування – це коли студент узгоджує свою думку проте, що знає і чого не знає, з об'єктивним фідбеком, щоб уникнути ілюзії знання;
- мнемотехніки – це ніби ментальні архіви із файлами, що допомагають діставати вивчене з пам'яті і втримувати в голові великий обсяг інформації; вони підказують, як зручніше зберігати й знаходити інформацію, коли потрібно.

Досі багато чого не відомо про навчальний процес і його нейронну основу, проте ґрунтовні дослідження дають на озброєння дієві засади й практичні стратегії, які можна застосовувати вже сьогодні – жодних втрат і дивовижний результат!

У висновку слід зазначити, що зазначені вище стратегії, як базові стратегії навчання, забезпечують студентам можливості отримувати та використовувати знання з високим рівнем ефективності. Сьогоднішні умови, у яких студенти здобувають знання та їх використовують, враховуючи розвиток інформаційних технологій, є іншими. Вони також потребують, для їх власного практичного використання з найвищим рівнем ефективності, таких вмінь: критичного мислення, креативності, нестандартних підходів до використання отриманих знань, вмінь працювати в команді, здатності навчатися максимально швидко та впродовж усього життя.

*1. Браун Пітер, Редігер Генрі, Манденісл Марк Засіло в голові. Наука успішного навчання/пер.з англ. Юлія Кузьменко.- К.: Нашформат, 2019.- 240с. 2. Касавин І. Т. Енциклопедія епістемології та філософії науки / І. Т. Касавин. – М.: "Канон+", РООІ "Реабілітація", 2009. – 156 с. 3. Weinstein C. E. The Teaching of Learning Strategies / Claire E. Weinstein, Richard E. Mayer // Handbook of research on teaching / [edited by M. C. Wittrock]. – New York : Macmillan, 2006. – P. 315 – 3с.*

## ПОРІВНЯННЯ ГАРМОНІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙ «МАЙБУТНЬОГО» В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄС

Сьогодні ми спостерігаємо стрімкий розвиток усіх сфер суспільної взаємодії. Ще у минулому столітті людство перебувало на індустріальній стадії. Зараз відбувається швидкий перехід у постіндустріальний стан. Пріоритети сучасності надаються не продуктам людської фізичної праці, а саме знанням та вмілому використанню та поширенню інформації. Людство вперше за все своє існування ставить питання вирішення глобальних проблем, які вимагають наявності якісно нових кваліфікованих спеціалістів (фахівців) [1]. Тому одним із основних завдань держави повинне бути створення конкурентоспроможної освітньої системи, яка відіграватиме ключову роль у поширенні фундаментальних та професійних знань, активно сприятиме проведенню наукових досліджень та гармонійному розвитку новітніх технологій [2].

Сучасна вища освіта України перебуває у стані модернізування та реформування. Відтак, досвід європейських країн у реформуванні системи вищої освіти є надзвичайно важливим для України. Саме критичне осмислення цього досвіду дозволяє Україні оптимізувати процес реформування.

За даними багатьох науковців, можна вивести список так званих професій «майбутнього», які або вже актуальні, або будуть такими у наступні кілька років, і які викладаються в країнах Європейського континенту:

1. Біотехнології (урбаніст-еколог, архітектор живих систем, системний біотехнолог, біоформаколог, ГМО-агроном, сіті-фермер тощо).

2. Медицина (ІТ-медк, біоетик, архітектор медичного обладнання, генетичний консультант, ІТ-генетик, біоінформатик, R&D менеджер охорони здоров'я, молекулярний дієтолог, спеціаліст з кіберпротезування, спеціаліст із кристалографії, мережевий лікар тощо).

3. Енергетика та накопичення (менеджер із модернізування, розробник систем мікрогенерування, метеоенергетик, проєктант систем рекуперування, спеціаліст із локальних систем енергопостачання тощо).

4. Енергомережі та управління енергоспоживанням (маркетолог енергетичних ринків, енергоаудитор, системний інженер інтелектуальних мереж, енергозаправник тощо).

5. Транспорт (оператор автоматизованої транспортної системи, інженер з безпеки транспортних мереж, оператор крос-логістики, будівник «розумних» доріг тощо).

6. Освіта (модератор, розробник освітніх траєкторій, тьютор, організатор проктного навчання, ментор стартапів, ігромайстер тощо).

Що стосується України, якщо проаналізувати обсяг державного фінансування цих сфер освіти, можна побачити, що наша країна зацікавлена у зростанні конкурентоспроможності своїх громадян на всесвітньому ринку праці. Пропоную розглянути середню по всій країні кількість місць державного замовлення конкретно цих галузей [2]:

1. Медицина  $\approx$  34 бюджетних місця (35 – ветеринарна).

2. Біотехнології  $\approx$  23 бюджетних місця (Зокрема у нафтогазовій інженерії – 68 місць і 60 місць у агроінженерії).

3. Енергетика та накопичення  $\approx$  25 бюджетних місць.

4. Електромережі  $\approx$  29 бюджетних місць.

5. Транспорт  $\approx$  44 бюджетних місця (зокрема у залізничному – 94).

6. Освіта  $\approx$  28 бюджетних місць (60 у сфері обслуговування).

Виходячи з цих показників, робимо висновок, що держава достатньо добре фінансує актуальні галузі освіти.

Особливість новітньої технологічної революції полягає в тому, що сфер діяльності, де людина могла би бути значно продуктивнішою у порівнянні з машинами, залишається все менше і менше. У найближчому майбутньому можуть зникнути чи значно трансформуватись наступні професії: бухгалтер, журналіст, копірайтер, нотаріус, перекладач, листоноша, гірник та багато інших.

В Україні є проблеми через те, що не всіх затребуваних сьогодні на ринку праці (України та зарубіжжя, включаючи країни ЄС) фахівців готують вищі навчальні заклади (заклади вищої освіти).

Тим не менше, заклади вищої освіти намагаються реагувати на запити ринку праці, співпрацюють з роботодавцями і створюють спільні проекти, готують тих фахівців, яких потребує роботодавець.

На зростаючий темп розвитку якості вищої освіти в країнах Європи значною мірою впливає фінансування. 22 липня 2014 року на засіданні Бюро ЄКПО було прийняте звернення Комісії ЄС до Європейського Парламенту з питань освіти [3].

У ньому Європейський Комітет «рішуче вимагає, щоб європейські лідери зробили пріоритетним інвестування в освіту», бо таким чином відбудеться збільшення потенціалу економічного зростання в Європі та зменшення соціальної нерівності [3].

За даними Міністерства Фінансів України, видатки на освіту у 2019 році за загальним фондом становили 16 млрд. грн.

У відсотковому співвідношенню до ВВП наша держава витрачає на освіту (в т. ч. й вищу) не менше, ніж країни Європи. Це є позитивним моментом, але, на превеликий жаль, кошти витрачаються досить неефективно. Основною причиною цього виступає ігнорування демографічних трендів при визначенні витрат [4].

Отже, професії «майбутнього», які викладають у закладах вищої освіти ЄС, сьогодні лише починають розповсюджуватися вишами України, та підтримуватися державою. Якщо наша влада все ж таки прагне до євроінтегрування, рівень гармонійного розвитку країни повинен дорівнювати європейським стандартам/нормам, зокрема й у сфері вищої освіти.

Державі треба приділити першочергову увагу ефективному розподіленню видатків, беручи до уваги різноманітні сучасні демографічні тренди. Інвестиції у вищу освіту повинні носити системний характер на рівні держави, суспільства та самої людини. Освіта має цінність для суспільства, яка виходить за межі питань, пов'язаних виключно із економією коштів, і не може обмежуватися лишень бюджетною політикою, орієнтованою на жорстку економію.

1. Квак М. *Національна держава, глобалізація та університет як модельний заклад* // *Ідея Університету: Антологія / Упоряд. М. Зубрицька, Н. Бабалик. – Львів Літопис, 2002. – С. 267-291.*  
2. *Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року»* // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (дата звернення 07.03.2020)  
3. *Наказ міністерства освіти і науки України від 21.08.2017 р. №1076 «Про затвердження обсягу державного замовлення».*  
4. *Рекомендація Європейського Парламенту і Ради 2008/С 111/01 "Про встановлення Європейської кваліфікаційної структури для можливості отримати освіту протягом усього життя" від 23 квітня 2008 року.* URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_988](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_988) (дата звернення 29 лютого 2020).  
5. *Видатки на освіту* // Міністерство Фінансів України. URL: <https://mof.gov.ua/uk/the-reform-of-education> (Дата звернення 01 березня 2020).

## ДОСВІД ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ У ЗАРУБІЖНИХ ВУЗАХ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРАКТИЦІ

З плином часу розвиток інформаційних технологій стрімко зростає, разом з тим модернізується сучасна система освіти. Безпосередньо цей процес відбувається, зокрема, на основі впровадження технологій дистанційного навчання. Популярність такого способу організації освітнього процесу пов'язана як з об'єктивними чинниками (світовими глобалізаційними процесами, вимогами законодавства у сфері освіти, потребами окремих галузей і видів діяльності), так і з прагненням до економії часу та ресурсів.

Дистанційне навчання — сукупність сучасних технологій, що забезпечують доставку інформації в інтерактивному режимі за допомогою використання ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій) від тих, хто навчає (викладачів, визначних постатей у певних галузях науки, політиків), до тих, хто навчається (студентів чи слухачів).

На сьогоднішній день дистанційне навчання набуло поширення у світі. У ряді країн (Китай, Латвія, Нідерланди, Алжир, Великобританія, Туреччина та ін.) від 10 до 25 % студентів отримують освіту в закладах дистанційного навчання [1].

Наприклад, у США та Канаді додатково до традиційного навчання створено віртуальні університети. Таким чином студент в змозі отримати освітні послуги за основними дистанційними курсами на базі будь-якого університету, не відвідуючи його.

Серед американських ЗВО 65 % відсотків уже ввели дистанційне навчання в стратегію свого розвитку. До перспективних інноваційних форм дистанційного навчання в університетах США належать масові відкриті онлайн-курси. Вони передбачають прослуховування лекцій, що складаються з коротких відеороликів, та виконання завдань у вигляді тестів та творчих робіт. Платформи онлайн-курсів забезпечують спілкування слухачів між собою та із викладачем у вигляді форуму. Навчання на таких курсах, зазвичай, є безкоштовним. Платним є подібний ресурс, який дає можливість слухачу отримати верифікований сертифікат [2].

Важливим інструментом забезпечення дистанційного навчання у США є застосування хмарних технологій – сервісу, основне завдання якого полягає у віддаленому використанні засобів обробки та зберігання даних. До зручних і ефективних засобів дистанційного навчання за допомогою хмарних технологій належать on-line сервіси для навчального процесу, спілкування, тестування; бібліотека, медіатека; сховища файлів, відеоконференції, електронна пошта з доменом ЗВО, відеохостинг.

Поширеним форматом організації освітнього процесу у США стає поєднання традиційного та дистанційного навчання – так зване «змішане навчання» (blended education). Змішане навчання передбачає використання відеолекцій у якості базового ознайомлення з темою, а зустрічі в аудиторіях використовують для вирішення кейсів та оцінювання знань студентів.

У ряді країн Європи також створено відкриті університети дистанційної освіти. Вони складаються з групи навчальних закладів, що реалізують дистанційні програми. Методикою такого навчання є застосування нових інформаційних технологій, які включають супутникове телебачення, комп'ютерні мережі, мультимедіа тощо.

Досить поширеною і урегульованою формою навчання дорослих, яка складалась впродовж кількох десятиліть, є дистанційна освіта в Німеччині. У країні функціонує Центральне управління дистанційної освіти, яке розробляє стандарти якості для навчальних курсів та контролює їх дотримання. Цікавим є той факт, що у німецькій системі наявні три окремих напрями організації дистанційного освітнього процесу (віддалене навчання, субакадемічне та академічне дистанційне навчання), кожен з яких має свої особливості.

Віддалене навчання передбачає навчання за вузьким напрямом освіти з метою отримання нових чи удосконалення набутих раніше знань, умінь та навичок у певній професії або сфері діяльності. Субакадемічне дистанційне навчання пропонує слухачам удосконалення раніше здобутого рівня освіти з метою подальшого навчання та кар'єрного зростання. Це є варіант дистанційного підвищення кваліфікації.

Зарахування на такий курс вимагає наявності диплому про здобуту раніше вищу або професійну освіту. Академічне дистанційне навчання передбачає здобуття вищої освіти рівня бакалавра або магістра у дистанційному режимі [1].

Свою специфіку має розвиток дистанційної освіти у Китаї. Ще у 1997 році було відкрито перший мережевий університет (Хунанський університет). За допомогою теле- та радіокомунікацій здійснювалося пряме віщання лекцій. Слухачі (студенти) мали нагоду по телефону чи за допомогою електронної пошти спілкуватися з педагогами, ставити їм питання, чим забезпечувався зворотний зв'язок. З 2000 року на Китайському телебаченні відкрита платформа супутникової трансляції засобів масової інформації, завдяки якій глядачі мають можливість, не виходячи із дому, обирати будь-яку тему з більш ніж 30 запропонованих тем дистанційного навчання

В Україні дистанційна форма навчання впроваджується вже досить давно. Різні аспекти дистанційної освіти в Україні регулюються рядом нормативних документів: «Національною доктриною розвитку освіти», «Концепцією розвитку дистанційної освіти в Україні», «Національною програмою інформатизації», законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», наказом Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про дистанційне навчання» [3]. Проте різними є підходи до його організації у різних навчальних закладах, відсутньою є загальна концепція і стандарти дистанційної освіти, що часто приводить до неякісної реалізації та викликає в суспільстві певну недовіру до дистанційної форми навчання.

У зв'язку з цим актуальними для освітньої галузі України є вивчення кращого світового досвіду дистанційного навчання, об'єднання зусиль провідних навчальних закладів з метою створення життєздатних систем, аналогічних до зарубіжних проєктів. Зволікання з розвитком дистанційної освіти загрожує зниженням конкурентоспроможності української освіти у світовому просторі.

Крім того на сьогоднішній день широке застосування дистанційного навчання у закладах вищої освіти України виявляється життєво необхідним. Задля запобігання поширення вірусу COVID-19, урядом та Міністерством охорони здоров'я України запроваджено дистанційне навчання в усіх закладах освіти. Хоча у багатьох вузах уже практикують елементи дистанційної організації освітніх процесів, проте повний перехід на дистанційні технології виявляється досить проблематичним.

У багатьох викладачів відсутні або мінімальні навички роботи з студентами у дистанційному режимі. Виникають труднощі з підготовкою навчального матеріалу, який відповідатиме вимогам для використання при дистанційній освіті. Через брак каналів зв'язку виникають складнощі зі створенням інформаційно-освітнього середовища, особливо в наповненні бази даних електронними підручниками та навчально-методичними матеріалами. Для налагодженої роботи дистанційного навчання також необхідним є збільшення пропускну здатності телекомунікаційних каналів, розвиток корпоративної мережі вищих навчальних закладів і філій до рівня, що забезпечує організацію навчального процесу за всіма видами навчальної діяльності.

Потребує суттєвого удосконалення питання нормативно-правового регулювання дистанційного навчання у вітчизняних закладах освіти у питаннях визначення основ та умов його здійснення, прав та обов'язків усіх учасників освітнього процесу. Заслуговує на увагу та практичне впровадження досвід інших країн щодо діяльності центрального управління дистанційної освіти. В Україні також доцільно створити аналогічний загальнодержавний орган, який би забезпечував якість та прозорість системи дистанційної освіти, розробляв стандарти якості навчальних курсів та здійснював моніторинг їх дотримання ЗВО. Разом з тим доцільним є чітке розмежування напрямів дистанційного навчання (для саморозвитку, з метою підвищення кваліфікації та академічне дистанційне навчання).

Таким чином, формування якісної дистанційної освіти в Україні є відповіддю на потреби суспільства, економіки та ринку праці, одна з передумов забезпечення розвитку країни на світовому рівні.

*1. Distance Education Demonstration Program, U.S. Department of Education. – Electronic data. – URL : <https://www2.ed.gov/programs/ldisted/index.html>- Title from the screen. 2. Матеріали I всеукраїнської науково-практичної конференції «Дистанційна освіта: реалії та перспективи» (12 грудня, 2018р., м. Харків)/ Харків: ХНПУ імені Г.С.Сковороди, 2018., 69с. 3. Міністерство освіти і науки України URL : <http://www.mon.gov.ua/ua/> (дата звернення 20.03.20)*

## ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ

Сучасні виклики ставлять перед людьми нові вимоги. Потреба вчитись протягом всього життя стає все більш актуальною. Аби залишатись конкурентоспроможним на ринку праці, необхідно вдосконалювати набуті раніше навички, а також набувати компетентності у зовсім нових для себе сферах. Тому є затребуваними нові форми отримання знань.

Згідно Закону «Про освіту» дистанційна форма здобуття освіти – це індивідуалізований процес здобуття освіти, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Дистанційне навчання має ряд як переваг, так і недоліків.

Переваги: необмежена кількість студентів; оптимізація часу; особистісний ріст викладача і студента; контроль прогресу.

Недоліки: недостатній рівень технічного забезпечення; ускладнення індивідуального підходу; зниження соціалізації.

Використання дистанційної форми навчання дозволяє збільшити кількість студентів. Одночасно навчальний процес може охоплювати як студентів, які навчаються на денній формі навчання, так і людей з обмеженими фізичними можливостями, і просто охочих здобути нові знання і навички без відриву від роботи. Адже дистанційна форма навчання не обмежує локацію слухача.

Можливість студентів обрати зручний для себе час для навчання сприяє більшій зосередженості, кращому засвоєнню освітніх матеріалів. Зробити більш комфортним вивчення нових тем можна завдяки індивідуально обраному темпу та використанню перерв за потреби. Вільна організація робочого часу вимагає від студентів певного рівня самодисципліни і самоконтролю. Таким чином дистанційне навчання створює передумови для самовдосконалення особистості. При тім як студентів, так і викладача, чия роль зазнає змін в організації навчально-пізнавального процесу. Очевидно, що всі учасники повинні мати певний рівень володіння здобутками діджиталізації. Завдяки добре продуманому програмному забезпеченню можна прослідковувати прогрес у виконанні програми, відсоток правильних відповідей, журнал оцінок. Аналіз отриманих результатів дає можливість визначити недостатньо засвоєну тему, повернутись до неї пізніше і покращити свої знання. Окрім певного рівня базових знань учасників, необхідною умовою успішного дистанційного освітнього процесу є використання сучасних засобів технічного забезпечення. Це передбачає наявність гаджетів у студентів та інформаційно-технічне забезпечення ВНЗ. Зокрема, використання достатньо потужних серверів, які розраховані на одночасне обслуговування великої кількості користувачів. Сучасна навчально-методична програма потребує адаптації для віддаленої форми опрацювання. Це передбачає створення нових програм і додатків, які забезпечать студентам можливість виконання практичних і лабораторних робіт у віртуальному середовищі.

Відсутність живого спілкування на рівні «студент-викладач» ускладнює можливість об'єктивно оцінити знання студента, знайти додаткові індивідуальні джерела мотивації, нівелює індивідуальний підхід до студентів. Зниження соціалізації веде до низького рівня висловлювання думок і вміння вести дискусію. Ця тема потребує подальшого більш детального дослідження.

1. Закон України «Про освіту» [Редакція від 05.09.2017р.] №2145-VIII; [Електронний ресурс] // Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

Шимко І. А.

гр. СФдср-301

Сумська філія Харківського національного університету

внутрішніх справ

Науковий керівник – викладач Шкурат О.В.

## MOODLE TA GOOGLE CLASSROOM ЯК ЗАСОБИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ

Дистанційне навчання набуло чималого поширення у багатьох країнах світу і з кожним роком набуває все більшої популярності. Дистанційне навчання стає доступним і в Україні: створюються мережі регіональних дистанційних центрів; у більшості провідних вищих навчальних закладах діють кафедри дистанційного навчання, створена відповідна матеріальна база (університетські телекомунікаційні центри з виходом в Інтернет, електронні архіви та бібліотеки); вивчення більшої кількості дисциплін проходить за допомогою дистанційних технологій; з'являються дистанційні курси для бажаючих отримати вищу освіту або підвищити кваліфікацію [1]. Найбільш поширеними засобами організації дистанційного навчання на сьогодні є засоби, що базуються на Інтернет-технологіях – електронна пошта, відеоконференції, чати, форуми, веб-сайти, онлайн-бібліотеки, файли розсилок. Усі ці засоби часто комбінуються з традиційними друкованими матеріалами.

В Україні дистанційне навчання активно впроваджується з 2002 року. На сьогодні у вищих навчальних закладах України впроваджено систему MOODLE, яка по своїй суті являє собою веб-сайт, призначений для дистанційного навчання. MOODLE відноситься до Open Source Systems, а це дозволяє програмістам створювати корисні додатки та модулі. MOODLE підходить для організації дистанційного навчання будь-якого рівня: від персональних дистанційних курсів до дистанційних курсів ВНЗ. До основних переваг системи MOODLE можна віднести: безкоштовність; можливість створення та управління дистанційними курсами; керування користувачами всередині курсу; різноманітні варіанти доступу користувачів до курсів; відстеження виконання будь-яких елементів курсу як викладачем, так і студентом за допомогою засобів візуалізації процесу навчання; публікація навчального контенту різноманітного формату (аудіо, відео, текст, флеш і т.д.). Отже, MOODLE підтримує різноманітні педагогічні сценарії та освітні стратегії.

У 2014 році компанія Google запустила сервіс Google Classroom, який надає зручний інтерфейс для створення й керування навчальними курсами. Це відкриває нові можливості у викладанні: створювати, перевіряти та оцінювати завдання в режимі реального часу, реалізувати індивідуальний підхід в навчанні, проводити он-лайн обговорення, консультації. У випадку з Google Classroom користувачам потрібно мати обліковий запис Google, а якщо освітня установа організувала свій Єдиний інформаційний простір за допомогою сервісу Google Suite for Education, то такий обліковий запис є у кожного викладача і студента з можливістю використання всіх сервісів Google в корпоративному режимі. Важлива перевага Google Classroom – це інтегрованість з іншими сервісами Google, завдяки чому викладач має можливість завантажувати в Клас інформацію у будь-якому форматі.

Впровадження дистанційних технологій у навчальний процес спрямоване на більш глибоке розуміння навчального матеріалу. Дистанційне навчання не лише самоосвіта, а й сприяння формуванню провідних якостей особистості: активності, самостійності, самовдосконалення та творчості.

1. Долинський Є.В. Дистанційне навчання – одна з прогресивних форм підготовки фахівців / Є.В. Долинський // *Теоретичні питання культури, освіти та виховання: Збірник наукових праць*. Вип. 42 / За заг. ред. проф. Матвієнко О.В. – К.: Вид. центр КНЛУ, 2010. – С. 202-207. 2 Система електронного навчання ВНЗ на базі MOODLE: Методичний посібник / Ю. В. Триус, І. В. Герасименко, В. М. Франчук // За ред. Ю. В. Триуса. – Черкаси. – С.10-11.

## СЕКЦІЯ 2. ЯКІСТЬ ОСВІТИ

**Andreev S.E., Karavayeva T.A.**

gr. DIS, DMM

Belarusian State Economic University

Scientific supervisor – Ph. D. sciences, associate Professor Naumov D.I.

### **INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY AS A FACTOR OF MODERNIZATION OF BELARUSIAN EDUCATION**

The formation of a «knowledge society» in the world means the formation of completely new relations in all spheres of human life. Education is not an exception, since new principles of work and innovation are being actively introduced in this area. For example, information and communication technology (ICT), which are both a factor and an instrument for its modernization, are actively used in education.

As you know, education ensures the reproduction and transfer of accumulated knowledge and social experience, and also actively affects the development of production and society in general. The education system forms the necessary skills and competencies that will be useful to a specialist in this field in the future. Today, the key goal of the development of society is the formation of a person competent in all spheres of activity, good at creativity and ready to work together with others. The direction for the development of professional and personal competencies is the main think of modern education. One of the significant problems of modern Belarusian society is the conservative views on the education system. In order to avoid any regression in education, reforms that would include both updating the content and introducing new teaching methods are required. Therefore, one of the main criteria for the efficiency of the functioning of such a social institution as education is the ability to meet the current needs of society. This aspect determines the need to identify the role of ICT in the development of Belarusian education.

Nowadays, in the era of the formation of the information-technological society, knowledge in the field of information technology, which affects the development of all spheres of human activity, from clinics to automation of production, becomes particularly important. The Internet is used to find the necessary information: 41.2% of Belarusian youth consider the Network as a means of distance studying [1, p.13]. In its turn, a new form of educational institution is being created – a virtual university, which functions through information technology. The development of ICT is one of the conditions for the formation of a post-industrial society, which, in its turn, will allow the Republic of Belarus to integrate into the global market. According to the report on the status of the IT industry in four countries of Eastern Europe, which was issued by investment funds AVentures Capital, Aventis Capital and Capital Times in partnership with Intellias, the IT industry ranks third in the Republic of Belarus in the number of vacancies, and the annual number of graduates in specialties, connected with technical sciences, is 16 thousand [2].

Information technology is an important factor in the development of society: workers in this field are a dynamically developing professional community. IT employees have not only the special skills that contribute to the creation and maintaining of information technology in public life, but also the knowledge about what social effect these technologies bring to modern life. Not only the state, but also the individual citizen information security depends on their professional activities. For teachers, the spread of ICT means that the authority of a teacher who does not have the necessary computer skills will continue to decline. The fact is that now students actively use the means of mass communication to obtain the necessary information and to form and spread their own position on various problems of the development of society (for example, in social networks).

The development of information technology, the widespread integration of computer networks, the preparation of programs for work – all these factors promotes the demand for IT-personnel in the labor market. As a result, the demand on the labor market is one of the motives that influenced the professional definition of future IT-specialists. Currently, universities in the Republic of Belarus offer about 70 IT specialties.



Annually new directions related to information systems and technology in the gaming industry, programmable mobile and geoinformation systems, production based on 3D technology appear. Among the universities that prepare IT-specialists the leading ones are: BSUIR (30,1 %), BSU (20,8 %), BNTU (10,1%). However, there is a tendency, that also come the graduates of the BSEU (6%), MSLU (2,9 %) into IT-sphere [3]. It can be concluded that staff potential in the market of information technology is provided not only by the universities of a technical profile. The faculty of the digital economy (FDE) at the Belarusian state economic University started its functioning on 1 August 2019. For example, the faculty is not only a scientific and educational unit, but it also conducts research and educational activities. The main task of the faculty is the realization of new practice-oriented international interdisciplinary educational programs and projects. The result of the activities of the faculty should be the replenishment of the Belarusian labor market with highly competitive specialists who carry out professional activity on the management interface of high-tech projects, modeling business processes, software design information systems, product development, data analysis, optimal planning and management in the economy.

Information technology develops and changes very quickly. The rapid development of technology requires specialists in narrower specializations that meet the requirements of employers. Education in this area is aimed at training specialists of a wide profile with universal preparation, providing in the future the possibility of choosing a specific applied field. An important factor ensuring successful employment and the selection of specialization in future is the presence of students' practical experience.

In this regard, university education is considered as a basic platform that helps to understand what information technology is and what range of specializations is possible in this area. Education at universities should not aim at training experts in a particular field but provide the widest possible basis for further personal development.

In recent years, there has been a trend when not only university graduates, but also specialists from other fields come to the field of information technology. Often they are people over 30 with experience in marketing, media planning, etc. This indicates that people of all ages and social status can get education in this area. The availability of proper books and textbooks, reference books, open access to global network information, as well as the availability of courses make this possible. There are many universities and companies that offer numerous courses where you can get a certificate. In addition, work in the field of information technology may involve additional education, for example in the field of design.

It is important to understand that information is becoming the main source of daily change. So employers increasingly demand digital skills from specialists. Therefore, in order to comply with the world level, every year Belarus will have to take measures to popularize ICT in secondary and high education, in additional education of children and youth. In fact, ICT is becoming an important factor of qualitative updating of the educational process at various levels: from school to university.

Thus education in the field of information technology is actual for modern Belarus. Demand in the labor market contributes to the active reproduction of specialists. Today, there are opportunities to get education at a university or at special courses. The main aim of education in this case is to meet the needs of society and the rate of development of information technology. However, modern Belarusian education needs to be updated, it should be more actively oriented towards strengthening the information component in the development of education and developing the creative potential of the individual. The introduction of new teaching methods will allow the individual not only to socialize in society, but also to obtain the necessary professional skills for being ready for creative activity and teamwork.

*1. The Republic of Belarus in the mirror of sociology: a collection of materials of sociological research / Information and Analytical Center under the Administration of the President of the Republic of Belarus. – Minsk: 2018. – 180 p. 2. Technology, salaries, outsourcing vs products. Facts and figures about Belarus from a large research of the IT industry in Eastern Europe [Electronic resource]. – Access mode: <https://dev.by/news/issledovanie-it-rynka-belarusi>. – Date of access: 20.20.2020. 3. IT in Belarus-2018: the industry is growing and absorbing more and more «others». Research dev.by, part 1 [Electronic resource]. – Access mode: <https://dev.by/news/it-vbelarusi-2018>. – Date of access: 02.20.2020.*

**Babiy R.V., Strok V.A.**

gr. DIS, DMM

Belarus State Economic University

Scientific supervisor – Ph. D. sciences, associate Professor Naumov D.I.

## **LACK OF EDUCATION AS A REASON FOR THE EMERGENCE OF NEET-YOUTH**

In our time, mainly among young people, it is increasingly possible to meet people who for some reason do not work or study. So, as of 2019, in the world it is almost every fifth young person (14% of men, 31% of women) aged 15 to 24 years [1, p. 17]. In scientific practice, such people are characterized as the NEET-generation or the 'ni-ni' generation (from Eng. Not in Education, Employment or Training) [2]. The acronym was first used in the UK in 1999 in a report published by the Social Exclusion Unit (SEU). This term quickly became popular in the media and replaced the existing term «Status Zer0».

The concept of NEET includes two groups: unoccupied and NLEET (Neither in the labor force, nor in education, employment, training – individuals who are not only deprived of education, work, and labor skills, but also are not part of the labor force) [3, p. 119]. In the world, the dominant demographic group within NEET is young people between the ages of 15 and 29.

NEET-youth is the result of globalization processes that impose a certain lifestyle on individuals. Scientists identify objective and subjective factors as the main reasons for the further expansion of this phenomenon around the world.

As objective factors it is necessary to distinguish the following:

- crisis socio-economic situation in the country: the vast majority of NEET come from low-income families with a low level of education;
- a well-developed social security system: a high standard of living, coupled with large social benefits, leads to a situation where young people lose all motivation to work or vocational training;
- NEET appeared in connection with the reduction of employment under the influence of major changes in the conditions and process of modern production (automation and digitalization of production processes);
- devaluation in modern society of the attitude to education and a decrease in the value of knowledge.

Subjective factor:

- lack of individual incentives to work and study;
- individual protest and challenge to the existing society [4, p. 317–320].

As a result, a significant part of young people find themselves on the social periphery, cannot get a quality education, and loses or does not acquire any motivation to work. Thus, this part of the youth goes to the NEET social group.

Considering the consequences of long-term stay of young people in the status of NEET, we can distinguish such phenomena as economic inactivity and unemployment. Together, this leads subsequently to a decrease in the probability of finding a permanent job, an increase in the risks of low-paid employment, poverty, and dependence on cash transfers from the family and benefits from the state [5, p. 201]. Thus, the duration of the period of stay in the NEET group increases the risk of subsequent failure in the labor market, and the negative consequences of staying in this status affect wages even after 5-10 years.

At the same time, the level and quality of education began to be used as indicators of getting young people into the NEET group. For example, we can give an analysis of data from the Russian monitoring of the economic situation and health of the population for 2000–2016, carried out by A.A. Zudina. Thus, an insufficient level of education is typical for inactive neets, and its low quality is typical for unemployed neets. In particular, higher professional education is associated with the greatest risks of NEET-unemployment, and for those who have completed vocational training after incomplete secondary education or after graduating from high school, there is a risk of transition to NEET-inactivity [5, p. 198].

**Average unconditional probabilities of youth transition between statuses in the Russian labour market (2000–2016), RLMS-HSE, in %.**

Status in the year $t=1$	Status in the year $t$			
	NEET-unemployment	NEET-inactivity	Student	Busy
NEET-unemployment	26,0	20,3	3,9	49,8
NEET-inactivity	15,0	51,6	5,9	27,5
Student	4,7	5,4	77,5	12,4
Busy	6,2	5,6	1,6	86,5

Note-Source: [5, p. 208].

Interpreting the presented data, we can conclude that the status of the NEET-unemployed is transitional from non – work to work, and the NEET-inactive-from non – study to training. Following this logic, the NEET space for young people is a «waiting room» for work or study.

Thus, despite the heterogeneous nature of NEET-youth, the risks of falling into the NEET state are mainly associated with education – either with its insufficient level (in the case of inactive neets), or with its low quality (in the case of unemployed neets).

As a result, in order to slow down and eventually overcome the transition of young people to the NEET group, the main attention should be paid to the process of obtaining education, both specialized secondary and higher professional.

The main directions aimed at NEET-youth are as follows:

1. Improving the quality and real significance of education (updating the content of education, its practical orientation, emphasis in the process of obtaining education on the formation of universal competencies (soft skills), etc.).

2. Assistance to employers in creating jobs for this category that allow them to obtain work skills and professional experience (primarily in the service sector, service, tourism, etc.).

3. Special government programs and grants that allow NEET youth to obtain higher education and professional qualifications on preferential terms.

4. Inclusion of the basics of entrepreneurship in the educational process and creation of favorable conditions for young people to carry out entrepreneurial activities (self-employment as an alternative to employment).

1. *World Employment and Social Outlook: Trends 2020 International Labour Office.* – Geneva: ILO, 2020. – 127 p. 2. *ELPAIS [Electronic resource] : Generación 'ni-ni': ni estudia ni trabaja.* – Mode of access: [https://elpais.com/diario/2009/06/22/sociedad/1245621601\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2009/06/22/sociedad/1245621601_850215.html). – Date of access: 11.03.2020. 3. Zhvitiashvili, A. sh. *New social groups in the West: General and special / A. sh. Zhvitiashvili // Power.* – 2016. – №1. – P. 118–124. (In Russian). 4. *Precariat: the formation of a new class: (collective monograph) / edited by Zh. T. Toshchenko.* Moscow: Center for social forecasting and marketing, 2020. – 400 p. (In Russian). 5. *Zudina A. A. Roads leading to NEET: the case of Russia // Economic journal of the HSE.* 2018. – Vol. 22. – №2. – Pp. 197–227. (In Russian).

## ВИЩА ОСВІТА: ПЛЮСИ ТА МІНУСИ

Чи потрібна сьогодні вища освіта? Над цим питанням, особливо зараз, задумуються багато молодих людей, адже скоро ЗНО, потрібно щось вирішувати. До того ж, не всі ЗВО, на жаль, дають якісну освіту. Студенти вивчають суцільну теорію, а практичних навичок не набувають. Навряд чи їхня праця дасть гарний результат. А помилка в роботі лікаря, наприклад, може коштувати життя людині. Тут відкривається одна з найважливіших функцій отримання вищої освіти: допомогти визначитися, в якому напрямку людині найцікавіше розвиватися і працювати на протязі його життя.

Вища освіта — це не тільки знання, але й вміння керувати собою, орієнтуватися, знаходити вихід з безвихідних ситуацій.

Плюси вищої освіти:

- з дипломом можна претендувати на керівні посади в державних структурах;
- практично у всіх організаціях головним критерієм вибору працівника є наявність вищої освіти;
- в університеті можна отримати спеціальні знання, які будуть доступні тільки там;
- ЗВО навчає швидко систематизувати і шукати інформацію, а також вчить самостійності і самонавчання;
- навчання у ЗВО розширює кругозір. Тут буде багато предметів, про які в звичайному житті можна і не підозрювати;
- в університеті доводиться спілкуватися з різними людьми, що допоможе покращити комунікативні навички та отримати корисні зв'язки на майбутнє.

Мінуси вищої освіти:

- період навчання може тривати 5-6 років. Далеко не у всіх виходить поєднувати навчання і роботу, тому для багатьох відтягування моменту фінансової самостійності є великим недоліком освіти;
- якщо не вдалося вступити на бюджет, то постає питання про високу вартість навчання;
- багато теорії і мало практики. Практичне навчання починається, переважно, на робочому місці.

В наш час, наявність диплома про закінчення вищої освіти – це важливий критерій, щоб влаштуватися на роботу. Без диплому важко знайти собі хороше місце роботи з високою заробітною платнею. Тому, кожна людина прагне здобути цей документ, який підтверджує «отриманні» знання, що необхідні для даної спеціальності.

На мою думку, вища освіта, перш за все, необхідна для отримання спеціальних знань з вибраної, улюбленої спеціальності. І взагалі, сам процес отримання вищої освіти — чудова можливість для налагодження зв'язків у сфері своєї діяльності.

Знайти справу свого життя дійсно важко. Вища освіта не вирішить усіх проблем з роботою. Вища освіта звичайно ж не зовсім марна трата часу. Але перед тим як вступати до університету, варто впевнитися у тому, наскільки це буде корисна справа для вас та чи потрібно це вам взагалі.

Загальна мета освіти полягає в тому, щоб перетворити дзеркала в вікна. Вища освіта – не мета, а засіб. Засіб, який допоможе студентам побачити і відкрити десятки і сотні вікон можливостей у досліджуваній сфері. Всі ці можливості не просто існують, а й дуже сильно впливають на наше життя. Але як саме вони вплинуть в кожному окремому випадку, вирішувати тільки нам.

Булах А.І.

гр.К-46

ВСП Агротехнічний коледж Уманського НУС

Наукові керівники: викладач вищої кваліфікаційної категорії, викладач-методист Булах І.І.  
викладач вищої кваліфікаційної категорії, викладач-методист Шиманська О.В.

## СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

*Освіта – найвеличніше з усіх земних благ,  
але тільки тоді, коли вона найвищої якості.  
Інакше вона абсолютно даремна.  
Редьярд Кіплінг*

Якість освіти є основою забезпечення й підвищення якості життя людини як головної мети існування держави. Цей критерій є базовим, посідає особливе місце у процесі реформування українського суспільства та є складовою соціальної функції державного управління, яка розглядає освіту в рамках механізму соціального відтворення населення через створення умов для розвитку особистості й творчої самореалізації кожного громадянина України, виховання людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, забезпечення соціального середовища, яке генерує потребу в якійсній освіті для громадян та надає можливості в її отриманні [2, с. 293].

Якість як категорія розглядається вченими в різних наукових галузях. Зокрема, з філософської точки зору вона віддзеркалює внутрішню визначеність предмета, що становить специфіку, котра відрізняє його від усіх інших; з економічної – сукупність властивостей продукції, що зумовлюють ступінь її здатності задовольняти потреби споживачів відповідно до свого призначення; з юридичної – це одна з суттєвих умов багатьох цивільно-правових договорів тощо.

На відміну від інших галузей, у педагогіці якість є багатогранною, що за своєю сутністю відображає різні аспекти освітнього процесу (філософські, соціальні, педагогічні, політичні, демографічні, економічні тощо) та розглядається як сукупність властивостей освіти, що визначають її здатність задовольняти відповідні потреби особистості, суспільства, держави відповідно до призначення освіти.

Отже, якість залежить від встановлених вимог, що висуваються з урахуванням мети використання.

Щодо поняття “якість освіти”, за твердженням Т. Лукіної, розрізняють два основних підходи у визначенні його сутності: нормований – розглядається з точки зору задоволення потреб та досягнення певних норм, стандартів, цілей (особистості, суспільства, держави), що нормативно затверджені відповідними документами; управлінський – подається з позицій сучасної теорії та практики управління якістю (якість освіти як об’єкт управлінського впливу розглядається одночасно з позицій якості освітньої системи, якості освітнього процесу (як процес споживання надання освітніх послуг) та якості особистості випускника як результату діяльності освітньої системи за показниками його освіченості та сформованості суспільно значущих цінностей. За словами авторки, якість освіти відбиває розвиток системи освіти і суспільства в певний період та змінюється з часом залежно від вимог особистості, суспільства і держави [3, с. 1017–1018].

Таким чином, якість освіти є показником, що визначає результативність національної системи освіти та ефективність управління нею, що є обов’язковою складовою державного управління освітою.

У сучасному світі управління якістю освіти виступає стрижневим напрямом управлінської діяльності у сфері освіти. У цьому процесі суб’єктами виступають органи державного управління якістю освіти, які утворюють лише частину відповідного механізму державного управління, а об’єктом є система освіти в аспекті її якості, при цьому управлінський вплив спрямовується на різноманітні складові цієї системи: матеріально-технічні, науково-методичні, фінансові, а також на людські ресурси [5, с. 620–621].

До управління якістю освіти розвинені країни світу активно залучають громадськість, зокрема через участь у формуванні суспільних вимог до якості освіти, визначення перспективних напрямів державної освітньої політики в цьому напрямі, контроль за досягнутими результатами функціонування

освітньої галузі. Тож, у сучасному світі вважається обов'язковою наявність внутрішніх та зовнішніх державних і громадських систем контролю якості освіти [6, с. 3].

В країнах Європейського Союзу діють різні системи із забезпечення якості освіти, що формувалися в умовах, коли вимоги до якості освіти висувались безпосередніми користувачами освітніх послуг – здобувачами освіти, науковцями, роботодавцями, суспільством. Зокрема, з метою сприяння спільному розумінню забезпечення якості навчання й викладання, незважаючи на кордони та розбіжності між усіма стейтхолдерами, у 2015 р. Міністерською конференцією в Єревані були ухвалені стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). Термін “забезпечення якості” використовується в цьому документі для опису діяльності в межах циклу безперервного вдосконалення діяльності щодо забезпечення й покращання.

Варто зазначити, що американський вчений, статистик і консультант з теорії управління якістю Едвардс Демінг у своїй науковій праці “Вихід із кризи” розглядає якість як системну мету. Він розробив цикл безперервного вдосконалення якості, відповідно до якого необхідно постійно проходити всі чотири етапи Циклу постійного вдосконалення (Циклу Демінга) – планування, виконання, контроль, коригування. Його теорія управлінської технології необхідна для побудови стійкого розвитку організації.

Зауважимо, що українська система забезпечення якості освіти йде корінням у радянське минуле, коли контроль якості здійснювався адміністративно-командними методами. Використання формальних процесів і процедур було логічним, тому що споживачем послуг освіти виступала держава [1, с. 10]. Нині в Україні створюється національна модель управління якістю освіти, що ґрунтується на найкращих світових практиках та відповідає вимогам Міжнародної організації зі стандартизації (ISO).

Прагнення України побудувати демократичну, соціальну, правову державу зумовили потребу у формуванні громадянського суспільства та моделі державно-громадського управління, зокрема і в освітній сфері. У цій моделі особистість, суспільство та держава мають стати рівноправними суб'єктами і партнерами, а необхідною умовою забезпечення сталого демократичного розвитку суспільства проголошується якісна освіта, підвищення доступності до якої має забезпечити економічне зростання держави та розв'язання соціальних проблем суспільства. Тож, забезпечення якості освіти (відповідність результатів навчання до вимог, встановлених законодавством, відповідних стандартів освіти та/або договору про надання освітніх послуг) та якості освітньої діяльності (рівня організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг) є засадничими принципами державної освітньої політики.

Актуальність вивчення стану і проблем здійснення управління якістю освіти та освітньої діяльності в Україні полягає у прагненні країни реформувати всі сфери суспільної діяльності та викликане пошуком більш ефективних методів досягнення конкурентоспроможності держави на світовому рівні. У цьому контексті надзвичайного значення набуває проблема якості, яку розглядають як комплексну проблему, що торкається всіх сфер життєдіяльності суспільства.

1. Белова Л. О. *Якісна освіта як запорука якості життя населення. Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2016. Вип. 4 (54). С. 8–17.* 2. Бульба В. Г. *Соціальні функції держави в умовах глобалізаційних трендів сучасності: державно-управлінський аспект: дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.01. Харків, 2012. 399 с.* 3. *Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.* 4. *Комунікаційна стратегія МОН 2017–2020 / схв. рішенням Колегії МОН від 26 трав. 2017 р. № 4/1-15. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/komunikacijna-strategiya-mon2017-2020.pdf>.* 5. Лукіна Т. О. *Управління якістю. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. Т. 4: Галузеве управління / наук.-ред. колегія: М. М. Їжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін. – Київ: НАДУ, 2011. С. 620–622.* 6. Поступна О. В. *Університетська освіта: навч. посіб. і термінол. слов. для студ. вищ. навч. закладів екон. спрямування. Харків: НУЦЗУ; Міська друкарня, 2011. 310 с.*

## ПРОБЛЕМИ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Реформування української системи освіти тісно пов'язане з корінними змінами у всіх сферах громадського життя. Перехід до ринкових відносин викликає необхідність підвищення якості професійної освіти, більш високого рівня кваліфікації та забезпечення конкурентоспроможності фахівця вже на початку його життєвого шляху. Саме висока професійна підготовка стає фактором соціального захисту людини в нових економічних умовах.

Громадська думка щодо стану освітньої сфери в Україні є невтішною. Численні опитування населення вказують на те, що за роки незалежності якість вищої освіти погіршилася, а рівень знань, який вона забезпечує, є переважно середнім. Погіршення якості вищої освіти в Україні є закономірним наслідком багатьох чинників: інтенсивної комерціалізації освіти; значної інтенсифікації праці за вкрай низької оплати праці викладачів; недостатньої матеріальної бази, відсутності в більшості ВНЗ науково-технічної та інноваційної інфраструктури (на інформатизацію ПТУ і ВНЗ у 2009 р. передбачено в 22 рази менше коштів, ніж у 2008 р.); неефективної наукової діяльності викладачів ВНЗ (нею реально займаються лише 20% науково-педагогічних працівників); застарілої структури підготовки спеціалістів; відтворення і передавання студентам неконкурентних знань; дублювання підготовки з деяких напрямів і спеціальностей у межах певного регіону. Як результат – навіть провідні українські ВНЗ нерідко постачають на ринок праці явно неконкурентоспроможних випускників. Відбувається девальвація вищої освіти як засобу одержання професійних знань. Тому питання забезпечення якості освіти набуває особливої ваги та актуальності в сучасному світі і стає предметом для аналізу як науковців, так і управлінців-практиків.

Якість – це головне питання будь-якої вузівської стратегії. Вищі навчальні заклади борються за якість з тих часів, коли виникла вища освіта та поняття «якість». Від якості людських ресурсів залежить рівень розвитку країни та її глобальної економічної конкурентоспроможності, а випускник вищої школи має можливість користуватися попитом на ринку праці не тільки своєї країни, але й інших.

У Всесвітній декларації з вищої освіти, прийнятій на Міжнародній конференції з вищої освіти в листопаді 1998 року, вказано, що якість вищої освіти – це багатовимірне поняття, яке охоплює всі аспекти діяльності вищого навчального закладу: освітні та академічні програми, навчальну і дослідницьку роботу, професорсько-викладацький склад і студентів, навчальну базу і ресурси.

У Законі України «Про вищу освіту» зазначається: «Якість вищої освіти – рівень здобутих особою знань, умінь і професійних якостей, що відповідають вимогам освітньо-професійної характеристики випускника вищого навчального закладу».

Якість потенціалу виражається в таких характеристиках, як якість мети освіти, якість освітнього стандарту, якість освітньої програми, якість матеріально-технічної бази освітнього процесу, якість викладацького складу, якість учнів, якість інформаційно-методичної бази.

Якість результату освіти – усвідомлення професіоналізму, розпізнавання та реалізація індивідуальних здібностей та особливостей, працевлаштування, кар'єра та зарплата, оволодіння методологією самоосвіти, знання, практичні навички. Якість освіти характеризує не тільки результат освітньої діяльності – властивості фахівця – випускника навчального закладу, а й фактори формування цього результату, що залежить від мети освіти, змісту та методології, організації та технології. Усе це характеристики, на формування яких необхідно свідомо впливати, а отже, якими необхідно керувати. Освіта має потребу в системі управління якістю, що повинен мати кожний навчальний заклад. Така система неможлива без сучасної, комплексної системи оцінки якості освіти в цілому, так і всіх її складових окремо.

За останні роки в Україні зроблені важливі кроки щодо формування системи забезпечення якості вищої освіти. На державному рівні створено Національне агентство забезпечення якості вищої освіти основна місія якого — стати каталізатором позитивних змін у вищій освіті та формування культури її якості». Фактично робота Національного агентства розпочалася після Розпорядження КМУ від 13 лютого 2019 р. про призначення керівного складу. Головним своїм завданням Національне агентство вбачає не тільки контрольні функції а й як партнера закладів вищої освіти, що допоможе вітчизняним університетам підвищувати свою якість і конкурентоздатність.

Разом з іншими країнами Європейського співтовариства Україна стала на шлях вироблення єдиних підходів до якості освіти, спільних для всіх країн. 4 березня 2008 року в Брюсселі (Бельгія) Україна прийнята повноправним урядовим членом Європейського реєстру забезпечення якості (EQAR). Урядовими членами даного реєстру є 18 країн-учасниць Болонського процесу. Цей факт став надзвичайно важливим досягненням МОН України в напрямі забезпечення якості вищої освіти європейського рівня. Досвід модернізації системи освіти в Україні показав, що якість вищої освіти визначається передусім якістю стандартів освіти та професійної підготовки, інфраструктурами внутрішнього й зовнішнього середовища, рівнем управління навчальним закладом.

Завдання забезпечення якості вищої освіти є багатоплановим і включає:

- наявність необхідних ресурсів (кадрових, фінансових, матеріальних, інформаційних, наукових, навчально-методичних тощо);
- організацію навчального процесу, яка найбільш адекватно відповідає сучасним тенденціям розвитку національної та світової економіки та освіти;
- контроль освітньої діяльності ВНЗ та якості підготовки фахівців на всіх етапах навчання і на всіх рівнях: рівні ВНЗ, державному та міжнародному (європейському) рівнях.

Сьогодні більшість українських вузів користуються традиційною схемою внутрішньої перевірки якості освіти, яка зазвичай включає такі елементи, як:

- наявність затверджених у встановленому порядку навчальних планів, графіків навчального процесу, робочих програм з дисциплін;
- відповідність змісту навчальних планів і робочих програм критеріям та стандартам якості вузу;
- відповідність розкладу занять логіці викладання з кожної дисципліни;
- відповідність елементів навчального процесу (лекцій, семінарів, лабораторних занять тощо) затвердженим планам та програмам;
- комплекtnість і достатність методичного забезпечення з дисциплін (методичні вказівки, конспекти лекцій, настанови виконання лабораторних робіт тощо);
- достатність, регулярність і рівень організації поточного контролю (контроль якості знань студентів, їх задоволеність якістю навчального процесу);
- оперативність прийняття та реалізації коригуючих заходів.

Отже, в Україні, перш за все, потрібні прозорі та зрозумілі всім методології контролю якості освіти. Такі процедури існують давно, але вони постійно вдосконалюються, бо традиційні державні механізми забезпечення якості в системі вищої освіти, які були притаманні адміністративно-командній економічній системі, сьогодні більше не використовуються в країнах з перехідною або ринковою економікою.

1. Закон України «Про вищу освіту» №2984-III від 17.01.2002 // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – N20. – ст. 1. 2. Постанова Кабінету міністрів України «Про Державну національну програму «Освіта» («Україна XXI століття») від 03.11.93 №896 3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про розроблення стандартів вищої освіти» від 7. 08. 1998 р. №1247 4. Вища освіта України і Болонський процес: Навчальний посібник / За редакцією В.Г. Кременя. – Тернопіль: Навч. книга – Богдан, 2004. – С. 171. 5. Дробноход М. Сьогодення і проблеми вищої школи України. – Режим доступу



## РОЛЬ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ НА ЕКОНОМІКУ КРАЇНИ

Система освіти в кожній конкретній країні пов'язана з її суспільно-культурним середовищем і виробничо-технологічною базою безліччю складних функціональних відносин і залежностей.

В наш час, коли в розвинених державах практично вирішена задача загальної середньої освіти, а вища стало масовою, зазначені відносини і залежності обґрунтовано зайняли одне з провідних місць в ряду громадських і державних пріоритетів. Сказане особливо стосується систем підготовки фахівців вищої кваліфікації, ефективність роботи яких визначає не тільки стан економіки країни в поточний момент, але і перспективи її подальшого розвитку.

Відомо, що ефективність і якість є ключовими параметрами, за якими судять про суспільно-економічної значущості сфери освіти. Але якщо ефективність зазвичай розглядається як економічна або економіко-управлінська категорія, то поняття якості, що включає в себе, поряд з економічними, соціальні, пізнавальні і культурні аспекти освіти, сприймається як всеосяжна інтегральна характеристика освітньої діяльності, її результатів.

У 1995 р ЮНЕСКО, на виконання рішень своєї Генеральної конференції, був розроблений програмний документ під назвою «Реформа і розвиток вищої освіти» [2], в якому у тезовій формі викладалися світові тенденції і завдання розвитку вищої освіти на рубежі століть. У вступі до Документу серед «основних завдань вищої освіти в мінливому світі» виділені три головних напрямки, в тому числі: відповідність вимогам сучасності, інтернаціоналізація та якість, що визначається як «багатостороння концепція, що охоплює всі основні функції і види діяльності стосовно до вищої освіти».

Згідно з Документом ЮНЕСКО, є три аспекти освітньої діяльності, найбільш істотно впливають на якість вищої освіти. По-перше, якість персоналу, що гарантується високою академічної кваліфікації викладачів і наукових співробітників вузів, і якість освітніх програм, що забезпечується поєднанням викладання і досліджень, їх відповідністю суспільному попиту. По-друге, якість підготовки студентів, яке в умовах, коли масову вищу освіту стало реальністю, може бути досягнуто тільки на шляху диверсифікації освітніх програм, подолання багатопланового розриву, що існує між середньою і вищою освітою і підвищення ролі механізмів навчально-професійної орієнтації і мотивації молоді. По-третє, якість інфраструктури і вищих навчальних закладів, що охоплює їх функціонування, включаючи комп'ютерні мережі і сучасні бібліотеки, що може бути забезпечено за рахунок адекватного фінансування, можливого лише при збереженні державного підходу до вищої освіти як загальнонаціонального пріоритету [2, с. 36-38].

«Всесвітня декларація про вищу освіту для XXI століття», прийнята в 1998 р на організованій ЮНЕСКО. Найважливіше значення для підвищення якості має внутрішня самооцінка поряд із зовнішньою, здійснюваною силами незалежних спеціалізованих міжнародних експертів, по можливості з дотриманням гласності. Слід заснувати незалежні національні інстанції і визначити порівняльні норми якості, що користуються міжнародним визнанням. Належну увагу необхідно приділити конкретним інституціональним, національним і регіональним умовам, з тим щоб врахувати різноманіття і уникнути уніфікації. Зацікавлені сторони повинні бути неодмінними учасниками процесу інституційної оцінки [1, с. 26].

У зв'язку з акцентуванням проблеми якості в рамках Болонського процесу слід зазначити, що «європейський» (регіональний) аспект її рішення має більш ніж десятирічну історію, – постановка цієї проблеми та основні етапи її розробки хронологічно збігаються з основними етапами інтеграції західноєвропейських країн. Так, в 1991 р Комісія Європейських Співтовариств опублікувала Меморандум про вищу освіту, в якому в розгорнутій формі була визначена його роль в підготовці майбутніх громадян Європи, зміцнення ідеї загальноєвропейського громадянства, створення

Європейського союзу. Вже тоді були сформульовані пріоритети розвитку і перетворень вищої школи європейських країн, співзвучні з положеннями Сорбонського і Болонської декларацій [3].

Національні системи оцінки якості освіти, існуючі в даний час в різних країнах, істотно розрізняються не тільки по цілям і завданням, критеріям і процедурам, а й багатьма іншими параметрами, в тому числі ступеня залученості в цей процес урядових (державних) і громадських і професійних органів і установ. Незважаючи на те що всюди офіційно заявленою метою оцінки якості є його підтримку на рівні заданих стандартів або підвищення, в дійсності є великі відмінності в самому розумінні цього завдання, яке коливається в широких межах – від необхідності посилення контролю за рахунок розширення і вдосконалення звітності до відома оцінки якості переважно до самооцінки навчального закладу. Проте, у всіх випадках визнається, що оцінка якості освіти повинна ґрунтуватися на двох складових: внутрішньої (самооцінка) і зовнішньої, при цьому конкретні механізми визначення цих складових можуть бути дуже різні.

Наприклад, в Німеччині до недавнього часу головна роль в забезпеченні якості підготовки відводилася внутрішньої складової, яка, в свою чергу, ґрунтувалася на компетентності та відповідальності викладацького складу, керівників вузів і навчальних підрозділів. Внутрішній контроль якості освіти у вузах Німеччини здійснювався в основному факультетами, а точніше, їх спеціальними комісіями, що відповідають за навчальний процес. Зовнішній же, з боку регіональних органів управління освітніми установами, був спрямований на формування викладацького та керівного складу вузів і відкриття нових спеціальностей (напрямів підготовки). Всі ці питання, включаючи штатний призначення на деякі викладацькі посади, підлягали затвердженню міністерством освіти відповідного регіону (землі).

У сучасному мінливому світі вища школа, яка перебуває в процесі інтенсивних перетворень, є одночасно і об'єктом, і суб'єктом, що відбуваються. Збереження, а по можливості і зміцнення суб'єктності вищої освіти виступає в якості базового концептуального принципу не тільки реформ національних систем освіти, а й широкомасштабних інтеграційних процесів, що розгортаються в регіоні Європи, про що і свідчать документи, що характеризують цілі та завдання європейських реформ освіти на сучасному етапі: в результаті їх здійснення повинна зрости суб'єктна роль вищої освіти в цілому, роль кожного вищого навчального закладу, викладачів і студентів як активних і відповідальних учасників процесу змін. Разом з тим зміни необхідні і в державній політиці, і в інституційних відносинах: адекватне фінансування, розширення автономії вищих навчальних закладів, демократизація вищої освіти в цілому.

1. *Вища освіта в XXI столітті: підходи і практичні заходи. Париж: ЮНЕСКО, 1998, 5-9 жовт.*
2. *Реформа і розвиток вищої освіти. Програмний документ. Париж: ЮНЕСКО, 1995.*
3. *Memorandum of Higher Education in the European Community. Commission of the European Communities. Brussels, 1991.*

## ПРОБЛЕМИ ЄВРОІНТЕГРУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Глобальні інтеграційні (зокрема й євро інтеграційні) процеси сучасного світу – об'єктивна тенденція розвитку всіх сфер суспільного життя [1, с. 6-7]. Україна за умов євроінтегрування стикнулася з проблемами адаптування вищої освіти європейським нормам. Не завжди це відбувається вчасно, ефективно, зважено. На шляху до євроінтегрування вищої освіти Україна стикнулася зі значною кількістю проблем. Виокремимо основні з них.

Однією із сучасних важливих проблем вищої освіти в нашій країні є її масовість. Тобто спостерігається масове її здобуття. Не обов'язково всім вона й потрібна. Приміром за кордоном значна кількість студентів завершують навчання обмежуючись «бакалавратом».

Однак, в Україні проблема полягає в тому, що з дипломом бакалавра досить важко знайти роботу (особливо це стосується роботи за фахом), у той же час як ринок праці ЄС передбачає спектр посад саме для випускників-бакалаврів.

Вважаю, що доцільним є зменшення кількості магістрів, шляхом цільового концентрування саме на тих, хто справді планує працювати в подальшому в науці, викладанні тощо, а не лишень отримувати диплом магістра задля престижності (не використовуючи його в майбутньому). Студент «економить» півтора-два роки, присвячуючи їх вже практичній діяльності. Зменшення кількості студентів на магістратурі сприятиме підвищенню якості викладання, оскільки це сприятиме індивідуальному підходу до кожного із студентів.

Іншою проблемою виступає значна кількість закладів вищої освіти. Приблизно це повторює ситуацію з банками, страховими компаніями. Дослідження ринку країн ЄС показує що дані організації не потребують такої кількості задля ефективного розвитку економіки, фінансів, відповідно і вищої освіти. Потрібно перш за все покращити якість надання послуг (як для закладів вищої освіти, так і для фінансових установ і організацій).

Ще однією проблемою виступає відходження від власних здобутків, етнічності, культури, самобутності тощо. Недоцільно повністю «копіювати» європейські методи викладання ігноруючи українські етнокультурні компетентності [2, с. 22-27].

Важливою проблемою вищої освіти виступає місце у навчальній діяльності студента самостійної роботи. Оскільки заняття теоретичного, практико-орієнтованого характеру є достатньо розробленими, то самостійна робота потребує покращення. Мова тут також іде й про ставлення до самостійної роботи самих студентів, оскільки самовдосконалення сприятиме покращенню рівня засвоєності предметів, пошуку індивідуальних шляхів вирішення проблем тощо.

Проблемою також виступає неповна відповідність вітчизняної освіти світовим (європейським) стандартам, вимогам.

Вирішивши зазначені проблеми українська вища освіта підвищить рівень конкурентоздатності та інтегрування з європейською, що сприятиме також зростанню іміджу закладів вищої освіти України, які на сьогодні з кожним роком покращують власні позиції в різноманітних світових рейтингах.

*1. Інтеграція в європейський освітній простір: здобутки, проблеми, перспективи: Монографія / За заг. ред. Ф.Г. Ващука. – Ужгород: ЗакДУ, 2011. – 560 с. 2. Фегер А. Университеты творят будущее: стратегия и тактика современного высшего образования / А.Фегер, В.В. Бунда, Ф.Г. Ващук // Збірник наукових статей за матеріалами XIV Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання фахівців на міжнародному ринку вищої освіти». – Ужгород: Ліра, 2007. – С.22-27.*

## АВТОМАТИЗОВАНІ СИСТЕМИ КЕРУВАННЯ У ЗВО ТА ЯКІСТЬ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ («ДЕКАНАТ» ТА MOODLE)

Питання всебічної автоматизації управління навчальним процесом – питання сьогодення. У наш час стрімкого розвитку інформаційних технологій потоки інформації, що циркулюють у світі, – величезні і мають тенденцію до збільшення. Тому, в будь-якій установі чи організації, виникає проблема керування даними, яке б забезпечило найбільш ефективну роботу. Не є виключенням і навчальні заклади.

Майже всі освітні установи використовують автоматизовані системи управління для ведення бухгалтерського обліку. Всі останні управлінські завдання вирішуються шляхом складання зведеної та аналітичної звітності в офісних електронних документах (MS Excel, MS Word). Більшість освітян в повсякденній практиці використовують комп'ютерні програми, які можуть зробити розклад занять, розподіл аудиторного фонду навчального закладу або розрахувати навантаження викладачів. Але відсутність єдиного системного підходу зменшує позитивні ефекти та переваги кожної з цих розробок. Негативно впливає і той факт, що програми від різних розробників не можуть здійснювати ефективний обмін даними між собою.

Тому, більшість навчальних закладів схиляються до придбання інтегрованої системи управління, яка дозволить автоматизувати всі сфери діяльності. У цьому сенсі актуальною стає проблема вибору відповідної автоматизованої системи управління ЗВО. Аналіз існуючих автоматизованих систем управління навчальним процесом, що забезпечують прийняття раціональних управлінських рішень, знаходження переваг та недоліків цих систем та ознайомлення з результатами впровадження дозволить вирішити цю національну проблему

Ринок українського програмного забезпечення пропонує наступні рішення управління навчальним процесом: 1. Автоматизована система керування вищим навчальним закладом АСК «ВНЗ», розроблена Науково-дослідним інститутом Прикладних інформаційних технологій Кібернетичного центру Національної академії наук України. 2. Пакети комп'ютерних систем «Деканат», «БІБЛІОГРАФ-2007», «КОЛОКВІУМ», «ПС-Персонал» приватного підприємства «Політек-софт». 3. «ВНЗ АЛЬМА-МАТЕР» товариства з обмеженою відповідальністю «Direct IT». 4. Інформаційно-аналітична система керування вищим навчальним закладом «Університет», розроблена в Херсонському державному педагогічному університеті.

Дане дослідження має на меті розкрити та проаналізувати особливості і переваги роботи системи АСК «ВНЗ» та Moodle для забезпечення якісного навчального процесу у закладах вищої освіти.

Автоматизована система керування вищим навчальним закладом АСК «ВНЗ» розроблена Науково-дослідним інститутом Прикладних інформаційних технологій Кібернетичного центру Національної академії наук України, складається з двох підсистем: «Приймальна комісія» та «Деканат». Основні функціональні можливості підсистеми «Деканат»: роздрукування заліково-екзаменаційної документації на період кожної сесії та перед початком навчального року; формування і роздрукування проєктів наказів; формування заявки на виготовлення документів про освіту та студентських квитків.

Серед усіх пакетів, які пропонує «Політек-Софт», найбільш функціональними, з точки зору автоматизації сфер діяльності ЗВО, є пакети «Деканат» та «Колоквіум». Пакет програм «Деканат» призначений для автоматизації планування та обліку навчального процесу в закладах освіти (технікумах, коледжах, училищах, інститутах та університетах). Пакет дозволяє створити та підтримувати базу даних, в якій формується та реєструється така інформація: структура навчального процесу закладу (спеціальності, групи, підгрупи, потоки, предмети, кількість годин з предметів за різними видами занять, навчальні плани та, при необхідності, факультети, кафедри, циклові комісії); дані щодо всіх викладачів закладу та їхнього планового навантаження, розклад роботи; щоденні дані про фактичну роботу кожного викладача з кожного предмету; великий обсяг

даних щодо всіх студентів закладу та їхньої успішності за весь період навчання; дані про наявні корпуси та аудиторії навчального закладу, їхнього заповнення, розклад занять.

У контексті питання про автоматизовані системи управління закладом вищої освіти, хотілося б звернути увагу на MOODLE – модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище. Це система управління, однак не закладом вищої освіти, а навчальним процесом. Дана платформа призначена для об'єднання викладачів і студентів в одну надійну, безпечну та інтегровану систему для створення персоналізованого навчального середовища. Простими словами, це система, яка містить в собі всі курси дисциплін і кожен студент може входити в цю систему і працювати з тим чи іншим курсом. Moodle розповсюджується безкоштовно як Open Source-проект, за ліцензією GNU GPL (іншими словами: Вам дозволяється копіювати, використовувати й змінювати програмний код).

Окрім цього у системі Moodle є безліч можливостей, що робить її дуже популярною серед студентів та викладачів. Варто зазначити, що переваги як для студентів та я для викладачів свої. Так, для викладача можна окреслити наступні переваги: Мати у структурованій формі навчально-методичне забезпечення дисципліни. 2. Зручний інструмент з обліку та контролю роботи студентів. 3. Можливість встановлювати потрібні терміни виконання студентами завдань. 4. Програмне забезпечення, європейський стандарт Moodle по організації навчального процесу за модульною системою, що вимагає Болонська декларація. 5. Можливість використання аудіо та відео матеріалів при організації навчального процесу. 6. Бути включеним до Європейського реєстру власників авторських курсів. 7. Широкі можливості зі змін, розширення, доповнення та корегування навчально-методичних матеріалів дисципліни. 8. Тести для проведення контролю знань студентів із застосуванням різних за типом питань. 9. Автоматизовану систему рейтингового оцінювання самостійної роботи студентів. 10. Механізм для залучення студентів до формування силами студентів навчально-методичних матеріалів, що розроблені викладачами. 11. Програмне забезпечення, що захищене від несанкціонованого доступу, змін та пошкодження (знищення). 12. Програмне забезпечення для можливості виконання науково-методичних розробок за власним вибором, послідовністю та темпом.

А для студентів такі: 1. Логічно структурований та комплектний навчально-методичний матеріал, що покращує умови для самостійного опанування дисципліни. 2. Засоби самотестування. 3. Засоби виконання завдань та оцінювання незалежно від людського чинника, викладача. 4. Можливість особистої участі та допомоги викладачу по комп'ютерного забезпечення навчального процесу. 5. Реальну участь у науковій роботі студентів. 6. Модульну організацію навчального процесу, що в кінцевому варіанті дасть можливість обходитися без іспитів. 7. Розширені Internet-ресурси. 8. Можливість дистанційного опанування навчальних матеріалів. 9. Можливість дострокової здачі іспитової сесії.

До загальних переваг Moodle можна віднести і можливість використання різних видів завдань: відповідь поза сайтом (режим offline); відповідь у вигляді тексту (відкриті питання, есе); відповідь у вигляді прикріпленого файлу; відповідь у вигляді кількох файлів; Крім того, база даних дозволяє сконструювати свій тип завдань, наприклад: малюнок+текст+файл (однак, на жаль цей вид завдань недостатньо інтегровано в систему навчання (оцінити не можна, рейтинг не потрапляє у загальну відомість); форум, який дозволяє оцінити питання та відповіді студентів, студенти можуть не тільки писати відповіді але й прикріпляти файли.

Усі типи завдань Moodle мають назву, опис, оцінку, термін доступності, заборона надсилати запізно виконані завдання, груповий метод та видимість. Крім того завдання різного типу мають такі параметри: відповідь поза сайтом – додаткових параметрів не має; відповідь у вигляді тексту – кількість спроб, можливість коментувати свої тексти, повідомлення викладачу про виконання поштою; відповідь у вигляді файлу – кількість спроб, максимальний розмір файлу, повідомлення викладачу про виконання поштою; відповідь у вигляді кількох файлів – максимальний розмір файлу, максимальна кількість файлів, дозвіл на знищення своїх файлів, можливість коментувати файли, можливість сховати свої коментарі до закінчення завдання, повідомлення про виконання поштою

Отже проаналізувавши дані, ми дійшли до такого висновку, що система Moodle, має значну кількість переваг для студентів, зокрема ми маємо можливість в реальному часі в режимі online відслідковувати власну успішність у навчання та навчальні матеріали по дисциплінам, які знаходяться в одній системі та забезпечують їх зручне використання, це доступний та прозорий варіант навчання який відповідає сучасним вимогам щодо використання ІКТ в навчальному процесі.

## ВСТУП ДО ФАХУ «ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ»: НЕОБХІДНІСТЬ ВИВЧЕННЯ

У сучасному розумінні бухгалтер є і менеджером-управлінцем, і аналітиком, і просто досвідченим різнобічним фахівцем, який вміє швидко оцінити ситуацію, прорахувати можливі ризики, що є дуже важливим в бізнесі [1]. Кожен бухгалтер може бути менеджером, але не кожен менеджер може бути бухгалтером. Ніхто не знає стільки інформації про підприємство, скільки знає він, навіть сам директор. Багато людей думає, що професія бухгалтера є дуже нудною, складною, одноманітною, яка призначена для жінок. Тому, невдовзі після вступу на цю спеціальність, дехто вважає що це не його. Причиною цього є міфи про складність вивчення та освоєння професії, проте за результатами опитувань студентів можна стверджувати, що вивчення дисципліни «Вступ до фаху «Облік і оподаткування» переконують у зворотному. Цей предмет допомагає детальніше ознайомитися з майбутньою професією, описати професійний портрет відповідного фахівця, окреслити перспективи його кар'єрного зростання, ознайомитися з правами, обов'язками і відповідальністю осіб, які займаються обліком, аналізом, аудитом, з основними вимогами до організації бухгалтерського обліку на промислових підприємствах, у банках і в бюджетних установах тощо [2].

Найважливішим завданням дисципліни «Вступ до фаху «Облік і оподаткування», як вважає значна частина студентів, особливо із звичайних, простих (сільських) шкіл, є пришвидшення адаптації студентів не лише до обраної спеціальності, але і до умов навчання у ЗВО. Адже насамперед важко звикнути до величезних навчальних корпусів, часу пар, навчитись самоорганізації тощо. Проте першочергово вивчення дисципліни «Вступ до фаху «Облік і оподаткування» має на меті уявити особливості професій бухгалтера чи аудитора, маючи тільки приблизне уявлення про них. Завдяки дисципліні «Вступ до фаху «Облік і оподаткування» можна детально ознайомитися з тим, що чекає на студента в майбутньому. Зазвичай студенти, які вступили на I курс, не повністю знають чого стосується їхня професія, її складність, характерність та всі її плюси. Адже фахівці за спеціальністю «Облік і оподаткування» є затребуваними, часто навіть без досвіду роботи, бухгалтер має високу зарплату, яка тільки збільшується з кожним роком. Окрім того, завдяки сучасним технологіям, можна надавати послуги бухгалтера у віддаленому режимі [3].

Дисципліна «Вступ до фаху «Облік і оподаткування» дозволяє студенту визначитися, ким стати в майбутньому: аудитором, обліковцем, бухгалтером, ревізором, аналітиком чи взагалі приватним підприємцем. Також це прекрасна можливість познайомитися з викладачами кафедри. Як жартують облікові працівники: «На світі є дві дивні професії: бухгалтер, який рахує чужі гроші, замість того щоб рахувати свої, і викладач спеціальності «Облік та оподаткування», який вчить чужих дітей рахувати чужі гроші». Alma mater для студентів то другий дім, тому викладачів можна назвати «другими батьками», які є не лише наставниками, які хочуть для студентів тільки ґрунтовних знань, але й у майбутньому високих заробітних плат.

1. Сучасний бухгалтер [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://nv.ua/ukr/biz/experts/buhgalter-yak-supergeroy-2482471.html> 2. Кіндрацька Г. І. Облік і оподаткування: вступ до фаху: навчальний посібник / Г. І. Кіндрацька, А. Г. Загородній, І. Й. Яремко, О. І. Грицай, В. І. Воськало, Л. М. Пилипенко, Г. О. Партин, В. М. Чубай, Р. Л. Хом'як, М. Я. Яструбський, Л. М. Лучишин, В. Д. Шквір, Я. С. Карп'як, Т. П. Шепель, І. В. Борщук, О. С. Височан. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2019. – 260 с. 3. Переваги роботи бухгалтером [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.ibra.com.ua/analytics/162252-raboty-bukhgalterom>

## **КОМУНІКАТИВНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ ЯК ЧИННИК ІНТЕГРАЦІЇ В СУЧАСНИЙ ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР**

Сучасний світовий освітній простір наразі характеризується абсолютною відкритістю, прозорістю, доступністю. Можливості інформаційно-комунікаційних технологій створюють передумови для активного використання і доступності до сучасних світових знань. На нашу думку, можливості використання цих сучасних знань в повній мірі залежить в основному від двох умов: володіння комп'ютерними та інформаційними технологіями (навики роботи з сучасними гаджетами та програмним забезпеченням) та комунікативними компетентностями студента.

Комунікативні компетентності студента характеризуються комплексом навичок та вмінь. На наш погляд, особливе значення має вміння комунікувати з зовнішнім світовим освітнім середовищем та напрацювання комунікативної культури спілкування в процесі здійснення професійної діяльності. Зазначені особливості яскраво проявляються та стають затребуваними для студентів, які обрали для майбутньої професійної діяльності сферу туристичного бізнесу.

Важливою умовою високої професійної компетентності фахівців сфери туристичного бізнесу є формування й розвиток їх комунікативної культури з метою: розвитку особистісних і ділових якостей через оволодіння комунікативною компетентністю; формування вмінь конструктивно спілкуватися на всіх етапах процесу надання послуги; встановлювати та підтримувати контакти з клієнтами з урахуванням вікових, статусних і соціально-культурних характеристик; адекватно використовувати невербальний і вербальний канали спілкування під час обслуговування; володіти техніками: виявлення потреб клієнта, активного слухання, постановки питань різного типу, аргументації на користь клієнта, налагодження зворотного зв'язку та презентації послуги; долати комунікативні бар'єри; опанувати способи саморегуляції; виробити навички професійного ведення діалогу за допомогою вербальних і невербальних засобів спілкування; надавати клієнтам якісний сервіс.

Слід заважити, що високу культуру спілкування демонструє комунікативно компетентна людина, яка успішно застосовує арсенал морально-етичних норм і правил, вдало визначає характер людини, з якою спілкується. З огляду на це комунікативну компетентність розуміють як досвідчене володіння мовою на вербальному і невербальному рівнях, здатність соціально прийнятно спілкуватися, що передбачає дотримання певних морально-етичних норм і врахування психологічних особливостей співрозмовника.

Комунікативна компетентність як досконале володіння мовою на вербальному й невербальному рівнях, здатність соціально прийнятно спілкуватися, дотримуючись певних морально-етичних норм з урахуванням психологічних особливостей співрозмовника визнається у всіх економічно розвинених країнах перспективним напрямом професійної підготовки, а наявність комунікативної культури – головною умовою працевлаштування та кар'єрного зростання у сфері бізнесу, ринку послуг, управління, освіти тощо.

Сфера туристичного бізнесу в силу своїх специфічних особливостей вимагає від студентів більш поглибленого вивчення світової практики і, безперечно, розвинених комунікативних компетентностей. Саме комунікативні компетентності стають головною умовою доступу до актуальної інформації та можливостей їх використання і адаптації до української практики, відкривають можливості для українських студентів вільно і впевнено почуватися і в Європі, і загалом в світі.

## ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

Престижність вищої освіти в Україні щороку знижується, як серед студентів так і роботодавців. Можна виокремити такі основні проблеми:

- застаріле матеріально-технічне забезпечення, подекуди в неробочому стані, робота якого є неефективною, що спричиняє незручності в роботі на заняттях та необхідність приносити з собою персональний комп'ютер;
- недосконала навчальна програма(недостатній час на вивчення складних дисциплін, що зумовлює їх нерозуміння та ускладнює навчання; одночасно з повторенням інформації, яка є вже засвоєною і виконання завдань з якою є лише неефективним використанням часу, в інших дисциплінах);
- проблеми практичного застосування деяких теоретичних знань;
- слабкий зв'язок з роботодавцями, що зумовлює проблеми у працевлаштуванні для студентів та проблеми навчання персоналу для роботодавців.
- відсутність практики за час навчання у вищому навчальному закладі, а лише після 4 років навчання, погіршує розуміння студентами актуальності знань, отримуваних під час навчання.

Рішення малої кількості практичних завдань погіршує засвоєння матеріалу, студенти не вміють його використовувати, як наслідок: недовіра роботодавців до вищої освіти, до знань та вмінь студентів, тому все частіше роботодавці вимагають досвід у випускників від 1 року і більше.

Для вирішення цих проблем необхідно: переглянути навчальні програми (на складніші предмети виділити більше часу за рахунок скорочення дисциплін з повторюваною інформацією); закупити нове програмно-технічне обладнання; додати більше практичних завдань; впровадити практику на ранніх етапах навчання; посилити зв'язки з роботодавцями, набирати абітурієнтів і навчати студентів відповідно до потреб ринку.

Вимоги роботодавців до економістів є такими: знання Microsoft Office та робота з базами даних; вміння аналізувати та прогнозувати економічні явища, оцінювати ризики, знання економетрії; складання звітів, актів та ін. документації; вміння презентувати та втілити власні ідеї; креативно мислити і шукати шляхи оптимізації ресурсів на підприємстві. Фактично цього навчають у ВНЗ (не дарма «Львівська політехніка» зайняла 751-800 місце серед університетів світу за рейтингом «World Universities Web Ranking 2020» австралійської компанії 4ICU у 2020 році[1], проте такі цінні знання розбавлені великою кількістю теорії. В рейтинг також увійшли такі українські ВНЗ: Харківський національний університет імені Каразіна — 491; Київський національний університет імені Шевченка — 541–550; Харківський політехнічний університет — 651–700; Київський політехнічний університет імені Сікорського — 701–750; Сумський державний університет — 701–750[1].

Отже, поступове вирішення проблем зробить вищу освіту ефективнішою. Роботодавці будуть впевнені у навичках студентів, а студенти в тому, що після закінчення університету працюватимуть за спеціальністю.

*1. Львівський університет увійшов у рейтинг найкращих вишів світу. 2020. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://varta1.com.ua/lvivskiy-universytet-uvijshov-u-rejtyng-najkrashhyh-vyshiv-svitu/>*



## ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Підходи до управління закладами вищої освіти (ЗВО) в Україні визначаються світовими тенденціями й закономірностями розвитку сфери освіти та науки: стимулюванням процесів демократизації, академічної свободи ЗВО, розвитку їх автономії тощо. В означеному контексті, однією із важливих засад ефективного управління ЗВО є активізація студентського самоврядування, що є неодмінною складовою громадянського самоврядування та забезпечує захист прав осіб, які здобувають вищу освіту. Проте, кризовий стан економіки України, війна на сході країни та інші негативні події і явища чинять вплив як на розвиток ЗВО, так і на діяльність органів студентського самоврядування зокрема, не даючи їм змоги результативно виконувати свої функції.

Вивченню теоретичних і прикладних засад студентського самоврядування в управлінні ЗВО України присвітили праці вчені: Бахрушин В., Трибулькевич К., Кращенко Ю., Ступак О. та інші. Однак, залишається недостатньо розробленою проблематика використання потенціалу студентського самоврядування та перспектив його розвитку в сучасних умовах.

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (ст. 40) [1], завданнями органів студентського самоврядування є: забезпечення та захист прав й інтересів студентів; участь в управлінні ЗВО, в обговоренні та розв'язанні питань з удосконалення освітнього процесу, науково-дослідної роботи, призначення стипендій; організація дозвілля, оздоровлення, побуту та харчування; участь у заходах щодо забезпечення якості вищої освіти; внесення пропозицій щодо змісту навчальних планів і програм, розвитку матеріальної бази ЗВО, в тому числі з питань, що стосуються побуту та відпочинку студентів тощо. Органи студентського самоврядування розпоряджаються коштами й іншим майном, які є на їхньому балансі, рахунках тощо.

Фінансовим забезпеченням студентського самоврядування є кошти, визначені Вченою Радою ЗВО у розмірі, не меншому 0,5 % коштів спеціального фонду даного ЗВО. Ці кошти спрямовані на проекти, що сприяють розвитку особистості студента, його професійних знань, навичок, а також на те, щоб він почувався захищеним в середовищі ЗВО. Перспективними напрямками розвитку діяльності органів студентського самоврядування в Україні виділимо такі:

— організація фінансової підтримки студентських проєктів, зокрема шляхом налагодження синергетичного зв'язку між банками України та ЗВО для забезпечення лояльних умов кредитування студентів (наприклад, з метою навчання, започаткування власного бізнесу, ринкового лончу стартапів тощо);

— запровадження «відкритих офісів» (шкіл лідерства тощо) для вивчення досвіду професіоналів різних сфер діяльності (зокрема, шляхом консультування студентів, які прагнуть займатися або вже займаються підприємницькою діяльністю, щодо її юридичних сторін, податкової політики, обліку та бухгалтерії тощо). Це також дасть змогу і підприємцям знайти собі потенційних працівників;

— налагодження комунікації органів студентського самоврядування зі спільнотою через культмасові заходи, спрямовані не лише на рекреацію студентів, але й на здобуття потрібних життєвих навичок (проведення переговорів, фінансової грамотності, ораторського мистецтва тощо).

Досвід ЗВО економічно провідних країн світу свідчить про те, що при організації конструктивної та прозорої співпраці адміністрації ЗВО, органів студентського самоврядування та студентів реалізація означених вище напрямків сприятиме розвитку всіх сторін, поліпшенню якості освіти й науки, ефективній інтеграції українських ЗВО в Європейський освітній простір.

1. Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» щодо питань студентського самоврядування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1798-17>

## РОЛЬ ОСВІТИ У ЗАБЕЗПЕЧЕНІ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОЇ ІНКЛЮЗІЇ

У проекті стратегії розвитку фінансового сектору України однією з пріоритетних стратегічних цілей є фінансова інклюзія [1]. Під фінансовою інклюзією розуміють створення умов для залучення усіх сегментів населення та бізнесу до користування різноманітними фінансовими послугами, які доступні за інфраструктурою та ціною, офіційно урегульовані та відповідають потребам населення з метою стимулювання економічного зростання країни та зменшення соціальної нерівності у суспільстві. Головна ідея фінансової інклюзії – просування доступного, вчасного та повноцінного доступу до широкого спектру фінансових продуктів і послуг, поширення їхнього використання серед всіх прошарків суспільства через впровадження існуючих та інноваційних підходів включно з фінансовою обізнаністю та освітою [2].

Наразі Україна відстає від провідних країн світу за багатьма показниками фінансової інклюзивності, основними з яких є: наявність заощаджень у фінансових установах, сплата комунальних платежів, використовуючи рахунок у фінансовій установі тощо (табл. 1).

Таблиця 1

### Динаміка окремих показників фінансової інклюзії, % населення віком від 15 років

Показник	Країни ОЕСР			Україна		
	2013	2016	2019	2013	2016	2019
Наявність рахунку у фінансових установах	89,9	94	94,7	41,3	52,7	62,9
Наявність дебетової карти	61,9	79,7	84,2	33,6	39,7	49,4
Наявність кредитної карти	50,8	52	56,7	19,3	27,5	26,7
Наявність заощаджень у фінансових установах	45,2	51,5	56,5	5,4	7,8	12,9
Позичали у фінансових установ або використовували кредитну картку	50,8	53,5	56,8	19,3	21,7	21,7
Позичали в родичів або друзів	11,9	14,9	12,7	37,3	22	30,8
Сплачували комунальні платежі, використовуючи рахунок у фінансовій установі	-	61,1	62,4	-	5,6	19,7
Сплачували комунальні платежі виключно готівкою	-	11,6	8,9	-	65,8	52,6

Сформовано на основі даних [3]

На рис. 1 графічно відображено показники фінансової інклюзії України у порівнянні їх з країнами Організації економічного співробітництва станом на 2019 р. З наведених вище даних стає очевидною потреба у дослідженні шляхів підвищення рівня фінансової інклюзії.

Відаючи належне різноманітним дослідженням Світового банку та Агенції США з міжнародного розвитку, стає зрозумілим, що запорука формування стійкої фінансової інклюзії знаходиться у трьох площинах:

- 1) доступність фінансових послуг;
- 2) фінансова грамотність;
- 3) захист прав користувачів фінансових послуг [3].

Для забезпечення доступності фінансових послуг НБУ та інші регулятори планують вжити такі заходи: 1) стимулювання розвитку платіжної інфраструктури для здійснення безготівкових

операцій, у тому числі у сільській місцевості та у віддалених територіях; 2) створення умов для розвитку віддалених каналів продажу фінансових послуг.

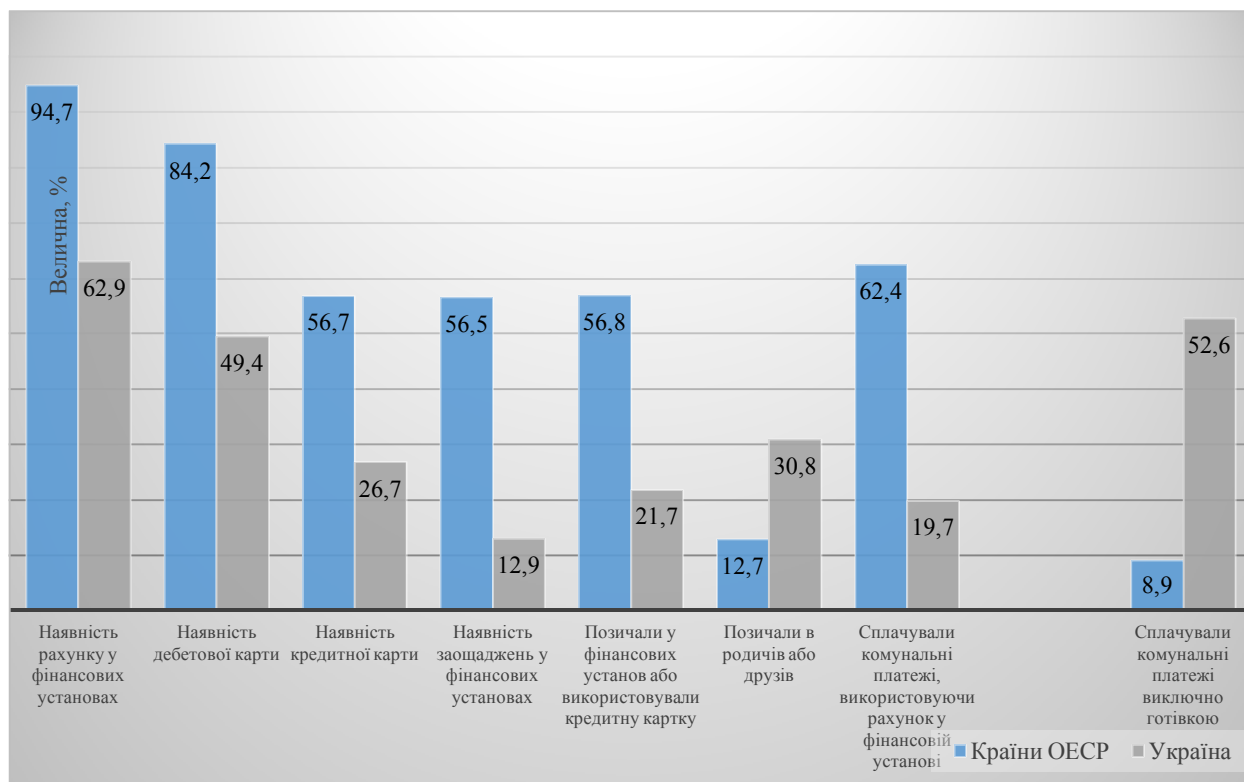


Рис. 1. Показники фінансової інклюзії в Україні та країнах ОЕСР станом на 2019 рік.

Інструментами підвищення рівня фінансової грамотності населення є проведення інформаційно-освітніх заходів для різних цільових аудиторій, відкриття освітньо-інформаційного центру, створення єдиної комунікаційної платформи (сайту) з важливою інформацією про фінансові послуги та особливості користування ними [4]. Проте, вважаємо, що найголовнішим кроком до суттєвого підвищення рівня фінансової грамотності є запровадження цільових програм для формування знань та вмінь з питань користування фінансовими послугами, оскільки за допомогою таких цільових програм, є можливість значно підвищити рівень участі населення у операціях на фінансовому ринку шляхом формування у нього базових навиків щодо аналізу процесів та явищ, притаманних фінансовому сектору.

Отже, на сьогодні в Україні рівень фінансової інклюзії є суттєво нижчим, від країн з розвинутою економікою. Основними напрямками для підвищення фінансової інклюзивності є зростання доступності фінансових послуг, фінансової грамотності та покращення захисту прав користувачів фінансових послуг. Оскільки рівень розвитку фінансового ринку характеризується обсягом операцій на ринку [5, с. 11], можна стверджувати, що доступність фінансових послуг та захист прав споживача прискорюють темпи розвитку фінансового ринку України, адже вони достатньою мірою впливають на обсяг операцій.

1. Стратегія розвитку фінансового сектору України до 2025 року (Проект). URL: <https://bank.gov.ua/news/all/strategiya-rozvitku-finansovogo-sektoru-ukrayini-do-2025-roku> (Дата звернення 12.03.2020 р.) 2. НБУ (2020). Важливість фінансової інклюзії. URL: [https://old.bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=3961976&cat\\_id=3115908](https://old.bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=3961976&cat_id=3115908) (Дата звернення 12.03.2020 р.). 3. World bank (2018). Financial Inclusion Data. Global Findex. URL: <http://globalfindex.worldbank.org> (Дата звернення 12.03.2020 р.). 4. Berezhna Lesia & Snytuk Oksana (2019). The Path to the Sustainable Financial Inclusion in Ukraine: Analysis of the Current Issues. Accounting and Finance, Institute of Accounting and Finance. Issue 2. P. 71-80. 5. Шкварчук Л. О. (2013). Фінансовий ринок. Київ: Знання. 382 с.

## КОМУНІКАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

На сьогодні комунікаційна політика відіграє значну роль у щоденній діяльності, як і підприємств, так і вищих навчальних закладів. Це пояснюється тим, що комунікаційна політика, з однієї сторони, інформує потенційних споживачів про перелік освітніх послуг, а з іншої сторони, відображає реальний стан і перспективи послуг на ринку освіти. Саме тому комунікаційна політика дає змогу вищим навчальним закладам належним чином позиціонувати себе серед конкурентів та сприяти посиленню (або послабленню) свого іміджу.

Комунікаційна політика вищих навчальних закладів, хоч і здебільшого виконує соціальну функцію, включає такі класичні складові як реклама, паблісіті (PR), стимулювання збуту, особистий продаж і прямиий маркетинг [2, с.97]. Проте, цільовою аудиторією є: учні закладів середньої освіти, коледжів, технікумів, батьки майбутніх абітурієнтів; власники бізнесу та керівники державних структур, роботодавці, співробітники підприємств, які цікавляться дуальною формою освіти тощо [1, с.178]. Основними суб'єктами комунікаційної політики ВНЗ є: ректор та вчена рада, керівники підрозділів (декани, керівники інститутів, служб, відділів), відділ інформації і громадських зв'язків [3, с.171]. Перелічені суб'єкти представляють в зовнішнє середовище інформацію, узгоджену із інформаційною стратегією вищого навчального закладу.

Комунікаційна політика націлена на підвищення іміджу вищого навчального закладу за рахунок: структуризації комунікативного простору ВНЗ; створення широкої популярності (паблісіті); взаємодії з національними і регіональними органами управління освітою з метою лобювання інтересів закладу; PR-підтримки; формуванні корпоративної політики навчальних закладів; побудови політики взаємин, орієнтованої на реального і потенційного клієнта; розвитку персоналу ВНЗ тощо [3, с.168-169].

У ході ведення комунікаційної політики навчальні заклади намагаються привертати увагу цільової аудиторії за рахунок конкретних переваг серед інших закладів-конкурентів. До таких переваг, здебільшого, відносять рівень професійної підготовки, який проявляє себе у якості науково-педагогічного складу, стані матеріально-технічної бази, у застосуванні інноваційних і креативних технологій та методів навчання, можливостей закордонного стажування і працевлаштування тощо [2, с.100]. На сьогодні багато навчальних закладів підвищують свій імідж за рахунок наявності позааудиторного життя студентів (участь у конкурсах, форумах, шоу тощо), історії та традиції випускників, наявності відомих випускників, можливостей корегувати графік навчального процесу, наявності належних умов проживання у гуртожитках тощо.

*1. Волкова В. В., Огліх В. В. Комунікаційна політика закладів вищої освіти України як основа їх успішного функціонування. Економічний простір. 2019. № 148. С. 172-185. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros\\_2019\\_148\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2019_148_16) (дата звернення 24.03.2020). 2. Майковська В. Застосування інструментів мерчандайзингу в процесі формування комунікаційної політики вищого навчального закладу. Науковий вісник Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогіка. 2015. Вип. 4. С. 95-104. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkogpth\\_2015\\_4\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkogpth_2015_4_14) (дата звернення 24.03.2020). 3. Педченко Г. П., Власюк Ю. О. Комунікаційна та інформаційна політика при формуванні іміджу вищих навчальних закладів. Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. Економічні науки. 2015. Вип. 23. С. 166-173. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatue\\_2015\\_23\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatue_2015_23_20) (дата звернення 24.03.2020).*

## ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ, ЯК КРОК У МАЙБУТНЄ

Згідно трактування міжнародної організації зі стандартизації ІСО існує наступне визначення якості: «Якість – певна сукупність властивостей об'єкту, яка характеризує його здатність задовольняти певні встановлені та передбачувані потреби».

Сама освіта, як певний результат діяльності людини, має свою встановлену якість. Існує думка, що достатньо точним є наступне тлумачення якості освіти. Якість освіти – це комплекс характеристик самого освітнього процесу, який характеризує певну послідовність і практично ефективне формування професійної свідомості та компетентності особистості. І виділяють три групи характеристик якості: потенціалу досягнення поставленої мети освіти, процесу формування професіоналізму і результатів освіти.

Розглянемо коротко сутність проблеми якості освіти. Сама проблема проявляє потребу розв'язку певного протиріччя, яка обумовлена максимальною величиною його відображення. Особа може свідомо розв'язувати проблеми та тим самим до визначених меж знижувати «ризик» їхнього прояву та вирішення.

Це можливо завдяки цілеспрямованому впливу, який необхідний для гармонізації явищ і процесів стосовно цілей, поставлених особою. Кожне таке рішення призначене для вирішення проблеми. Тобто мова йде про управління. Його ефективність проявляється в тому, які це проблеми, який варіант їхнього розв'язання вибрала особа і як реалізується саме рішення.

Сьогодні велике значення мають, як сама ідея та і філософія якості освіти. Це більше наукове осмислення проблеми якості освіти, усвідомлення того, що сьогодні рушійну роль має свідомість певної особи і практична сутність освіти. Професійна свідомість характеризує загальний освітній рівень, який відображає здатність і потребу в самоосвіті, культурі і соціальні позиції.

Освіта включає комплекс знань, практичних навичок, настанов і психологічну готовність до певних видів і ролей практичної діяльності. Вона формує саму особу і визначає ефективність її подальшої роботи.

Всі характеристики сутності освіти відображають її якість. Звідси ще одна проблема якості освіти – проблема відповідності існуючої сутності освіти можливому та необхідному змістові, його відповідності потребам сьогодення і перспективам майбутнього.

Крім того однією з цілей освіти є досягнення професіоналізму діяльності освіченої особи. Професіоналізм – щось більше, ніж володіння певним, необхідним обсягом знань і навичок. Це, крім усього іншого, мистецтво пошуку та вибору оптимальних варіантів рішення, яке формується послідовно з плином часу.

Сьогодні існує і проблема соціально-психологічних бар'єрів забезпечення якості, зокрема ставлення до чогось нового. На цьому фоні і боротьба між старим сталим і новим прогресивним.

Саме управління якістю неможливе без його логічної і адекватної оцінки. Існуюча система оцінювання знань не відповідає потребам визначення якості. Вона вимагає істотної зміни, в не постійних перетворень.

Якість освіти виявляється і в певних рисах особистості, що не тільки існують від природи, а й формуються, і розвиваються в процесі здобуття самої освіти. Підвищується роль не тільки виховання а й самої особистості. Досягнення необхідної та достатньої якості немислиме без виховної складової освіти. Проблема не тільки в необхідності, а й у тому, що виховання повинне відображати не тільки реалії сучасності, а й бути спрямованим у майбутнє.

Крім того у майбутньому треба врахувати і такий фактор, як зниження рівня культури серед молоді і у суспільстві, зокрема в Україні. Це є великий виклик і проблема прийняття оптимальних рішень при підвищенні якості освіти.

Чорна А.О.

гр. ЕК-31

Національний університет «Львівська політехніка»

Науковий керівник – к.е.н., доцент Петрушка Т.О.

## МАГІСТРАТУРА В УКРАЇНІ – ВАРТО ЧИ НІ?

Закону «Про вищу освіту» вже три роки, а люди досі не знають, що бакалаврат офіційно визнано вищою освітою. Українське суспільство ще мислить радянськими стереотипами.

Бакалаври є готовими фахівцями, які володіють знаннями, необхідними для подальшої роботи за своєю спеціальністю. Однак, більше половини таких випускників зазвичай планують продовжувати навчання на магістратурі. Навіщо? Яка нині суттєва різниця між бакалавром та магістром? І чи відкриваються для магістрів особливі кар'єрні перспективи?

У Середньовіччі «бакалавром» називали лицаря, який не мав власного прапора. Пізніше це поняття стало застосовуватися до студентів середньовічної Європи. Сьогодні бакалавром вважається випускник, який закінчив чотири курси закладу вищої освіти і отримав вищу освіту. Бакалаврат на Заході – це вища освіта, а магістратура – вищий ступінь, шлях у науку, її закінчують люди, які потім вступають в аспірантуру, мріють захистити дисертаційну роботу на здобуття наукового ступеня.

Ще не так давно мало хто замислювався, продовжити навчання як мінімум на рік після 4 курсу чи ні, адже бакалаврат вважався неповною вищою освітою. Практично всі прагнули бути дипломованими спеціалістами, менша частина – магістрами.

Програма, за якою йде підготовка бакалавра, достатньо широка, вона включає в себе як загальноосвітні дисципліни, так і спеціальні. Звання бакалавра та магістра завжди визнавалось в Європі. Якщо визначити деяку градацію, то магістр — це ступінь між бакалавром і кандидатом наук. А от спеціаліст – це суто радянське явище, що визначало людину, яка отримала вищу освіту. На території Євросоюзу такого кваліфікаційного ступеня не існує. Раніше було так: магістр покликаний займатися науковою діяльністю, а дипломований спеціаліст — практичною. Щоб стати спеціалістом, потрібно було провчитись у ЗВО протягом 5-6 років. Навчання магістра відбувалося на базі вищої освіти і тривало два роки. Проте, без сумніву, диплом магістра завжди цінувався вище, до того ж, випускник магістратури може працювати викладачем. Не даремно у перекладі з латині магістр означає «наставник, учитель».

Однак, три роки тому Україна нарешті перейшла на дворівневу систему освіти, яка функціонує на Заході. Класична схема такої системи освіти наступна: 4 роки навчання на бакалавраті і потім 2 роки – на магістратурі. Ступінь «спеціаліста» було скасовано. Відповідно до закону «Про вищу освіту», здобути її тепер можна за 5 ступенями: молодшого бакалавра, бакалавра, магістра, доктора філософії та доктора наук. Отримання ступеня бакалавра означає здобуття повної вищої освіти. За 2 роки навчання на магістратурі студенти пишуть наукові статті, проходять викладацьку практику та захищають кваліфікаційну роботу. Проте, нині більшість привабливих вакансій не вимагають наявності диплома магістра. Останній набір на «спеціалістів» і «молодших спеціалістів» відбувся у 2016 році. Раніше отриманий диплом спеціаліста прирівнювався до диплому магістра, незважаючи на напис «спеціаліст» на ньому. Завдяки такій реформі ми відійшли від радянської класифікації і перейшли до європейських стандартів.

Хоча сьогодні ступінь бакалавра вважається повною вищою освітою, але статусу у суспільстві вона ще не має. Діє стереотип і хибна думка про «незакінченість», «неповність» такої освіти, навіть у деяких роботодавців людина з дипломом бакалавра досі на другому плані. Адже вони вважають, що 4 роки недостатньо, щоб отримати професійні знання. Є деякі види діяльності, де з дипломом «бакалавра» не пройдеш, наприклад, держслужба, а також можливість посідати високі посади. Саме тому користується попитом і, можливо, «модю» навчання на магістерських програмах. Тим паче, існує такий психологічний феномен: якщо є магістратура, чому б її не закінчити.

Проте з часом цінність магістратури в пострадянському суспільстві буде знижуватися (для пошуку роботи, не пов'язаної з академічною діяльністю), бо та цінність тільки в головах старшого покоління через це слово «неповна». А Україна потроху звикатиме до європейських стандартів.

Отож ступінь бакалавра – перша повноцінна щабель вищої освіти, за наявності якої людина має право влаштуватися на роботу за фахом. В зарубіжній практиці більшість людей після отримання ступеня бакалавра відразу влаштовуються на роботу. Продовжують навчатися лише ті, які планують займатися наукою і дослідженнями. Отримання другої ступені вищої освіти можливо тільки після закінчення бакалаврату, здавши вступні іспити. У процесі отримання вищої освіти ви зможете змінити напрямок свого фаху. Спеціальність можна взяти будь-яку, але практика показує, що краще вибирати споріднену.

Багато людей не розуміють, навіщо ходити на лекції ще якийсь час, якщо після бакалаврату можна відразу влаштуватися на роботу. Магістратура необхідна людині для того щоб у неї було право займати керівні посади. Для людей з дипломом магістра професійний ріст буде швидким навіть за умови високої конкуренції. Магістратура значно підвищує шанси на працевлаштування за фахом в аналітичні та дослідницькі центри, великі корпорації. Цей диплом обов'язково потрібно мати особам, які планують вступати до аспірантури або зайнятися викладацькою діяльністю. Особливо відчувається, що означає «бакалавр» або «магістр» при працевлаштуванні в бізнес-структури чи на державну службу. Роботодавці чудово обізнані, що магістри пройшли ряд стажувань, брали участь у практичних семінарах і майстер-класах.

Утім, є інша сторона медалі. Українські HR-ри (рекрутери) розповідають, що дедалі менше уваги роботодавці приділяють вишу, і все більше – компетенціям, вмінням, досвіду людини. Та сама ситуація в Європі. Там роботодавці мають досить розпливчасті уявлення про різницю між бакалаврами і магістрами, їх або просто прирівнюють, або заявляють, що можливості кар'єрного росту для обох ступенів однакові. Зійшлися в одному: головне – практичний досвід. Тож якщо роботодавцю дійсно все одно, хто ви, магістр або бакалавр, то чи є сенс витратити ще два роки на навчання? Чи не простіше отримати реальний досвід роботи?

Разом із цим, багато студентів вважають, що ступінь магістра може дати їм деякі переваги. Але не вся магістратура їх надає, принаймні в нашій державі. Також великий недолік у тому, що на магістра поступити не так легко, тому що мало бюджетних місць, а навчання там достатньо дороге.

Щодо навчання за кордоном, то, безумовно, магістратура за межами України має ряд «плюсів»: перевага при пошуку роботи, фокус на практиці, реальні практичні навички та вміння. Але таке задоволення варіюється від 700 євро до 30-50 тисяч євро за рік – все залежить від престижності ЗВО або освітньої програми. Але можна отримати стипендію або грант, які покривають частково або повністю витрати на освіту. В Україні ж освіта магістра коливається від 11 до 50 тисяч гривень за рік. Ціна залежить не лише від спеціальності та престижності ЗВО, але й від того, денна форма навчання чи заочна. Більшість студентів вибирають другий варіант. Заочна форма навчання – це економія часу, грошей та нервів. Але відповідно, державних місць менше.

Тож якщо ви плануєте пов'язати життя з академічною діяльністю, хочете поїхати за обміном за кордон, плануєте йти в державні органи, політику чи на високу посаду – вступайте до магістратури. Для роботодавця людина зі ступенем магістра – це не лише працівник, який потенційно має більше знань, а ще й людина, яка присвятила достатньо свого часу власній освіті і розвитку. Вона готова вкладати сили й отримувати результат, а це вже дуже цінується.

Йти чи не йти на магістратуру після бакалаврату – це ваш вибір, який залежить від здібностей, матеріальної забезпеченості та життєвих умов. Тільки ваш здоровий глузд і досвід може підказати, як вирішувати. Але найоптимальніший варіант – починати працювати і будувати кар'єру, стажуватись, отримувати досвід, переходити на заочну магістратуру, і коли знайомі тільки закінчать університет – ви матимете роботу, заробітну плату і точно не порожні рядки розділу «Досвід» у вашому резюме.

## ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ У РАМКАХ КРЕДИТНО-МОДУЛЬНОЇ СИСТЕМИ ECTS

Сьогодні покращення системи оцінювання знань студентів є одним із пріоритетних завдань освітньої політики в розвинених країнах світу і предметом уваги та дискусії фахівців різних спеціальностей. За визначенням ЮНЕСКО, саме ХХІ століття є століттям освіти.

Аналіз наукової літератури свідчить про зростання в пострадянському просторі уваги науковців до проблеми якості освіти, різні аспекти якої розкриті у фундаментальних дослідженнях таких вітчизняних науковців та практиків, як В. Г. Кремінь, Ю. М. Рашкевич та інших.

Якість освіти – комплекс характеристик освітнього процесу, що визначають послідовне та практично ефективне формування компетентності та професійної свідомості. Це певний рівень знань і вмінь, розумового, фізичного й морального розвитку, якого досягли випускники освітнього закладу відповідно до запланованих цілей навчання і виховання [1].

Національний освітній глосарій визначає якість освіти як характеристику вищої освіти, «що відображає відповідність результатів навчання, освітніх процесів та інституційних умов актуальним цілям розвитку особи й суспільства», а якість освітньої діяльності як «рівень організації освітнього процесу у закладі вищої освіти, що відповідає стандартам вищої освіти, забезпечує здобуття особами якісної вищої освіти та сприяє створенню нових знань» [2].

Закон України «Про вищу освіту» тлумачить якість вищої освіти як «відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом вищої освіти та/або договором про надання освітніх послуг» [3].

Одним із стандартів вищої освіти в Україні та за кордоном є Європейська кредитно-трансферна система (з англ. European Credit Transfer System – ECTS) – єдиний порядок переведення і накопичення кредитів, який надає можливість вести облік загального обсягу годин, присвяченого дисципліні протягом всього навчального процесу, і при цьому дає студентам і викладачам свободу переведення з одного вищого навчального закладу до іншого без втрати цих кредитів. За підсумком накопичення 180-240 кредитів студенту присвоюється ступінь бакалавра, а для диплома магістра потрібно ще заробити 60-120 кредитів. Але кредит – це кількісна одиниця виміру пройденого матеріалу. Є ще і якісна, яка виражається в балах. А, В, С, D, E, FX, F – перші п'ять пунктів є задовільними для отримання кредитних балів, а два останніх – ні. За шкалою ECTS студенти, які склали іспит або залік, за результатами успішності діляться на 5 груп (в порядку убудовання): 10% кращих студентів отримують позначку «А», 25% наступних студентів за рівнем академічної успішності – «В», 30% – «С», 25% – «D» і 10% – «E».

Система ECTS забезпечує прозорість навчальних планів ВНЗ, у яких міститься детальна інформація про зміст навчального процесу на шляхи до здобуття ступеня; допомагає вирішенню питань академічного визнання кваліфікацій завдяки попередньому узгодженню змісту програми навчання між студентом, його рідним університетом і університетом, що приймає; більш чітко відображає структуру курсів навчального плану, навчальне навантаження студента і результати навчання; зберігає за ВНЗ їхню автономію і відповідальність за всі рішення, що стосуються результатів навчання студентів; і відкриває нові можливості для співпраці; сприяє розвитку зв'язків між ВНЗ; поліпшує якість навчального процесу й організаційно-адміністративної роботи.

ECTS у вищій освіті покликана вирішити три проблеми: структурувати навчальні плани вищих навчальних закладів різних держав з метою забезпечення їх сумісності; поліпшити академічну мобільність студентів; забезпечити академічне визнання [4].

У 1999-2000 рр. понад 1200 європейських ВНЗ використовували систему ECTS у межах студентського обміну. Найбільш інтенсивно систему ECTS використовують у п'яти країнах Європи:



Франції, Іспанії, Німеччині, Італії і Великобританії. У кожній з цих країн щорічно відбувається більш як 12 тис. студентських обмінів тільки всередині однієї країни. Усього у країнах ЄС тільки в 2000 р. відбулося близько 750 тис. обмінів студентами. Галузі наук, за якими найчастіше відбуваються обміни студентами, — бізнес, лінгвістика (філологія), соціальні, інженерні та юридичні науки [5].

На противагу великій кількості плюсів Європейської кредитно-трансферної системи маємо і негативні сторони у її застосуванні. Головною проблемою кредитно-модульної системи в Україні є те, що не всі вищі навчальні заклади насправді використовують дану систему. На жаль, більшість ВНЗ лише фіктивно запровадили систему ECTS. На практиці, за невеликим винятком, маємо тільки поверхові та бюрократичні зміни, що в свою чергу негативно впливає на розвиток і якість вищої освіти.

Позитивними аспектами система ECTS є:

- можливість студенту вільно обирати дисципліни;
- коригувати навчальні плани;
- можливість обирати вільний графік навчання;
- розширює можливості для мобільності студентів та перезарахування дисциплін у різних навчальних закладах;
- система оцінювання у 100 балів дає змогу точніше визначати кількість балів у процесі навчання чи атестації.

Для того, щоб система ECTS якнайкраще запрацювала в Україні, а також принесла позитивні зміни у процес оцінювання якості освіти, слід здійснити низку заходів:

- проводити моніторинг якості освіти, який має бути легітимним, постійним, всеохоплюючим та об'єктивним;
- реформувати структуру органів державної влади, відповідальних за оцінювання якості освіти згідно з міжнародними стандартами;
- забезпечити законодавчу та фінансову підтримку процесу інтеграції вищої освіти, наукових досліджень і виробництва;
- реалізувати комплексний підхід до запровадження системи ECTS з урахуванням змістовного наповнення програм та наблизити навантаження викладачів ВНЗ до міжнародних стандартів;
- стимулювати студентів до мобільності у рамках Болонського процесу тощо.

Отже, Європейська кредитно-трансферна система ECTS – це форма організації навчального процесу, яка передбачає поєднання модульних технологій та використання залікових кредитів. Всесвітнє визнання нашої освіти та висока якість навчання – це запорука успішного майбутнього в Україні. Саме тому слід провести низку заходів, одні з яких перелічені вище, для того, щоб Україна мала можливість активно інтегруватися в європейський освітній простір і підняти якість освіти в Україні на новий рівень розвитку.

1. Міністерство освіти і науки України: веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/yakist-osviti> (Дата звернення 26.03.20). 2. Національний освітній глосарій: вища освіта, 2-е вид., перероб. і доп. авт.-уклад. / за ред. В. Г. Кременя. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. 100 с. 3. Закон України «Про вищу освіту» : веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (Дата звернення 26.03.20). 4. Болонський процес у фактах і документах: (Сорбонна – Болонья – Саламанка – Прага – Берлін). М-во освіти і науки України та ін.; Упоряд.: М.Ф.Степко та ін. Київ : Вид-во ТДПУ, 2003. 52 с. 5. Журавський В. С. Болонський процес: головні принципи входження в Європейський простір вищої освіти: Наук.-метод. вид. В.С. Журавський, М.З. Згуровський. К.: Політехніка, 2003. – 195 с.

## СЕКЦІЯ 3

### АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ

**Войчук М. В.**

к.е.н., докторант

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

#### ІСТОРИКО-ЗМІСТОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ЯК ФОРМИ ПРОЯВУ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Міжнародний аспект діяльності закладів вищої освіти варто розглядати як невід'ємну частину їх функціонування в сучасних реаліях. Глобалізація та інтернаціоналізація освіти сьогодні є ключовими викликами та пріоритетами розвитку освітнього простору. Діяльність ЗВО в даному аспекті розглядається не тільки крізь призму виконання ними соціальної функції, а як ключового інфраструктурного та системоутворюючого елемента економіки знань – функціональної підсистеми загальноекономічної системи, базовим елементом для якої є знання у всіх його проявах та людський капітал як основний засіб виробництва.

І. Прокопенко визначає роль ЗВО в структурі національної економіки з огляду на такі аспекти як: 1) діяльність як суб'єкта господарювання, що здатен отримувати прибуток та використовувати його на власні операційні потреби; 2) здатність здійснювати безпосередній вплив на функціонування ринку праці як прямого роботодавця, так і формуючи людський капітал, тобто потенційних працівників для інших суб'єктів господарювання; 3) сприяння розвитку такого елемента економіки знань як інноваційна економіка, зокрема, створюючи та реалізуючи інновації [1, с. 8].

Визначення ключових орієнтирів розвитку вищої освіти відбувається на глобальному рівні, зокрема, завдяки функціонуванню таких суб'єктів міжнародних відносин, як наприклад, ООН. Так, відповідно до змісту доповіді її спеціалізованої установи ЮНЕСКО щодо розробки та імплементації глобальної конвенції з визнання освітніх компетенцій, ключовими тенденціями в освітній сфері визначено: масовість, диверсифікацію форматів, зміну освітньої парадигми, безперервність освіти, перспективи працевлаштування, якість і забезпечення якості освіти, інтернаціоналізацію вищої освіти, академічну мобільність, інтернаціоналізацію науково-дослідницької роботи, фінансування вищої освіти [2].

Варто звернути увагу на думку Х. Віта, який визначає саме академічну мобільність як історичну початкову форму переміщення представників інтелектуальної еліти між країнами, а також як базову форму міжнародного співробітництва в сфері освіти. Попри різноманітність сучасних форм та інтенсифікацію процесів академічної мобільності на початку XXI ст., дослідник виділяє чотири основні етапи її розвитку та відповідних суб'єктів організації мобільності: 1) приватний або церковно-приватний (Середні віки) – приватні особи, церква; 2) державно-церковно-приватний (кін. IV – поч. XX ст.) – приватні особи, держава, церква; 3) громадсько-професійно-приватний (початок XX – 90-ті рр. XX ст.) – держава, приватна особа, національні організації, міжнародні й регіональні організації; 4) новітній (1990-ті рр. – сьогодні) – наднаціональні організації, держава, приватна особа, національні спеціалізовані агенції, освітні професійні організації, освітні консорціуми, мережі інформаційних центрів, студентські організації, ЗВО [3].

Погоджуємось з думкою Д. Ріддера, який звертає увагу на нерозривність процесів інтернаціоналізації вищої освіти та академічної мобільності, що підкреслює місце та роль останньої в процесі інтернаціоналізації освітньої діяльності. Так, початковий етап розвитку академічної мобільності та власне початок процесу інтернаціоналізації вищої освіти в цілому, варто розглядати саме у період заснування перших європейських університетів. Зокрема, початковим стимулом в часи Середньовіччя для розвитку академічної мобільності була обмежена кількість університетів, а мотивація отримання знань вимагала подолання значних відстаней [4, с. 281]

На сучасному етапі розвитку системи вищої освіти, фактична мотивація учасників академічної мобільності є тією ж – отримання нових знань та навичок, а отже, підвищення якості людського капіталу. Проте, логічно обумовленим явищем є наявність певних специфічних трендів та особливостей здійснення академічної мобільності на сучасному етапі.

Так, Ф. Альтбах та Д. Енгберг виділяють такі сучасні особливості академічної мобільності: 1) комерціалізація (іноземних учасників освітнього процесу розглядають як джерело отримання доходу); 2) підвищення мобільності серед здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня; 3) розвиток географії студентської мобільності (нові напрямки мобільності; формування «освітніх вузлових центрів»); 4) розвиток системи національних стипендіальних програм з підтримки вихідної студентської мобільності, що дає змогу формувати компетентні кадри в ключових сферах знань в умовах відсутності можливостей для цього всередині країни [5, с. 18-19].

Д. Проктор звертає увагу на такий важливий елемент сучасної академічної мобільності як обмін науково-педагогічними та науково-дослідними працівниками, розглядаючи його як ключовий компонент процесу глобалізації вищої освіти. Так, більшість експертів сходяться на думці, що основними факторами в цьому процесі є інституціональний контекст і традиції галузі знань, яку вони представляють [6, с. 22].

Зауважимо, що показник мобільності професорсько-викладацького складу є дуже важливим з точки зору оцінки рівня інтернаціоналізації вищої освіти. Він використовується при підрахунку одного з найбільш відомих світових рейтингів університетів – QS World University Rankings. Зазвичай на викладацьку роботу або з метою проведення досліджень іноземні ЗВО запрошують вчених, які мають ступінь Доктора філософії (PhD), або спеціалістів зі значним професійним досвідом. Тривалість їх перебування в іншій країні варіюється від кількох місяців до кількох років, зі збереженням афіліації та посади у направляючому ЗВО [7].

Однією з відносно нових та специфічних форм інтернаціоналізації вищої освіти є програмна та інституційна мобільність. Її варто розглядати як специфічний гібрид академічної мобільності, що виражається у формі просування закордоном власних навчальних програм шляхом створення представництв та/або філій. Університетські партнерства, засновані на принципах некомерційного співробітництва, характерні в просторі країн ОЕСР. Звідси виникають нові форми академічної мобільності, зокрема, програми «Подвійний диплом» [8].

Таким чином, академічна мобільність пройшла довгий історичний шлях розвитку як початкова та системоутворююча форма інтернаціоналізації та стала проявом глобалізаційних явищ системи вищої освіти, зокрема, сформувавши її окрему підсистему.

*1. Прокопенко І. Ф. Вища освіта як чинник економічного зростання України: сучасний стан та перспективи розвитку. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Економіка. 2017. Вип. 17. С. 5-14. 2. UNESCO. Draft preliminary report concerning the preparation of a global convention on the recognition of higher education qualifications. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000234743> (дата звернення: 19.02.2020). 3. Віт Х. Будущее процесса интернационализации высшего образования в Европе. Международное высшее образование. № 83. 2016. С. 6-8. 4. Ridder D., Symoens H. Mobility. In A History of the University in Europe. Universities in the Middle Age. Cambridge: Cambridge University Press. Vol. 1. 1992, 506 p. 5. Альтбах Ф., Энгберг Д. Международная студенческая мобильность: грядущие перемены. Международное высшее образование. 2014. № 77. С. 17-20. 6. Проктор Д. Преподаватели вузов и международные связи: повлияла ли интернационализация на академическую профессию? Международное высшее образование. 2016. № 83. С. 22–24. 7. QS World University Rankings. URL: <https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings> (дата звернення: 22.02.2020). 8. Савицька Н. Л., Ушакова Н. Г., Андросова Т. В., Помінова І. І. Освіта як чинник становлення економіки знань: монографія. Х.: МОНОГРАФ, 2017. 170 с.*

## АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ СТУДЕНТА ЯК ДЕТЕРМІНАНТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Конкурентоспроможність та успіх сьогоднішнього студента в майбутньому в значній мірі визначається його рівнем вмінь, знань, навичок і компетенцій, отриманих в освітньому просторі. Сучасний ринок праці ставить нові вимоги до фахівців, які передбачають постійного саморозвитку, вдосконалення, гнучкого адаптування в процесі професійної діяльності, самостійності в ухваленні рішень, роботи в мультинаціональних та багатокультурних середовищах.

На сьогодні процеси інтеграції, інтернаціоналізації та глобалізації сприяють інтенсивному розвитку світового ринку освітніх послуг шляхом здійснення академічної мобільності. Відтак, значної актуальності в цьому контексті набуває взаємодія складових академічної мобільності в освітньому процесі та їх вплив на формування компетентностей та професійних вмінь та навичок студента – майбутнього фахівця на ринку праці. Адже, саме його конкурентоспроможність визначається рівнем актуальних знань, креативністю в мисленні, творчим підходом до ухвалення рішень, інтелектуальним потенціалом. Значна роль в цьому належить навчальним закладам, які забезпечують навчальний процес, зумовлюють поглибленню міжнародної співпраці. Академічна мобільність студентів реалізується через таку функцію освіти як розвиток особистості. В свою чергу, інтернаціоналізація вищої освіти уможливорює міжнародну мобільність студентів. Затверджені в Україні законодавчі акти [1-2], дали можливість здійснювати академічну мобільність учасникам освітнього процесу в тому числі, студентам, як на території України, так і закордоном.

Мобільність, на думку Циганаша [3], дозволяє сформувати у майбутніх фахівців здатність до сприйняття нового, відкритість до змін, рішучість у подолання перешкод (зовнішніх та внутрішніх) на шляху до свого професійного розвитку. Студентська академічна мобільність є результируючою всіх освітніх діяльностей, що виникає у свідомості майбутнього спеціаліста.

Систематизування літературних джерел за проблемою академічної мобільності студентів [3-5], дало змогу виокремити такі основні можливості та переваги єдиного освітнього процесу, які дозволяють забезпечити більшу конкурентоспроможність на ринку праці. Це – удосконалення рівня знань однієї або декількох іноземних мов; можливість одержати диплом закордонного навчального закладу; користування та навчання на сучасному обладнанні, в лабораторіях; покращання знань про культуру, звичаї, історію іншої країни; відвідування лекцій, семінарів провідних іноземних лекторів, практиків, вчених; здатність до міжкультурної комунікації; активізування міжнародного співробітництва; ефективніше розвивати свій інтелектуальний потенціал тощо.

*1. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2015 року № 579 «Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність». 2. Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.05.2013 року № 635 «Щодо затвердження Примірного положення про академічну мобільність студентів вищих навчальних закладів України». 3. Циганаш А.В. Роль академічної мобільності у професійному розвитку майбутніх фахівців. Проблеми сучасної психології. – 2013. – Випуск 22. – С.641-654. 4. Вертегел В. Проблема академічної мобільності в контексті підготовки конкурентоспроможних фахівців. Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2014. – № 10 (Ч. 2). – С. 256–261. 5. Федорова І. І., Трофименко Я. В. Академічна мобільність українських студентів сучасного освітнього простору. Вісник НТУУ «КПІ»: Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2012. Випуск №2. – С. 139-144.*

Деделюк В.Р.

гр. ПТБД-21

ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»  
 Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри теоретичної і прикладної економіки Ємець О.І.

### АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ – ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

У сучасному суспільстві освіта і знання стають транскордонним та транснаціональним явищем. Складовими елементами економіки знань якісна безперервна освіта; економічні стимули та інституційний режим; ефективна інноваційна система; динамічна інформаційна інфраструктура; держава [1, с. 18]. Формування єдиного світового освітнього простору відбувається через зближення підходів різних країн до організації освіти, а також через визнання документів про освіту інших країн. Підвищення конкурентоспроможності, інноваційності порівняно з іншими країнами та забезпечення економічного зростання України можливі при формуванні економіки знань, яка передбачає ефективне використання ресурсного потенціалу на всіх рівнях економіки [2, с. 41]. Загальноєвропейський простір вищої освіти й загальноєвропейський дослідницький простір утворюють сучасне європейське суспільство знань. Спільний європейський освітній простір, з одного боку, сприяє зростанню мобільності студентів та професорсько-викладацького складу, а з іншого – академічна мобільність є необхідною умовою формування самого спільного освітнього простору. Вона стає відповіддю національних систем освіти на виклики глобального освітнього простору, жорстку конкуренцію на ринку освітніх послуг.

З тих пір, як університети почали процвітати в Середньовічній Європі, науковці переїхали через установи, набуваючи нових знань та соціальних зв'язків, передаючи та розповсюджуючи свої знання новим колегам та студентам. В останні роки мобільність вчених значно зросла і пов'язана з серйозними змінами в науково-дослідних системах. За даними ЮНЕСКО, всього у 2010 році 3,6 млн. студентів здобували вищу освіту за межами своєї держави. Для порівняння, у 2000 р. в світі налічувалося близько 2 млн. студентів, що навчаються за кордоном, а їхня прогнозована кількість у 2020 році сягне 5,8 млн. В абсолютних цифрах за кількістю студентів, які навчаються за кордоном, попереду азіатські країни – Китай, Індія та Південна Корея. Освітню мобільність у Європейському Союзі забезпечує низка спеціальних програм з багатомільйонними бюджетами. За 20 років програмою Erasmus скористалися понад 1,7 млн. громадян ЄС. Для академічних обмінів між державами Євросоюзу та іншими країнами в рамках цього проекту працює програма Erasmus-Mundus («Еразм-Світ»). Проте, незважаючи на фахову підтримку з боку ЄС, нею скористалися лише поодинокі ВНЗ України, які мають реальні партнерські зв'язки з ВНЗ країн Євросоюзу. В Європі впровадження системи багаторівневих навчальних програм та ступенів відповідно до бакалаврської та магістерської моделі призвело до занепокоєння, що мобільність може зменшитися, оскільки нові навчальні програми коротші, структуровані більш жорстким способом, і – принаймні рівень бакалавра – часто мають дуже щільні навчальні програми. Багаторазові дослідження студентів стосовно мобільного переміщення показали що потрібно більше докладати зусиль супровідних заходах, тобто інформації та консультацій інтеграції навчання за кордоном у навчальну програму, угод про навчання за кордоном. Дослідження також показало тенденцію до більшої ступеня мобільності, тобто виїзд за кордон за цілою програмою (в основному для магістра), а не просто провести тимчасовий період за кордоном в рамках тривалої програми. Також слід зазначити що наступною тенденцією є збільшення міжнародної конкуренції, яка намагається все більше підтримати академічну мобільність. Вища освіта дедалі більше підкреслює актуальність отримання додаткового доходу за рахунок прийому іноземних студентів та отримання конкурентних переваг за рахунок залучення та збереження талановитих студентів. Тому виникають нові країни транснаціональної мобільності студентів, такі як Південна Африка чи Малайзія.

У той час, як у світі академічна мобільність має системний, організований на рівні державної політики характер, в Україні вона залишається спонтанним та індивідуальним явищем, який набирає обертів. Розрізняють зовнішню академічну мобільність і внутрішню. За способом

організації розрізняють організовану (здійснюється в рамках економічного, політичного або міжуніверситетського академічного партнерства) та індивідуальну (з власної ініціативи студента). В залежності від мети розрізняють горизонтальну (на певний строк під час навчання) та вертикальну мобільність (з метою отримання наступного академічного чи наукового ступеня). За останні роки спостерігається тенденція до підвищення рівня внутрішньої мобільності студентів за рахунок спрощення механізму переведення студентів з одного ВНЗ до іншого за рахунок трансферу та накопичення кредитів ECTS. Також підвищенню внутрішньої мобільності кадрів сприяє обмін викладачами між різними вищими навчальними закладами.

Академічна мобільність передбачає можливість учасників освітнього процесу університету навчатися, викладати, стажуватися, проходити навчальну або виробничу практику, проводити наукові дослідження у партнерському вищому навчальному закладі (в Україні або за кордоном), з можливістю перезарахування в установленому порядку освоєних навчальних дисциплін, практик тощо [4]. Перевагами академічної мобільності для студентів є: культурний діалог, кругозір, набуття нових унікальних професійних навичок, удосконалення навичок володіння іноземними мовами, підвищення конкурентоспроможності на внутрішньому та міжнародному ринку праці.

Для викладачів та науковців важливість та необхідність професійного розвитку та самовдосконалення щодо використання інноваційних технологій навчання [3, с.375] – підвищення кваліфікації в контексті глобальних трендів розвитку науки, залучення до кращих світових практик, професійний діалог, підвищення конкурентоспроможності. Мобільність збагачує національну культуру і збільшує освітній і професійний досвід її учасників, являє собою істотний фактор системних змін через безпосереднє поширення досвіду. Зауважимо, що попри наявність очевидних позитивних результатів, в Україні існує чимало перешкод академічній мобільності. Насамперед, це брак фінансування поїздок. Зауважимо, що майже всі поїздки за кордон українське студентство здійснює коштом батьків, спонсорів, закордонних благодійних фондів тощо. Закордонне навчання і стажування за рахунок ВНЗ або держави становить менше 10 % від зазначеної кількості „мобільних” українських студентів. Фінансування академічної мобільності МОН України пропонує здійснювати за рахунок коштів вищих навчальних закладів, фондів підтримки й розвитку вищої освіти, грантів, коштів приймаючої сторони або особистих коштів учасників академічної мобільності. В умовах, коли держава фінансує лише зарплату викладачам, стипендію студентам і частину коштів на комунальні витрати, українські ВНЗ не в змозі організувати академічну мобільність на належному рівні.

Розвиток академічної мобільності уможливить прискорення інтеграції країни до Європейського освітнього простору, вдосконалення освітніх технологій, вихід якості української освіти на світовий рівень, інноваційний розвиток університетської науки та інтеграцію її з виробництвом, надходження значних коштів до державного бюджету, які можна інвестувати в розвиток української системи освіти, покращить якість трудових ресурсів країни та можливості працевлаштування українців.

1. Івасишин О. І. Вплив сучасної економіки знань на розвиток суспільства / О. І. Івасишин, Л. П. Сікерко // *Держава та регіони.* – 2008. – № 5. – С. 55-59. 2. Подлужна Н. *Методологічні особливості оцінювання економіки знань* // *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки.* – 2016. – №. 42 (1). – С. 41-50. 3. Гоцуляк К. І., Ємець О. І. *Підготовка викладача до диференційованого навчання студентів економічних спеціальностей* // *Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку.* – 2017. – №. 875. – С. 375-381. 4. *Положення про академічну мобільність учасників освітнього процесу ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»* <https://nmv.pnu.edu.ua/wpcontent/uploads/sites/118/2018/04/Polozhennia-pro-akademichnu-mobilnist-uchasnykiv-osvitnohoprotsesu.pdf>

## **ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ДЛЯ СТУДЕНТІВ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

Академічна мобільність – це можливість для студентів, аспірантів, педагогічних та наукових працівників приймати участь навчальній, науково-педагогічній або науково-дослідницькій діяльності у вітчизняному або закордонному закладі вищої освіти. Дана можливість стосується студентів будь-якого рівня вищої освіти, за винятком першого курсу бакалаврату. Основними цілями для учасника академічної мобільності виступає здобуття або обмін досвіду, підвищення рівня кваліфікації або науково дослідницька робота в певній галузі.

Для закладів вищої освіти – це є підвищення рівня якості вищої освіти та науково-дослідницьких досліджень, налагодження міжнародних зав'язків на основі укладання двосторонніх або багатосторонніх угод між іншими закладами вищої освіти тощо.

Академічну мобільність за місцем реалізування прийнято поділяти на наступні два типи:

– Внутрішня – тобто участь в обміні між закладі вищої освіти на території України.

– Зовнішня – реалізується через обмін студентами, аспірантами та педагогічно-науковими працівниками між закордонним закладом вищої освіти, на основі двосторонньої співпраці.

За формами академічну мобільність прийнято розподіляти за наступними типами:

– Ступенева мобільність, тобто набуття в закордонному закладі вищої освіти ступня вищої освіти, з отримання підтверджуючого документу від одного або двох закладів вищої освіти (материнського та приймаючого).

– Кредитна мобільність – навчання для надбання Європейської кредитної трансфернакопичувальної системи. Зазвичай цей тип обмежується терміном в один семестр, рік, тощо.

– Мовне стажування – це форма академічної мобільності, основною метою якої виступає освоєння або підвищення навичок володіння іноземною мовою (мовами).

– Освітнє-наукове стажування-стажування в іншому українському або зарубіжному вузі для учасників, що здобувають освітній ступінь доктора наук, науково-педагогічних та наукових працівників, з метою проведення спільно із закладом вищої освіти наукової, науково-дослідницької роботи тощо.

– Професійне стажування. Тобто, отримання досвіду роботи на підприємстві за своїм фахом задля підвищення своєї кваліфікації та компетенції тощо.

Відділ міжнародної освіти (ВМО) Національного університету «Львівська політехніка» займається питаннями налагодження та оптимізування академічної мобільності, інтегруванням університету в міжнародний освітній та науковий простори [1, 2].

На сьогодні Національний університет «Львівська політехніка» має двохсторонні або багатосторонні міжнародні договори співпраці зі 110 закладами вищої освіти 23 країн світу. Значна частина припадає на польські та німецькі заклади вищої освіти, однак спостерігається розширення географії співпраці. Також ВМО завжди ефективно інформує студентів щодо урядових стипендіальних програм, можливостей стажування в різних країнах світу та стажування в провідних організаціях, активно та плідно співпрацює із низкою іноземних підприємств та організацій [2].

Особливо важливою для Національного університету «Львівська політехніка» виступає програма «ERASMUS+». При чому, це не є просто програма обміну, це складний та багатоспрямований «бренд», котрий діє в багатьох сферах освіти та розвиває різноманітні навчально-наукові проекти, заходи, включно їх академічну мобільність, для підвищення освітньо-кваліфікованого рівня майбутніх фахівців із різних сфер компетентності. Крім того важливою метою програми є надання молодіжним організаціям та окремим молодим працівникам відповідного рівня підготовки та можливостей щодо співробітництва задля забезпечення гармонійного розвитку їхнього професіоналізму, фаховості і

забезпечити людей уміннями, навичками, що є необхідними (затребуваними) на ринку праці, дозволяючи їм відігравати активну роль в суспільстві, досягати особистого самореалізування.

Програма «Visiting professor» – програма, суть якої є запрошення професорів з іншого українського або зарубіжного закладу вищої освіти на певний період часу, для викладацької або дослідницької діяльності. Програма передбачає залучення запрошеного фахівця до проведення лекцій, семінарських занять або майстер-класів, науково-дослідницької діяльності спільно зі приймаючою стороною, а також керівництво дипломних та дисертаційних робіт.

Програма академічних обмінів Туреччини «Mevlana» від Ради вищої освіти Туреччини передбачає навчання для студентів протягом одного/двох семестрів а також викладання для науковців, викладачів термінами від двох тижнів і до трьох місяців. Станом на 2020 рік Національний університет «Львівська політехніка» співпрацює тільки з університетом Карабуока з таких освітніх програм як: «Наука та інженерія», «Соціологія та науки про людину».

За підтримки Leopolis for Future – ексклюзивна програма професійного стажування у Польщі для студентів львівських вузів. Програма спонсорується представниками польського бізнесу та допомагає українським студентам отримати досвід та здобути професійну компетенцію тощо.

Програма академічних обмінів імені Фулбрайта включає в себе 2 програми:

- Fulbright Graduate Student Program – програма обміну для магістрів, що надає можливість її учаснику навчатись в одному з вузів США протягом одного чи двох років.

- Fulbright Faculty Development Program — програма підвищення рівня кваліфікації або проведення досліджень для викладачів та науковців, що вже мають професійний досвід. Наразі програма включає в себе програми для фахівці із бібліотекознавства, журналістики та спеціалістів (фахівців) у галузі управління культури.

Важливою складовою академічної мобільності виступають програми подвійних дипломів. Це співпраця українських та закордонних закладів вищої освіти, які надають студентам можливість одночасно проходити навчання за інтегрованою програмою у власному та закордонному вузах та отримати два дипломи, відповідно, українського та європейського університетів. Для студентів це є суттєвим шансом поліпшити свій рівень знань та підняти свою конкурентоспроможність. Львівська політехніка пропонує своїм студентам можливість прийняти участь в програмі подвійних диплом, співпрацюючи з переважно з польськими вузами, а також німецькими, італійськими, французькими та словацькими закладами вищої освіти. За кожною із цих інтегрованих програм розробленні алгоритм навчання та зарахування кредитів відповідно до Європейської системи перезарахування кредитів ECTS.

Ефективне застосування вказаних можливостей студентами Національного університету «Львівська політехніка» сприятиме підвищенню рівня теоретичних знань, практичного досвіду та підняти рівень своєї конкурентоспроможності на ринку праці.

1. Положення про підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників Національного університету “Львівська політехніка” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://lpmi.ua/polozhennya-pro-pidvyshchennya-kvalifikaciyi> 2. Центр міжнародної освіти Національного університету “Львівська політехніка” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://lpmi.ua/cto>.



## ПЕРЕВАГИ АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ

Згідно Закону України «Про вищу освіту» академічна мобільність – це можливість учасників освітнього процесу (студентів, викладачів та ін.) навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову діяльність в іншому закладі вищої освіти або науковій установі на території України чи поза її межами.

Здобувачам вищої освіти, які реалізують право на академічну мобільність, протягом навчання, стажування чи здійснення наукової діяльності в іншому закладі вищої освіти (науковій установі) на території України чи поза її межами гарантується збереження місця навчання та виплата стипендії відповідно до положення про порядок реалізації права на академічну мобільність. Такі особи не відраховуються із складу здобувачів вищої освіти. Однак, не зважаючи на ряд переваг та можливостей у розвитку рівень академічної мобільності українських студентів є досить низьким.

На початку березня 2020 року, в Києві відбулося одне із підготовчих засідань групи супроводу Болонського процесу Bologna Follow-Up Group (BFUG). Україна приєдналася до Європейського освітнього простору в 2005 році, а такий захід у нашій країні проходив уперше.

Представники всіх країн-членів Європейського простору вищої освіти (ЄПВО), а також провідних європейських організацій у сфері вищої освіти розглянули проблеми підвищення мобільності студентів, викладачів та адміністративного персоналу університетів.

ЄПВО не вдалося досягти раніше визначеної мети — аби до 2020 р. частка студентів, які беруть участь у програмах міжнародної мобільності, сягнула 20%. Для України та багатьох інших країн рівень мобільності значно нижчий. Тому, дана мета на найближчу перспективу зберігається. Водночас передбачається стимулювання створення спільних цифрових освітніх просторів університетами різних країн для забезпечення віртуальної мобільності, яка має не замінювати, а доповнювати фізичну мобільність.

Академічна мобільність сприяє набуттю якісної освіти, формуванню професійної мобільності.

Перевагами сучасної академічної мобільності є:

- усі учасники освітнього процесу мають можливість бути академічно мобільними;
  - одночасне навчання в Україні та за кордоном;
  - навчання студентів за кордоном стало складовою частиною програми навчання в українському закладі вищої освіти (оцінки, одержані за кордоном, зараховуються в Україні);
  - немає потреби брати академічну відпустку чи узгоджувати індивідуальний план навчання.
- За студентом зберігається місце постійного навчання в Україні;
- перезарахування прослуханих предметів відбувається за змістом програм цих дисциплін, а не за їх назвою;
  - гарантії збереження місця навчання або роботи на час навчання за кордоном;
  - гарантії виплати стипендій/заробітних плат на час навчання або стажування за кордоном;
  - право врегулювати інші умови академічної мобільності в окремій угоді між закладом вищої освіти та студентом.

Підвищити якість вищої освіти можливо завдяки активізації академічної мобільності, як найбільш розвиненої форми інтернаціоналізації освіти, яка сприятиме доступу до провідних наукових здобутків розвинених країн та сприятиме розвитку міжкультурної взаємодії.

## АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ СТУДЕНТСТВА – ВИМОГА СЬОГОДЕННЯ

У сучасних умовах освіта й знання є транскордонним і транснаціональним явищем. Саме це визначає актуальність процесів модернізації, глобалізації й активізації міжнародної співпраці у сфері освіти й науки України з іншими державами. У рамках міжнародного співробітництва освіта набуває об'єктивності, прозорості, конкурентоздатності, а роль українських закладів вищої освіти є подвійною: забезпечити належне навчання для своїх студентів і сприяти максимальному використанню можливостей студентського творчого потенціалу в освітньому просторі передових держав, з метою процвітання вітчизняних навчальних закладів у майбутньому.

Формування єдиного освітнього простору відбувається через співробітництво країн у галузі освіти, а відкритий освітній простір сприяє мобільності студентів. Студентська академічна мобільність – це процес здобуття студентом знань і навичок у закладі вищої освіти країни, в якій він не має статусу громадянина. Цей процес передбачає безпосередній перетин кордону фізичною особою, з урахуванням попередньо здобутої освіти та з присвоєнням кваліфікацій чи наукового ступеня по закінченню терміну навчання. За способом організації виділяють академічну мобільність: організовану (здійснюється в рамках економічного, політичного або міжуніверситетського академічного партнерства) та індивідуальну (з власної ініціативи студента). Відповідно до мети розрізняють горизонтальну мобільність (навчання в іншому закладі вищої освіти з метою отримання певного академічного або наукового ступеня) і вертикальну (з метою отримання наступного академічного чи наукового ступеня).

Як свідчить практика, сучасні процеси сфери академічної мобільності є системним явищем. З однієї сторони, вони враховують принципи державної політики в галузі освіти, яка торкається різних професійних груп і значною мірою залежить від нормативно-правових умов функціонування освіти. Тому роль держави та університетів є ключовим фактором академічної мобільності (об'єктивний характер). А з іншої сторони, академічна мобільність має суб'єктивний характер – особисті якості людини в академічному та професійному середовищах.

Найпоширенішою формою інтернаціоналізації вищої освіти є мобільність студентів. За даними ЮНЕСКО, за останні 25 років рівень міжнародної мобільності студентів зріс на 300%. На думку експертів до 2025 року кількість студентів, що навчаються за кордоном, становитиме 4,9 млн. осіб [1].

Студентський обмін розглядається як потужний засіб розвитку загальноєвропейського ринку фахівців і кваліфікованих працівників. Проте в європейських системах вищої освіти, програми мобільності не отримали широкого розповсюдження серед студентів, через недостатність фінансування, відсутність знання іноземних мов, збіг термінів мобільності й навчальних планів на батьківщині та ін. В цілому розвиток академічної мобільності в Україні також уповільнився, що пов'язано з демографічною кризою (зменшенням кількості студентів) і фінансовою доступністю (погіршенням майнового стану населення через політичну й економічну ситуацію в країні). А також проблема полягає в тому, що все більша кількість студентів віддає перевагу не академічній мобільності, а академічній міграції.

Для підвищення якості вищої освіти необхідною є активізація академічної мобільності, як найбільш розвиненої форми інтернаціоналізації освіти, яка забезпечує доступ до провідних освітніх і наукових здобутків розвинених країн та сприяє розвитку міжкультурної взаємодії.

1. Оцінка стану та проблем академічної мобільності в Україні. URL: [http://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2019/04/10\\_Kuznetsov\\_K.\\_V.\\_AZ\\_Otsinka\\_stanu\\_ta\\_problem.pdf](http://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2019/04/10_Kuznetsov_K._V._AZ_Otsinka_stanu_ta_problem.pdf) (дата звернення: 10.03.2020).

## СЕКЦІЯ 4

### ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАННЯ

**Babiy R.V., Strok V.A.**

gr. DIS, DMM

Belarus State Economic University

Scientific supervisor – Ph. D. sciences, associate Professor Naumov D.I.

#### PROBLEMS OF YOUTH ENTERING THE LABOR MARKET: SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Young people are the most mobile and receptive group of the population in the structure of society, however, they belong to a number of socially vulnerable groups. One of the reasons for the social vulnerability of young people is the low demand for workers from this demographic group in the labor market. Academic students and graduates around the world are in low demand on the labour market due to lack of necessary professional experience and qualifications. As a result, there is a need to study the process of young people's entry into the labour market, as its results have a significant impact both on the development of young workers' professional careers and on the social prospects of young people in general.

According to International Labour Organization studies for 2019, the overall underutilization of the labor force among young people aged 15-24 worldwide is 26 per cent [1, p. 20]. This is mainly due to the shortage of jobs for young people and the poor quality of jobs offered. So, young workers are disproportionately represented in low-paid jobs, in jobs with less than two thirds of the median wage [2, p. 18]. According to ILO estimates, a higher level of employment in the informal economy of young workers is confirmed. According to 2011 data, in Eastern European countries one third of the total number of employed young people worked in the informal economy [3].

The described trends reveal the crisis of youth employment in the world. As a result, young people, when entering the labour market, are forced to accept lower wages and, more importantly, precarious forms of work and insufficient or non-existent social guarantees and labour protection. As an example it is possible to cite the results of the study «Analysis of working and living conditions in the city of Lviv», carried out in 2013–2015 by the social movement «Working Christian Youth». The focus of the research was on young female workers and service workers aged 18 to 32, the methodology used was in-depth interviews, and meetings were held with more than 70 employees. Based on the data obtained, the following groups of problems were identified that characterize problems with ensuring decent working conditions for young people in the service sector in the city:

1. The working conditions differ from those promised in the interview, resulting in a change in the actual work performed by the young person and the assessment of his work in the following ways: performing additional duties not warned during the interview; employment under a contract not corresponding to the promised / short-term employment / informal employment; wages lower than promised.

2. Wages are precarious and do not provide for themselves, namely: unstable wages, changing methods of calculating wages; extra hours are not doubled; low wages do not support themselves; and non-payment of wages.

3. Lack of social security, absence of use of / non-use of sick leave; incomplete use of vacation leave.

4. Working conditions have a negative impact on physical health for the following reasons: inappropriate indoor conditions (insufficient ventilation, poor lighting, low temperature / too high indoor temperature); no fixed lunch break; Lack of technical breaks during working hours; women are constantly carrying heavy loads during working hours; long working hours, which exceed the standard; and overburdened by the shortage of workers in the organization.

5. Long-term unpaid internship (full-time internship for 2 weeks or more free of charge).

6. The negative impact of work on mental health for the following reasons: psychological violence at work, low culture of communication – between management and employees, between employees; In relations the manager – the employee may be exposed to violations of ethics and boundaries of privacy in matters of gender interaction [4, p. 26–27].

There is a situation of precarization whereby the employment relationship can be terminated by the employer at any time, as well as the deregulation of the employment relationship and the deficient legal and social security of employment. In fact, in today's world, young people become part of the modern prematurity –social class of temporary or part-time workers, which is permanent and sustainable.

Thus, in characterizing the labour market situation of young people today, the following main features can be identified: precarious social status, loss or reduction of social status, status dissonance (situation in which an individual is forced to work in a job that does not correspond to his profile and qualifications), social insecurity (denial of many social guarantees).

Thus, there is a need to regulate better both the training of future professionals and their further integration into the labour market. The main areas of reorganization are:

- transformation of legislation in the light of current socio-economic trends (regulation of unstable forms of employment);
- inclusion in the educational process of a number of mandatory social and humanitarian disciplines, especially law, Economics, etc., which in the future will increase the legal and economic culture of young professionals; also, in the learning process, more attention should be paid to universal competencies (soft skills);
- creating favorable conditions for young people to engage in entrepreneurial activities (self-employment as an alternative to employment).

1. *World Employment and Social Outlook: Trends 2020 International Labour Office. – Geneva: ILO, 2020. – 127 p.* 2. *Youth employment crisis: Time to act. – Geneva : International Labour Office, 2012. – 128 p. – (report to 101st session of the International Conf. Labour). (In Russian).* 3. *Youth employment in Eastern Europe: crisis within the crisis. – Geneva : International Labour Office, 15 June 2011. – 26 p. – (background report to 100th session of the International Labour Organization. Conf). (In Russian).* 4. *Atypical employment and precarization of labor in Ukraine / ed. V. Dudin, Z. Popovich. – Kyiv: Center for social and labor research, 2017. – 69 p. (In Russian).*

## ВІДСУТНІСТЬ ДОСВІДУ РОБОТИ – ОДНА З ПРОБЛЕМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Працевлаштування завжди є актуальною проблемою як для молоді, так і для решти працездатного населення. Сьогодні в Україні переважає фрикційне безробіття. Рівень безробіття за 2019 р. знаходиться в межах 10%. Проте, як свідчать дослідження, молоді фахівці найчастіше не можуть знайти місце праці.

Отже, здобута вища освіта не є запорукою швидкого працевлаштування, вона надає лише певні переваги. Більшість студентів після закінчення закладів вищої освіти не можуть знайти місце праці за фахом та поповнюють лави безробітних.

Однією з найбільших проблем працевлаштування молоді – відсутність досвіду. Кожен роботодавець вважає практичні навички важливішими та прагне отримати вже кваліфікованого працівника з досвідом роботи. Для ключових і відповідальних посад – досвід є основним чинником, і чим вище кар'єрна сходинка, тим більше досвіду роботи і професійних знань бажає бачити менеджер з підбору персоналу. Молодих фахівців в таких випадках до конкурсу не допускають, інколи навіть не дають випробувального терміну. Зазвичай студенти після отримання фаху чують такі слова: «Нам потрібно працювати, нам ніколи вчити». Така відповідь керівників, у відповідь на пропозицію подивитися молодого, активного, але без практичного досвіду роботи кандидата провокує працевлаштування не за фахом, складний шлях до омріяної професії, розчарування тощо. У свою чергу, молодий спеціаліст має високі очікування від потенційного місця роботи і високо оцінює себе, як працівника, береться за будь-яку роботу, але ще не має навиків розподілу зусиль, часу тощо.

Виникає питання як вирішити цю проблему ще під час навчання у закладах вищої освіти і де студент може здобути досвід роботи під час навчання? Бажання працювати в студентські роки виникає у частини студентів. Але є обмеження у навчальних закладах щодо відвідуваності занять. Поєднати роботу та навчання вдається незначній кількості студентів. Та з проблемою працевлаштування в майбутньому стикнеться кожен. Низка студентів починає здобувати досвід ще на перших курсах навчання шляхом волонтерства та участі у різноманітних програмах стажування, сезонного працевлаштування на канікулах, фрілансу та ін.

Для будь-якого роботодавця молодий співробітник — це ризик і перевага одночасно. Хтось наважується на подібні експерименти з персоналом, хтось воліє утриматися. Та ризикнувши роботодавець може сформувати із студента не ідеального, але ефективного співробітника, добре адаптованого до всіх підводних течій на підприємстві. Співробітник, який виріс на підприємстві – лояльний працівник, який з розумінням ставиться до форс мажорних ситуацій на підприємстві. Тому питання відсутності досвіду стосується не лише кандидатів, але й роботодавців, які не в змозі дати практичні знання своїм працівникам.

Звичайно досвід роботи – важливий чинник при виборі кандидата на вакантну посаду, але необхідно звертати увагу і на інші характеристики. Наприклад, працівник з досвідом може взагалі не мати теоретичних знань, але мати часткові практичні навички, що не дозволятиме йому вирішувати нетипові питання. Цю проблему необхідно вирішувати роботодавцям та кандидатам одночасно і тільки тоді можливий прогрес. З боку підприємств доцільно враховувати проходження практик студентів як частковий досвід роботи, а студентам потрібно не втрачати нагод отримати досвід ще під час навчання.

1. Куценко А. Проблеми працевлаштування молоді та шляхи їх вирішення URL : <https://blog.liga.net/user/akutsenko/article/30500>. (дата звернення: 10.03.2020). 2. Кіракосова Н. Співробітник без досвіду роботи — проблема чи приз? URL : <https://blog.bitrix24.ua/spivrobotnyk-bez-dosvidu-roboty-problema-chy-pryz/>. (дата звернення: 10.03.2020).

## ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ

Соціальні стереотипи міцно вкоренилися в культурі сучасного суспільства, яке активно використовує їх в індустріях розваг або мас-медіа. У науковий обіг поняття «соціальний стереотип» вперше ввів американський дослідник Уолтер Ліппман. У його розумінні, соціальні стереотипи – це стійкі уявлення людей про навколишній світ, які «захищають» уявлення, цінності і права індивіда. Ліппман виділяв дві основні причини формування соціального стереотипу. Перша причина – принцип економії зусиль, що конструює поведінку людини в економічному середовищі. Друга причина – захист індивідом або групою своїх прав і цінностей.

У сучасному суспільстві значну економічну і культурну роль відіграє реклама, яка в процесі просування товарів і послуг використовує механізм формування стереотипованих образів покупців. Тому створення і трансляція стереотипів, в першу чергу стереотипованих чоловічих і жіночих образів, є однією з латентних завдань реклами. В цьому випадку рекламна індустрія зацікавлена в створенні і використанні таких механізмів рекламних образів, які з найбільшою ефективністю транслюватимуть рекламне повідомлення споживачам. Реалізація цього завдання має важливе економічне значення, але одночасно для індивіда створює складності з реалізацією особистісного потенціалу. З одного боку, процеси демократизації і гуманізації, що відбуваються в суспільстві, сприяють створенню комплексу можливостей для реалізації людини як особистості. З іншого боку, гендерні стереотипи, що транслюються рекламою, обмежують суспільне сприйняття індивіда як унікальної особистості, заважають правильно розумітися та ефективно взаємодіяти з ним.

Реклама інтегрована в більшість соціальних підсистем, що дозволяє їй впливати на формування, закріплення і зміну соціальних стереотипів в суспільстві. Широкі можливості впливу реклами на формування економічних установок споживачів обумовлені як масовою культурою, так і ринковими механізмами. Реклама, впливаючи на споживача, пропагує певний спосіб життя у вигляді типових соціальних ситуацій, яким відповідає представлений товар або послуга.

У такому контексті формування гендерних стереотипів стає соціально прийнятним і економічно вигідним. Гендерні стереотипи диференціюють суспільство на функції, які можуть виконувати тільки чоловіки або тільки жінки, а також ретранслюють в суспільство норми маскуліності і фемінності. Крім того, гендерні стереотипи мають під собою серйозний соціокультурний ґрунт у формі транслювання культурою гендерних установок. Так, в залежності від статі, батьки прищеплюють дитині різні риси характеру, формують споживчі звички, конструюють гендерноорієнтований ігровий простір. Навіть в сучасному суспільстві для хлопчиків відведена активна роль ( «добувач і годувальник сім'ї»), а дівчаткам – пасивна ( «мати і домогосподарка»). Формування гендерних стереотипів, яке починається в процесі сімейного виховання, триває в системі освіти, на роботі і в просторі дозвілля.

Як свідчить педагогічна практика, в шкільні роки вимоги, що пред'являються до хлопчикам і дівчаткам, часто сильно відрізняються. По-перше, часто обсяг педагогічних вимог до дівчат більше, ніж до хлопчиків. Так, від дівчат очікують кращої успішності, старанності і охайності в порівнянні з хлопчиками. При цьому, як показують дослідження ЮНЕСКО, вчителі навчають хлопчиків і дівчат, демонструючи стереотипні якості своєї статі [1]. Таким чином вчителі проєктують на дітей гендерні стереотипи, які є консервативними та традиційними характеристиками, виробленими в іншу історичну епоху. Однак в сучасному суспільстві школа повинна давати учням можливість розвивати індивідуальні здібності та інтереси, незалежно від статі, а також протидіяти консервативним нормативним стандартам щодо статей.

Фактично суспільство і культура навіть не формують, а нав'язують певні правила поведінки і уявлення про чоловіків і жінок. Внаслідок цього відбувається закріплення і відтворення історично

існуючих соціальних і гендерних стереотипів в суспільстві. При цьому виникає соціальна проблема, пов'язана з абсолютизацією гендерних стереотипів, в результаті чого виникає дискримінація за ознакою статі. Так, гендерна нерівність в освітньому середовищі може приймати різні форми: від повної заборони на отримання дівчатками освіти, до роздільних шкіл для хлопчиків і дівчат. За даними ЮНЕСКО, країни з дискримінаційними соціальними нормами мають найбільші гендерні відмінності в показниках отримання неповної середньої освіти [2]. У країнах з меншим рівнем проникнення дискримінаційних практик за гендерною ознакою в соціальні інститути дівчинки довше відвідували школу, в той час як в країнах з більш вкоріненими в суспільстві дискримінаційними практиками спостерігається зворотна ситуація.

Однак дослідження ЮНЕСКО показали, що рівну участь чоловіків і жінок в освіті не призводить до встановлення гендерної рівноправності в суспільстві. Це вказує на необхідність проведення більш широких заходів щодо інтеграції інклюзивної освіти, що гарантує рівність статей, з законодавчими змінами і кадровою політикою. Для вирішення соціальних проблем необхідно набагато більше, ніж заходи, спрямовані на розвиток тільки однієї сфери життєдіяльності.

Гендерна соціалізація дівчат в шкільні роки сприяє формуванню у них певних внутрішніх бар'єрів, що ускладнюють надалі особистісну і професійну самореалізацію [3]. Особливі труднощі виникають у дівчат, які мають певні досягнення в сфері точних наук, як математика, фізика, астрономія та інше, тобто в дисциплінах, які вважаються виключно чоловічими. Через це в суспільстві зміцнилися уявлення про те, що дівчатка і точні науки – поняття несумісні, дівчата набагато рідше обирають кар'єру вченого або інженера. Подібні гендерні стереотипи конструюють професійні траєкторії працівників, які орієнтовані не на реальні вимоги ринку праці та професійний потенціал індивіда, а на нормативні зразки традиційного суспільства.

Вплив гендерних стереотипів на всі сфери життєдіяльності суспільства неоднозначний, у зв'язку з цим необхідно забезпечити безпечну і комфортну середу для обох статей, які мали б можливість для розвитку інтелектуального і творчого потенціалу. Для вирішення цього завдання можна використовувати засоби гендерної педагогіки, основним завданням якої є подолання найбільш жорстких гендерних стереотипів, що існують в контексті освітнього процесу. Кожному члену освітнього середовища, особливо викладачам, необхідно мати наступні характеристики: регулювати гендерні відносини; реагувати на прояви дискримінації за статевою ознакою; сприймати гендерні впливи. Тільки таким чином представляється можливим забезпечити збалансовану в нормативному сенсі підготовку працівників, у яких гендерні стереотипи не будуть негативним чином впливати на актуалізацію професійних компетенцій.

Таким чином, актуальною проблемою для сучасного суспільства є спотворення параметрів професійної самореалізації жінок в контексті гендерних стереотипів. Однак подолання вже існуючих гендерних стереотипів є складною комплексною проблемою, яка потребує вирішення в сучасному суспільстві.

*1. Клецина І.С., Іоффе Є.В. Гендерні норми як соціально-психологічний феномен: монографія. Москва: Проспект, 2017. – 144 с. 2. Освіта для всіх 2000-2015 рр.: досягнення і виклики, Всесвітній доповідь з моніторингу ОДВ, 2015 році ЮНЕСКО; Освіта в інтересах людей планети: побудова сталого майбутнього для всіх. ЮНЕСКО, 2016. 3. Виноградова Т.В., Семенов В.В. Порівняльне дослідження пізнавальних процесів у чоловіків і жінок: роль біологічних і соціальних факторів // Питання психології. 1993. № 2.*

**Boykach A.A., Yastrebova K.E.**

19-DIS-1, 19-DMR-1

Belarus State Economic University

Scientific supervisor – Ph. D. sciences, associate Professor Naumov D.I.

## **ICT AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF BELARUS INNOVATIVE ECONOMY**

Information and communications technologies (ICT) have penetrated all spheres of human life, including the economy now. As a result, economic processes and relations are moving from the real world into cyberspace, which has led to the emergence of new economic terms directly or indirectly related to ICT. In many ways it is not just the result of ICT development, but also the product of innovation as a result of scientific and technological progress (NTP).

In science, innovation is usually understood to be an investment into the economy, providing a shift technologies and techniques, or any technology that has resulted from NTP. On modern social development phase of any economic system is closely linked to innovation. The innovation of economic actors shows itself as through the creation of innovation itself of various types, and achievement of certain scales and levels of intensive development national economy. The constant emergence of new knowledge in a variety of fields, as well as their combining leads to new technologies and products that contribute to increasing efficiency of economic activity. In turn, if the economic system starts neglect innovation processes, which either leads to a loss of competitiveness, or to her breakup. Therefore, the target orientation of any innovation activity should be related with changes in the rate of growth and activity of public production. So, innovative economy is an economy based on knowledge and research that has found its own application in various technologies.

Ideally, such an economy should have a number of relevant features: the principle of open innovation, i.e. more flexible business policies; existence of a sufficiently developed mechanism to ensure the use of information resources in the amount needed to support innovative development; effective training system specialists and retraining of personnel. In addition, the innovative economy is based on ICT, that automate many processes and modernize intelligent activity and also functioning of a system of receiving, production, processing are the cornerstone and estimates of various data.+

Today, innovative economic development of the country is directly related to globalization processes and long-term development of digitalization of society. Thanks to progress of technologies, which greatly simplified and reduced the cost of creating and distributing computerized systems and complexes, they became available to almost every person. ICT has penetrated all areas economics, as illustrated by some examples: are automated, manageable mechanisms that increase performance the employee many times, and, of course, reduce costs; in trade – online stores, thanks to which you can shop without leaving your home around the world; in banking – electronic systems financial calculations that made the existence of e-commerce possible.

However, at the current stage of the world economy, the use of ICT is no longer innovation. The basis of economic growth of the country is the introduction and development of innovative technologies (both industrial and social). Therefore, for a country to achieve certain economic heights, be among the leading countries in the level of technological development needs to create an enabling environment for productive capacities and to maintain a high pace of scientific and technological development. All this requires state support, and cooperation with leading companies of countries leading in the field of NTP.

For Belarus, this means that it is necessary to plan innovative development by introducing better research results into the real economy. For example, belarusian IT sector receives systemic state support, which allows it to rapidly to develop. In 2005, a High Technology Park was established that was able to stimulate the development of belarusian IT sector with 386 companies with more than 35,000 employees in



2019 [1]. In Belarus has a good reputation in the world, and IT-sector of the country has become a source of innovative development of the national economy. Definitely can affect to the development of political relations between Belarus.

According to the document prepared by GKNT and the National Academy of Sciences of Belarus on the basis of a comprehensive analysis development of technologies, for the country for 2021-2025 it is planned to develop six priority directions of scientific, scientifically technical and innovative activity. First of all – it is information and communications technology, digital technology and cross-cutting technology character. Technologies related to biology, chemistry, pharmacology and medicine have also been identified. More some priority areas – innovative materials in mechanical engineering, energy, ecology and natural resource management, food and agro-industrial technologies. And, of course, the last innovative direction – ensuring the security of the state, the person and society as a whole. According to GKNT, priority areas will allow to concentrate efforts on breakthrough projects that benefit the whole country. Selected directions in economic development and also scientific and scientifically technical innovative activity of the country, correspond to the innovation areas of a number of high-level economies, such as the United States, Germany, Japan, China, Sweden, Great Britain and Russia [2].

Innovative economic processes thus play a significant role and are the most important object for public support through investment, the creation of favourable legal conditions and related infrastructure. The innovative economy promotes the emergence of new high-paying jobs, and support political and education and health. To create a new competitive on the world market products, should first of all keep the concentration of scientific and technical potential in scientific development and various kinds of research, and most importantly, ensuring their uses in production.

*1. A platform for research and discussion on international relations and security in Eastern Europe Minsk dialogue. – Access mode: <https://minskdialogue.by/research/memorablenotes/kak-it-sektor-belarusi-mozhet-povliiat-na-ee-mezhdunarodnoe-polozhenie>. – Access date: 18.03.2020. 2. State committee on science and technology of the Republic of Belarus: [http://www.gknt.gov.by/news/2019/gknt\\_i\\_nan\\_belarusi\\_obsudili\\_prioritetnye\\_napravleniya\\_nauchnoy\\_na\\_uchno\\_tekhnicheskoy\\_i\\_innovatsionn/](http://www.gknt.gov.by/news/2019/gknt_i_nan_belarusi_obsudili_prioritetnye_napravleniya_nauchnoy_na_uchno_tekhnicheskoy_i_innovatsionn/). – Date of access: 18.03.2020.*

**Vazhnik E.D., Medvedeva A.A.**

16DIS-1, 19DMM-1

Belarusian State Economic University

Scientific adviser – assistant Mikhailik F.V.

## **ENTREPRENEURSHIP AS A LIFE PERSPECTIVE OF MODERN YOUTH**

Today, the development of youth entrepreneurship is a priority. However, the formation of socially responsible, sustainable entrepreneurs is impossible without a comprehensive entrepreneurial ecosystem, the most important element of which is the entrepreneurial culture. It is the formed entrepreneurial culture that will help to avoid the effect of "hidden entrepreneurship" and provide a direct positive link between the growth of the number of small businesses and socio-economic development.

Today, the development of youth entrepreneurship is a priority. However, the formation of socially responsible, sustainable entrepreneurs is impossible without a comprehensive entrepreneurial ecosystem, the most important element of which is the entrepreneurial culture. It is the formed entrepreneurial culture that will help to avoid the effect of "hidden entrepreneurship" and provide a direct positive link between the growth of the number of small businesses and socio-economic development.

It can be noted that there are a huge number of definitions of the concepts "entrepreneur" and "entrepreneurship". However, in all the definitions considered, three characteristics can be distinguished: the behavior of the entrepreneur and his skills; the entrepreneurial process and events that are part of it; and the results of entrepreneurial activity.

The intensity of the selection of new members and the intensity of the competitive business environment are necessary qualities and simultaneously indicators of the healthy state and development of entrepreneurship. In turn, the number and motivation of young people who join the sphere of entrepreneurship as its agents are the most important component of these processes. This fact determines the natural research interest in the problem of youth orientation to entrepreneurship, which is enhanced by the following circumstances.

First, these are the socio-cultural and economic features of modern society. The presence of motivation to engage in their own business among representatives of various social groups and strata becomes one of the fundamental factors of innovative development of society, the need for which is emphasized by the leadership in our country [4].

In this regard, entrepreneurial activity among young people is of particular importance. Young people are the most creative and dynamic part of modern society, and the extent to which they are motivated to do business affects the competitiveness and dynamism of both the economy and society as a whole of each particular country.

Secondly, they include the historical features of the formation of the Belarusian business environment. This is, at the moment, a systemic lag in the sphere of small and medium-sized businesses in comparison with the economies of developed countries. From here, the need to "start ahead" is actualized, which is more possible for entrepreneurs who are at the most creative age. Therefore, the task of quantitative and qualitative growth of Belarusian business will fall on the shoulders of a generation of young entrepreneurs in the near future.

Third, these are challenges and risks for the near-term prospects of Belarusian business. In addition to the economic crisis, the prospect of joining the world trade organization is significant in this regard. Existing business practices (excessive pricing appetites, corruption, etc.) can serve as a serious obstacle to the successful competition of Belarusian business entities in the international market. In this regard, the lack of accumulated business experience for young businessmen becomes an advantage.

Thus, having analyzed the existing views on the definition of "entrepreneurship", we see that attention has always focused on the development of an existing entity and the characteristics of the content of the category "entrepreneur" itself, while the term "entrepreneurial culture" begins to be actively used in the second half of the XX century.

The vast majority of today's youth accept entrepreneurship as their real life perspective. And youth entrepreneurship is a resource for modernizing and improving the competitiveness of not only Belarusian business, but also Belarus as a whole.

*1. Weber M. Protestant ethics and the spirit of capitalism // Selected works / TRANS. with him.; Comp., General editorship and afterword. Yu. N. Davydova. Moscow: Progress, 1990. Pp. 149-152. (In Russian). 2. Drucker P. F. Innovation and entrepreneurship. Moscow: Nauka, 1992. (In Russian). 3. MANOVA M. V. Influence of business values on the culture of a transforming society: sociological analysis: auto-Ref. dis. ... Cand. sociology. sciences'. Moscow, 2010. (In Russian). 3. Strelkova K. Moral values in the preparation of future entrepreneurs // Human capital and professional education. 2014. № 1. Pp. 20-24. (In Russian). 4. Florida R. Creative class: people who change the future / TRANS. from English. Moscow: Classic XXI Publishing house, 2007. 421 p. (In Russian).*

## АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОФЕСІЙ В УКРАЇНІ

Ринок праці є однією з найважливіших складових світової чи національної економіки. Він є нестабільним і постійно коливається. Змінюється також актуальність професій. Актуальність професії залежить від економічних, політичних, екологічних умов у країні і у світі. Ми хочемо дати відповідь на питання, які професії в Україні є популярними, які професії в ближчому майбутньому будуть найоплачуванішими і матимуть попит на ринку праці, а які відійдуть на задній план.

Згідно з статистичними даними за 2019 рік такі напрямки як юриспруденція, медицина, менеджмент і банківська справа, інформаційні технології мають найбільший попит серед абітурієнтів.

В Україні, юриспруденція вважається найпрестижнішим напрямом працевлаштування. Такий висновок можна зробити з аналізу численності бажаючих отримати юридичну освіту, незважаючи на високий рівень цін цього напрямку навчання. Різноманітні експертні оцінки також вказують про високий соціальний статус юриста в українському суспільстві.

Все більш популярним напрямом навчання в українських вузах стає медицина, цей напрям є популярним не тільки серед українських, а і серед іноземних абітурієнтів. Не менш привабливими професіями вважаються професії менеджерів та банкірів, незважаючи на перенасичений ринок праці спеціалістами цих професій. За даними аналізу ринку праці експерти зробили висновок, що чисельність спеціалістів з юридичною та економічною освітою досягне норми за умови, якщо випуск цих спеціалістів у вузах України припинити на 5 років. Проте, всім нам відомо, що досвідчені спеціалісти з високим рівнем професіоналізму завжди потрібні. Залишається тільки здобути цей досвід. Статистика була зроблена на основі даних вступу до вищих навчальних закладів України. Якщо ж поглянути на ринок праці України, який є частиною глобального світового ринку праці, то на ньому все більшу роль відіграють інформаційні технології.

Все більшої популярності набуває професія фрілансера, яка частіше за все не вимагає ні освіти, ні досвіду роботи. Все, що потрібно – наявність комп'ютера та високошвидкісного Інтернету. Але не треба забувати про всі ризики неофіційного працевлаштування.

Зараз відомо, що за професіями у сфері інформаційних технологій майбутнє. Адже вже зараз відбувається досить високий рівень попиту на спеціалістів наступних професій: системного адміністратора комп'ютерних систем та спеціаліста комп'ютерних мереж, програміста, дизайнера, аналітика та радника комп'ютерних систем [1].

Щодо найменш популярних спеціалізацій, то за даними міністерство освіти і науки України це аграрні науки і продовольство. Конкурс на бюджетну форму навчання на цій спеціальності становив 3,08 претендента на місце, крім неї в список також потрапили ще п'ять спеціальностей: механічна інженерія – 3,54 претендента на місце; електрична інженерія – 3,88; транспорт – 4,20; архітектура і будівництво – 4,24; електроніка та телекомунікація – 4,40. Згідно статистичних даних таких галузей знань, за якими не набирається необхідна кількість вступників за державним замовленням – немає [2].

Отже, професійні тенденції у світі швидко міняються, це залежить від розвитку нових технологій, людських потреб і нововведень. Деякі професії залишаться надовго на ринку праці, а деякі постійно змінюються, деформуються, або зникають. Головним завданням абітурієнта є відслідкувати попит на ринку праці і прийняти правильне рішення у виборі майбутньої професії.

*1. Найпопулярніші професії світу: сучасний стан та тенденції розвитку/URL: <https://znoclub.com/dovidnik-zno> 2. Названо спеціальності-аутсайтери вступної кампанії 2019/ URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20190802-nazvano-spetsialnosti-autsajdery-vstupnoyi-kampaniyi-2019>.*

### СУЧАСНИЙ СТАН ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ: ЗВ'ЯЗОК ОСВІТИ І РОБОТИ ЗА ФАХОМ

Активний розвиток ринкової економіки, модернізація виробництва та впровадження наукомістких технологій викликають значні зміни у структурі зайнятості населення. Разом з цими процесами, суттєво зростає конкуренція на ринку праці, що не може не позначитися на кількості зайнятого молодого населення.

Різні аспекти проблематики працевлаштування молоді розглядають вчені, такі як: Дж. М. Кейнс, А. Оукен, А. Маршалл, А. Філіпс та ін. Їхні праці стали теоретичною основою для дослідження питань зайнятості. В Україні вивченням ринку праці займаються В. М. Василенко, Е. М. Лібанова, В. Онікієнко, В. М. Петюх та ін.

Сьогодні безробіття молодого населення є однією з найгостріших соціально-економічних проблем України та, відповідно, потребує постійного моніторингу та вирішення. Чинниками утворення досліджуваної проблеми є: недосконала база законів; відсутність державної стратегії забезпечення робочим місцем молоді; невідповідність освітніх послуг з реальними потребами економіки; слабкі механізми стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді [1, с. 245; 2, с. 114].

Випускників вищих навчальних закладів приймають на роботу, оцінюючи рівень знань (теоретичних та практичних), досвідченість, студентські досягнення, емоційний інтелект особистості тощо.

З метою детального аналізу провідних тенденцій на ринку праці в контексті населення молодого віку доцільно визначити показники економічної активності та зайнятості. За даними Державної служби статистики України, кількість економічно активного населення віком від 15 до 34 років протягом 2013-2018 рр. зменшилася на 23,81 %. Це при тому, що молодь складає третю частку усього економічно активного населення (35 %) [3].

Молоді люди, які отримали освіту у закладі вищої освіти України, здебільшого не працюють за здобутою спеціальністю. Так, за інформацією з дослідження ситуації з працевлаштування за спеціальністю в Україні, станом на травень 2018 року тільки 42 % українців працюють за отриманою ними спеціальністю, 33 % взагалі ніколи за фахом не працевлаштовувалися, 18 % прийняли рішення змінити сферу, у якій працювали за спеціальністю [4].

Підвищенню рівня працевлаштування молоді за фахом сприятимуть такі заходи: введення у навчальну програму школи дисципліни «Професійна орієнтація»; організація інформативних презентацій про спеціальність; ділити клас за кругом інтересів; запрошувати представників закладів фахової передвищої, вищої освіти.

Окрім того, очікування студентів щодо навчального процесу та матеріально-технічної бази у навчальних закладах часто не виправдовуються. Цей процес відбувається за рахунок недостатнього фінансування навчальних закладів державою та високих вимог до викладачів, які змушені більше займатися науковою роботою, аніж якісним викладанням матеріалу студентам. А існуючі заходи у ЗВО, направлені на працевлаштування молоді, такі як: оголошення про пошук робітників у ЗВО; ярмарок кар'єри; зустрічі з роботодавцями; виробнича практика (2 місяці) не дають суттєвого зросту рівня працевлаштування молоді.

Зважаючи на вищевказане, можна запропонувати такі основні напрямки підвищення рівня молодіжної зайнятості за фахом: реалізація авторського проекту «Молодіжна освітньо-практична платформа «UNI»; залучення потенційних роботодавців до навчального процесу; виконання науково-технічних розробок, дипломних робіт, участь студентської молоді у розробці проектів на замовлення роботодавців; консолідація зусиль навчальних закладів та підприємств (замовників кадрів) щодо працевлаштування випускників; удосконалення законодавчої бази пільгового оподаткування підприємств, які приймають на роботу молодих працівників [5, с. 90].

Одним із найбільш перспективних шляхів підвищення працевлаштування молоді за фахом є модернізація закладів вищої освіти шляхом реалізації авторського проекту «Молодіжна освітньо-практична платформа «UNI», її інноваційними рисами є:

1. Укладатимуться договори із великою кількістю підприємств та установ, які гарантуватимуть для випускника «Молодіжної освітньо-практичної платформи «UNI» робоче місце;
2. Топ-менеджери та працівники підприємства виступатимуть у ролі партнера викладаючи предмет (-и) у даному закладі, а також будуть кураторами груп UNI-студентів;
3. Щорічна практика на підприємстві (-вах);
4. Широка можливість вибору додаткових предметів;
5. Місія UNI-викладача – якісне викладання теоретичного матеріалу за допомогою інноваційних методів. Додаткова сфера діяльності, котра не буде впливати на рівень престижності викладача – це наукова діяльність;
6. Людина – це соціальна істота, тому одним із обов’язкових предметів, або занять буде дисципліна, яка направлена на ефективне налагодження міжособистісних відносин, ведення переговорів та розвиток лідерських навичок в UNI-студента;
7. Обмін UNI-студентами між закладами в різних регіонах України та Всеукраїнські з’їзди;
8. Залучення спонсорів, котрі будуть забезпечувати матеріально-технічну базу закладу.

Важливим є питання вартості створення «Молодіжної освітньо-практичної платформи «UNI»: якщо даний заклад буде створена при нині діючих університетах України – то це суттєво зменшить витрати на приміщення; якщо як окремого закладу вищої освіти, який буде заснований на державній формі власності та створений за рахунок міських чи обласних бюджетів та коштами спонсорів, та який буде розрахований, для прикладу на 2000 студентів, приблизно коштуватиме 4740 тис. грн. (табл. 1)

Таблиця 1

**Орієнтовна вартість (кошторис) проекту  
«Молодіжної освітньо-практичної платформи «UNI» (розроблено автором)**

Складові завдання	Орієнтовна вартість, грн.
Підбір та підготовка приміщення понад 4000 м <sup>2</sup>	1040 тис. грн
Створення організаційної структури для діяльності (налагодження системи внутрішнього адміністрування та адміністрування напрямків діяльності; розробка внутрішніх процедур контролю; ведення документації та інші)	400 тис. грн
Оснащення приміщення матеріально-технічним забезпеченням	3000 тис. грн.
Напрацювання бренду закладу	300 тис. грн.
<b>Разом:</b>	<b>4740 тис. грн.</b>

Реалізація проекту «Молодіжної освітньо-практичної платформи «UNI» сприятиме підвищенню рівня зайнятості молодих кадрів за фахом. Заклад вмщуватиме у собі інноваційні методи навчання та найкращі умови для саморозвитку, соціалізації, національно-патріотичному вихованню, працевлаштування та молодіжному підприємництву.

1. Митрофанова А. С. Аналіз причин, факторів та проблем безробіття серед молоді в Україні // *Економічні науки*. 2018. № 28. С. 239–250. 2. Єсінова Н. І., Голозубова А. О. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України // *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2017. Вип. 1 (25). С. 111-120. 3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/> 4. Ринку праці «Чи працюють українці за спеціальністю: результати опитування». Онлайн-журнал сайту [roboota.ua](http://roboota.ua) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://thepoint.rabota.ua/rabotayut-ly-ukrayntsy-po-spetsyalnosti-rezultaty-oprosa/> 5. Гладка Д. О. Удосконалення кадрової політики як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств / Джеджула В. В., Єпіфанова І. Ю., Гладка Д. О. // *Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечнікова. Секція «Економіка»* – 2019. – Том 24. – Вип. 2 (75). – С. 88-92.

## ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄС

Для сучасного ринку праці в Україні характерне постаріння економічно активного населення, наявність проблем безробіття, нерівномірність між попитом і пропозицією робочої сили як по регіонах, так і по видах діяльності, неналежний рівень заробітної плати, незадовільні умови праці тощо. Рівень безробіття молоді в Україні загалом нижчий ніж у країнах ЄС, і двічі нижчий ніж у країнах Східної Європи та Центральної Азії [1].

Питання трудової міграції актуальне для України не перший рік, але війна лише посилила чинники, що існують на загальносвітовому ринку праці. Сильні економіки притягують до себе хвилі трудових мігрантів, як магніт. Українські сайти рясніють історіями наших співвітчизників, які успішно працюють в Польщі, Німеччині, Швеції. Однак співгромадяни займають частину ніші польської економіки через те, що поляки їдуть шукати щастя у Великобританії, Нідерландах.

Проблеми, пов'язані з розвитком ринкової економічної системи в Україні, вимагають активного формування ринку праці і забезпечення високого рівня зайнятості економічно активної частини населення, а особливо молоді. Шукаючи роботу, українці стикаються з психологічним труднощами через неготовність до активних дій, невміння адаптуватися до нових умов праці, страх і відсутність мотивації поведінки в нових ринкових умовах.

Водночас, все ж таки в Україні молодь активно бере участь на ринку праці. Понад 51% української молоді знайшли собі роботу до досягнення 25 років. В Україні наразі рівень самозайнятості і підприємництва серед молоді є досить низьким та становить 8% [2].

Першопричиною труднощів в працевлаштуванні випускників в Україні, є проблема ЗВО, оскільки, освітня програма не готова прийняти існуючу реальність та дослухатися до проблем ринку. За статистикою вона відстає на 30 років, тобто той випускник, який зараз закінчує навчання є неактуальним і непотрібним на сучасному ринку праці. Також чималою проблемою є те, що закінчуючи навчальний заклад, потенційний працівник має високий рівень теоретичної бази і немає достатньо практичних занять і вмінь, які потрібні роботодавцю. Ще однією з важливих проблем, є стереотип про популярні і непопулярні професії. Через це виникає дефіцит кваліфікованих кадрів у менш популярних галузях, а більш популярні професії, якими ринок праці перенасичений, залишаються неконкурентними.

Безробіття, низький рівень доходів та обмежені можливості професійного зростання, корупція, незадоволення владою та, як наслідок, невпевненість у завтрашньому дні штовхають українців за кордон у пошуках кращого життя. За дослідженнями американського інституту Gallup, у 2019 році 36% дорослих українців хотіли б переїхати в іншу країну. Через війну та кризу кількість кандидатів, зацікавлених ту зарубіжних вакансіях, помітно зросла. Багато фахівців готова переїхати в ЄС чи інші держави.

Існує дві категорії громадян, які шукають роботу за кордоном: тимчасові трудові мігранти, яких часто називають заробітчанами, та спеціалісти, які цілеспрямовано шукають можливості для виїзду в іншу країну на постійне місце проживання, зокрема, шляхом отримання стабільної та добре оплачуваної роботи. Кваліфікованих фахівців працювати за кордоном також стимулює лібералізація візової та імміграційної політики країн-сусідів. Найчастіше українці їздять за кордон на роботу, яка не потребує спеціальних навичок.

При працевлаштуванні українців виникає чимало проблем, які пов'язані з укладанням трудового договору. Ключовою проблемою нових мігрантів є необізнаність з законодавством країни, а відповідно вразливість для різного роду шахраїв, до яких українські трудові мігранти звертаються за допомогою.

Нерідко українські заробітчани, будучи в пошуках високооплачуваної роботи, потрапляють до посередників-шахраїв і в результаті отримують значно меншу заробітну плату, 7-денний робочий тиждень без можливості взяти вихідні, погані або нерідко небезпечні умови проживання.

Німеччина це приклад однієї з багатьох країн в Європі, яка береться за робочі руки. Хоча тут уже працюють 2,5 млн жителів ЄС, дефіцит робочої сили становить 1,2 млн. осіб. Після ухвалення нового міграційного закону, який діятиме з 2020 року, тут раді спеціалістам з інших країн включно з Україною. Головні вимоги – підтверджена кваліфікація, тобто визнаний диплом, знання мови і здатність себе утримувати. Запустили навіть сайт одинадцятьма мовами, що допомагає визнати диплом і знайти роботу. На початковому етапі навіть не потрібен договір з роботодавцем, влаштуватись можна буде у перші пів року. Коли виникає ситуація зміни роботодавця, працівник зобов'язаний повідомити про свій намір, інакше, отримавши трудову візу за одним договором, але за фактом працюючи "в чорну", людині загрожує адміністративний штраф і депортація, без праву в'їзду в ЄС на певний строк.

Серед держав-членів ЄС найбільше зростання зайнятості зафіксовано в Естонії (+ 2,8%), на Мальті (+ 1,7%), у Швеції (+ 1,2%) і Ірландії (+ 1,1%). На противагу цьому зниження рівня зайнятості спостерігалось в Латвії (-1,9%), Румунії (-1,2%), Хорватії (-0,6%) і Литві (-0,5%).

У Польщі діагностика попиту на кваліфікації на регіональному і місцевих ринках праці покладається на державні служби зайнятості. Міністерство сім'ї та праці здійснює прогнозуванням навичок та забезпечення освіти й підготовки кадрів до економічних потреб і змін на ринку праці. В Чехії для заохочення зацікавлених сторін до прийняття рішень з питань ринку праці було створено 29 галузевих рад, основними видами діяльності яких є: моніторинг ринку праці, оцінювання галузевих навичок, підтримка та співпраця зі школами та навчальними закладами. В Румунії Міністерство освіти приймає рішення у виборі субсидованих місць для студентів у навчальних закладах, беручи до уваги результати прогнозування та оцінювання навичок. В Великобританії дослідженнями ринку праці займається Інститут досліджень зайнятості. У Франції макроекономічними прогнозами займається Міжнародне бюро економічних перспектив. У Нідерландах використовують дві моделі – «комбінована модель» заснована на опитуванні великої групи випускників системи професійної освіти населення щодо їх поточної зайнятості й роботи та їхнього першого місця роботи після завершення навчання. У США визначенням потреб у кадрах займається Агентство трудової статистики США. Для деяких професій, таких, як лікарі й юристи, кількість фахівців визначена й регулюється юридично та законодавчо.

Основна проблема заробітчан – це мовний бар'єр. Через незнання мови українці часто мають проблеми з адаптацією у праці, у спілкуванні з працівниками і роботодавцями. Через це і є випадки нетолерантного ставлення [3].

Регулювання ринку праці України в умовах реалізації основної зовнішньоекономічної стратегії – інтеграції країни до Європейського Союзу – потребує дослідження міжнародного досвіду регулювання загальноєвропейського ринку праці, ринків праці США, Японії, що дозволить адаптувати національний ринок праці України до кращих світових практик.

Отож, можна зробити висновок, що ситуація на ринку праці потребує вживання заходів, щоб сучасні проблеми зі зайнятістю привести до міжнародних стандартів і старатись покращувати умови праці для українців, щоб не виникало бажання виїжджати в інші країни, і відповідно уникнути можливих проблем з працевлаштуванням у країнах ЄС.

*1. Становлення економіки України у після кризовий період: ризики та проблеми розвитку / під ред. д.е.н., проф. О.О. Непочатенко (Частина 1). – Умань: Видавець «Сочинський», 2012.- 416 с.*  
*2. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/14429.html>.*  
*3. Штерма Т. В. Зайнятість та безробіття: міжнародний досвід й сучасні перспективи України / Т. В. Штерма, Н. В. Штогринець // Вісник ЖНАЕУ. – 2015. – № 1 (48), т. 2. – С. 26–31.*



Голубицький М. М., Колмакова Х. Ю.

гр. 17-ДИС

Білоруський державний економічний університет

Науковий керівник – к.с.н., доцент Лашук І.В.

## ОСВІТА ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНОЇ СТРАТИФІКАЦІЇ

Основою соціальної стратифікації суспільства є нерівність людей. Однак спосіб організації нерівності в різних суспільствах і в різних часових проміжках неоднаковий. Ознаки стратифікації залежать від головних цінностей даного суспільства. Однак так як всі суспільства в процесі свого існування проходять подібні етапи розвитку, можна виділити подібні і які існують у всіх соціальних системах фактори стратифікації. Вся сукупність ознак стратифікації ділиться на первинні (основні) і додаткові стратифікаційні ознаки.

До основних критеріїв соціальної стратифікації відносять:

- Економічний
- Владний
- Престиж професії
- Освіта

Перша ознака – економічний. Він ґрунтується на понятті доходу. Під доходом мається на увазі сукупність всіх благ, які набуває індивід за певний проміжок часу. Дохід може позначатися в будь – яких грошових одиницях-рублях, євро, доларах і т. д.

Друга ознака – фактор влади. Влада вимірюється кількістю осіб, на яких поширюється прийняте індивідом рішення. Суттю влади є здатність індивіда поширювати свою волю і бажання на інших людей незалежно хочуть вони того чи ні. Наприклад, рішення глави держави поширюються на всіх жителів даної держави, рішення директора школи – на всіх учнів і співробітників даного навчального закладу.

Третя ознака – престиж професії. Це поняття позначає ту повагу, якою користуються представники певної професійної діяльності в суспільстві. Престиж професії – це ступінь суспільного визнання певного роду діяльності.

Четверта ознака – освіта. Він вимірюється кількістю часу, витраченим на навчання в державних або приватних установах освіти. Кількість років навчання-це універсальний показник рівня освіти, прийнятий в більшості країн світу.

Освіта є невід'ємною частиною стратифікаційної системи суспільства, тому що воно прямо або побічно впливає на економічне становище індивіда, його професійний успіх, просування по соціальних сходах. Освіта концентрує навколо себе всі сфери суспільного життя, визначає перспективи і вектори розвитку суспільства. Проблема освіти в даний час виводиться на державний рівень, тому що від її вирішення залежить безпека нації, економічний, політичний розвиток, науково-технічний потенціал держави.

Функціями освіти як соціального інституту є: соціально-диференціююча, культурно-виховна та соціально-селективна функції. Однак соціально-селективна і соціально-диференціююча функції мають точки перетину: і в першому, і в другому випадку не тільки здійснюється процес диференціації, але і спостерігається варіація ключової ознаки, за якою здійснюється поділ.

В індустріальному і постіндустріальному суспільстві зростає потреба в освіті, тому що поява нових технологій дає поштовх для створення нових спеціальностей, які на даному етапі розвитку суспільства будуть вкрай затребуваними. Суспільство потребуватиме фахівців нових галузей знання, ці професії будуть престижними і добре оплачуваними. У даній ситуації можна помітити нерозривний зв'язок між освітою і професією як факторами соціальної стратифікації.

Освіта допомагає індивіду освоїти навички та вміння, необхідні для оволодіння певною професією і в подальшому для отримання високої заробітної плати. Високий рівень освіти дає право індивіду претендувати на більш високу соціальну позицію і престиж, що належить цій позиції.

Інститути освіти і виховання є засобом соціальної мобільності населення. У суспільствах, де освіта доступна всім і кожному, воно представляє з себе ліфт, який переміщається з самих низів до вершини. Однак загальна освіта доступна не скрізь, іноді право на отримання освіти мають лише привілейовані верстви населення. В такому випадку освіту можна зобразити як ліфт, який переміщається виключно по верхніх поверхах соціальних сходів. У сучасному суспільстві часто не можна домогтися якогось статусу, не закінчивши університет. Випускники з відмінним дипломом відносно легко просуваються по кар'єрних сходах. На сьогоднішній момент ряд професій недоступні без відповідного диплома.

*1. Девіс, К., Мур, У., Продовження дискусії про рівність // Клас, статус і влада / К. Девіс, У. Мур; Під заг. ред. р. Бенедікс і С. М. Лінсет.- 1966. – С. 160. 2. Канатьєв, К. Н. Соціальна стратифікація і сучасні напрямки гендерних досліджень / К.Н. Канатьєв // Вісн. Нижєгород. ун-ту. Сірий. Соц. наука. Соціологія.- 2013.- С. 85. 3. Комаровський, А. В. Культурсоціологія Макса Вебера/ А. В. Комаровський // Соціологічний альманах, Соціологія– 2014. – С. 399.*

## ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Безробіття — досить складне економічне, психологічне та соціальне явище, в якому частина економічного населення не може знайти постійне чи тимчасове місце застосування своєї робочої сили. Безробітна молодь – це особлива соціальна група, яка в певний час не має такої цінності, як робота, пов'язаного з нею престижу, матеріального добробуту та загального визнання. Це відчутно впливає на загальну мотивацію поведінки молодих людей, мотиви вибору й опанування професії або перенавчання. Щорічно в Державну службу зайнятості звертаються близько 5-7% (92 тис) випускників навчальних закладів [1].

Працевлаштування молоді вважається однією з найскладнішою соціально-економічної проблеми, яка пов'язана з тим, що ринок праці та ринок освітніх послуг, так як і товарний ринок, розвивається за законами попиту і пропозиції. Як наслідок, замість здійснення трудової діяльності за отриманою спеціальністю майже половина випускників ЗВО щорічно перебувають у пошуках бажаного робочого місця. Відсутність перспектив працевлаштування загострює взаємовідносини у молодіжному середовищі і, як наслідок, може призвести до соціальної дезадаптації та особистісної деструктивної поведінки.

Труднощі працевлаштування випускників навчальних закладів перетворилась на одну з найбільш важких соціальних проблем. На думку деяких фахівців, які займаються проблемами молодіжного працевлаштування, навчальним закладом має виконуватись єдина обов'язкова умова – навчання та виховання, проблема подальшого працевлаштування не є компетенцією закладу освіти. Рейтинг ЗВО повинен визначатися кількістю працевлаштованих випускників. Випускники повинні пам'ятати, що усі підприємства віддають перевагу кваліфікованим спеціалістам [2].

До основних чинників, що впливають на успішність процесу працевлаштування, віднесено стан та тенденції розвитку молодіжного ринку праці; знання, вміння та навички, а також мотивація працівників, інші особистісні властивості, необхідні для успішного працевлаштування, досвід роботи, стереотипи свідомості щодо функціональних та посадових обов'язків тощо (рис. 1).

При розгляді проблем зайнятості населення безробіття випускників виділяється особливою гостротою в силу його негативних наслідків. Причини, що стримують ефективне працевлаштування випускників є: їх низька конкурентоспроможність, відсутність відповідних знань та навичок та самовизначення на ринку праці, розвиток трудової кар'єри, відсутність вакансій для молоді, що немає досвіду трудової діяльності, відсутність чітко сформованої трудової мотивації випускників, які віддають перевагу високооплачуваній та престижній роботі. На основі цих проблем варто активізувати певні чинники, які сприяли б розширенню можливостей молоді для реалізації своїх планів.

Оскільки однією з головних причин безробіття молоді є неможливість працевлаштуватися після навчання, то державна молодіжна політика має формуватись з урахуванням інформації щодо прогнозу пропозиції робочої сили згідно з потребами роботодавців [2,с.279].

Основними заходами, для зменшення безробіття серед молоді, має бути просвітницька робота. Для цього потрібно:

- створити Молодіжну біржу праці;
- включати до навчальних програм обов'язково стажування і реальне практикування студентів на виробничій практиці;
- організовувати зустрічі з роботодавцями та колишніми безробітними які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес;
- запропонувати та запровадити в програмах навчальних закладів курси з техніки пошуку роботи;
- виконання волонтерських робіт, або проводити навчання з техніки пошуку робіт.

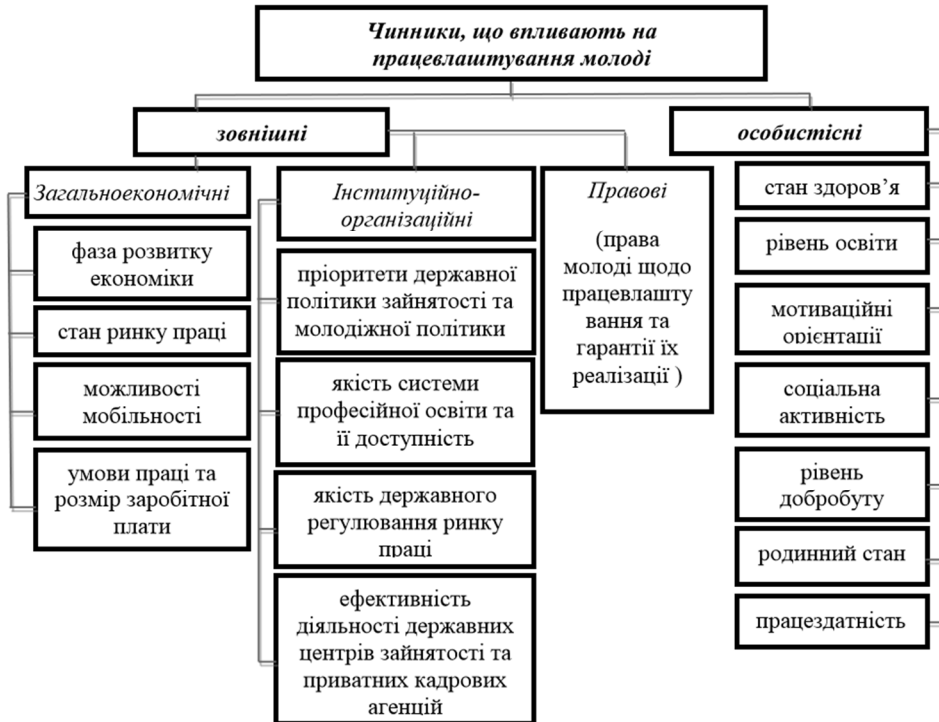


Рис. 1. Класифікація чинників, що впливають на працевлаштування молоді

Зрозуміло, що система заходів щодо зниження рівня безробіття молоді не обмежується наведеним, існує багато можливостей для творчого пошуку шляхів виходу із складної ситуації, що склалася зараз на ринку праці, але тільки комплексний підхід до розв'язання проблеми дозволить досягти певних позитивних зрушень у сфері працевлаштування молоді в Україні [3,с.3].

На мою думку варто створювати такі умови, завдяки яким молодь була б зацікавлена в регламентованих видах діяльності, сприяти відродженню ціннісних орієнтацій до праці, які є основними засобами досягнення різноманітних цілей і, отже, виконують функцію регулятора соціальної поведінки особи. Державна політика щодо боротьби з молодіжним безробіттям є недостатньо ефективною. Це підтверджується відсутністю зв'язку між вузами та ринком праці, браком стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця для молоді.

Процес системних змін в економіці та її пристосування до якісних і дорогих європейських стандартів вимагає глибоких змін з боку трудящих і капіталу. Держава повинна створювати умови та підтримувати взаємодію головних учасників ринку зайнятості [4].

1. Державна служба зайнятості України URL: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat\\_id=3054](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054)
2. Сошенко В.М. Проблеми працевлаштування молодих спеціалістів на сучасному ринку праці. 2011. С. 276-280.
3. Турчак В.В., Ващенко Т.А. Працевлаштування молоді в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. 2010. С. 3.
4. Українська правда. Економічна правда Молодіжне безробіття: втрачене покоління URL: [http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view\\_print](http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view_print).

## ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Актуальною проблемою сьогодення є зайнятість осіб з інвалідністю. Вона набуває своєї значущості з постійним зростанням чисельності осіб з інвалідністю та низьким рівнем зайнятості, і цим самим створює соціальну напругу в суспільстві.

Оскільки для людей з інвалідністю працевлаштуватися – це можливість реалізувати себе, знайти в собі творчий потенціал, і на мій погляд, можливо, комусь з них, потрібно знайти себе в цьому житті та повірити у власні сили. Адже в житті знайти себе – це дуже важливо для тих, хто прагне бути успішною та реалізованою особистістю [2]. А для суспільства важливо зрозуміти те, що людина з інвалідністю здатна повноцінно і продуктивно працювати на рівні з іншими. На мій погляд, якщо суспільство цього не зрозуміє, то і на далі буде залишатися актуальною проблема працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. Незважаючи на запобігання інвалідності спостерігається постійне зростання її масштабності.

На цей час в Україні більше 2,5 мільйонів осіб з інвалідністю [4]. І тільки трохи більше 390 тисяч осіб працевлаштовані за професією. Як однією з головних пріоритетів державної політики по відношенню до людей з інвалідністю має бути їх трудова зайнятість, як важлива складова життя кожного громадянина. Наприклад, я вважаю що трудова діяльність має ефективний вплив на життя людини з інвалідністю, саме та праця яку вона виконує, дає їй усвідомити своє покликання у житті. На мою думку кожна праця, має приносити задоволення людині з інвалідністю, коли нема задоволення від роботи яку вона виконує, це може призвести до зниження продуктивності праці.

Отже, потрібно сформувати та започаткувати таку систему працевлаштування людей з інвалідністю щоб вона відповідала закону «Основи соціальної захищеності осіб з обмеженими можливостями» а також щоб були враховані інтереси суспільства, осіб з фізично обмеженими можливостями та роботодавців. За допомогою поєднання факторів таких, як:

- соціально-психологічна позитивна орієнтація на трудову діяльність як з боку самих людей з інвалідністю, так і з боку суспільства;
- правове регулювання працевлаштування людей з інвалідністю;
- нормативне регулювання взаємовідносин: органів соціального захисту та охорони здоров'я, навчальних закладів по профпідготовці людей з інвалідністю.

Державними інспекторами за січень-серпень 2017 року праці виявлено 977 порушень щодо порушення законодавства про працевлаштування людей з інвалідністю [3].

Було зафіксовано 482 випадків невиконання нормативу робочого часу для працевлаштування осіб з інвалідністю. Це складає 49,3% від загальної кількості порушень. У відділеннях Фонду соціального захисту людей з інвалідністю не пройшли реєстрацію 146 роботодавці на яких працює менше 8 осіб.

349 роботодавців не подали звіти про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю. На при кінці року, державними інспекторами праці було складено та передано до суду 412 протоколів про адміністративні правопорушення.

В умовах ринкової економіки працевлаштування осіб з інвалідністю має базуватися на загальних принципах реабілітації та соціальної адаптації [1]. Забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю – це проблема держави, яка повинна сприяти створенню робочих місць. У зв'язку з цим, я вважаю за доцільне, на всіх рівнях управління (державному, регіональному, муніципальному) впровадити таку систему дій, а саме:

- розробляти і впроваджувати цільові програми;
- контролювати виконання цільових програм;

- сприяти діяльності державних служб зайнятості та реабілітації людей з інвалідністю та подальше їх працевлаштування;
- впроваджувати програми, які стимулюватимуть створення нових робочих місць для людей з інвалідністю.



Рис. 1. Дані щодо порушення вимог працевлаштованих людей з інвалідністю

Отже, аналізуючи проблему працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні на мій погляд дії держави засвідчують, що на цьому етапі недостатньо здійснено заходів щодо забезпечення повноцінного життя людей з інвалідністю, не проведена модернізація існуючої системи працевлаштування. На мою думку держава має здійснити такі заходи стосовно працевлаштування осіб з інвалідністю: 1) посилити державний нагляд за дотриманням роботодавцями квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю та забезпечити належні умови праці; 2) прийняти нову Державну програму розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з інвалідністю; 3) визначення номенклатурного переліку спеціальностей у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до міжнародних стандартів, виявити потребу в них, забезпечити організаційно-методичну базу для їх навчання та наступного працевлаштування.

1. Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л. та ін. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України. К. : ППК ДСЗУ, 2000. 300 с. 2. Маршавін Ю. М., Фокас Л. М., Ляміна Л. Є. Методичні рекомендації щодо надання центрами зайнятості соціальних послуг роботодавцям. К. : ППК ДСЗУ. 55 с. 3. Бондарчук К. Формування банку даних для працевлаштування інвалідів. Соціальний захист. 2004. № 12. С. 25–29. 4. Колешня Л. Основні напрями розвитку трудової зайнятості осіб з обмеженими можливостями в контексті Плану дій Ради Європи. Україна: аспекти праці. 2007. № 4. С. 22–26.

## **DEVIANT BEHAVIOR OF AN EMPLOYEE AS A THREAT TO THE COMPANY**

Nowadays society can't function properly without some kind of universal rules and norms of social behavior. Such rules and norms determine the way that a person acts to enhance the society. During the history of mankind the development of this concepts was continuous and slightly changing from one era to another. In cases of breaking this rules the system of society control starts working through the different governmental institutions and other social objects (political parties, church, commercial firms, public organizations).

Economy sphere is also in need of prescriptive regulation as at the level of general public households so also for separate firms. In nowadays economy the firm is influenced by a large number of factors (economical, political, etc.), but social factors become the very special of all of them. That's why the ways of using different motivation methods, and interaction with human resources become necessary for successful development of every firm. The work of creating this ways of interacting must guarantee the results according to which the staff will behave themselves in a corporative ideology way.

Theoretically commercial organization is a stable organization created to reach some kind of long term economical goals. Every commercial organization is interested in forming loyal and effective behavior of its staff. But for fulfilling this task the ways external factors will influence the firm itself and its staff must be understood. Besides there are a lot of internal factors that influence the staff such as goals of the firm, working conditions, abilities, values and mood of the staff. There are several general categories: personal traits, features of the collective, conditions of the work, corporative culture of the firm. This means that for successful work of a person both the external and internal (personal features) factors must be considered.

That's why the beginning of labor activity in a firm starts with adaptation of staff to working conditions and corporative requirements. This process is a procedure of accepting new employee and giving him base information about the firm. The employee needs this information for quick adaptation and "starting the game". The aims of adaptation process include forming of a good attitude to a firm, work and results, lowering the financial losses because new employee works worse than experienced, lowering the time of bosses and staff spend for this employee, forming the realistic attitude to internal and external firm entourage. Conformity of education and work fulfilled, chance to diversify the work, inner mobility all these factor greatly influence the adaptation of new employee to firm environment.

The meaning of effective adaptation is very high, because without it the employee is ineffective, unproductive, production is low quality and the firm incurs losses. While well adopted person feels himself as a part of the team and he is stimulated for further professional growth. Positive result of good adaptation lays in general indexes of the firm such as working time and money losses.

Deviant behavior may become a problem in adaptation process. In sociology, deviance describes an action or behavior that violates social norms. There are different forms of deviant behavior for example negative forms such as some kind of "substance" abuses and criminal activities, positive forms such as social arts, altruistic self-sacrifice and neutral forms such as vagrancy, begging and hermitage.

The way employee acts is determined by the goals the firm form. But every person may uphold or not corporative values. In case of denying of corporative norms this behavior is deviant. Deviation in commercial organization is quite often and usually appears in administrative deviation (conscious evasion

of the firm norms and requirements), group deviation (conscious breaking of the firm rules), and individual deviation (the case when individual priorities differs from the organization priorities).

There are a lot of reasons of the deviant behavior but the main are dissatisfaction of a person by the collective, by the work itself and by the governance. That's why every head of a firm should know the factors that lead to the appearance of deviant behavior to be able to block them.

So different types of deviant behavior of an employee is a real danger for any type of commercial organization and must be taken in consideration by its heads and owners.

1. *Abercrombie, N. Sociological Dictionary of Abercrombie, S. Hill, B. Turner; trans. from English I. G. Yasaveeva; under the editorship of S. A. Erofeeva. – 2nd ed. – M.: Economics, 2004. – 620 p.*
2. *Kondrashenko, V. T. Deviant behavior in adolescents: Diagnosis. Prevention Correction: textbook. allowance for a psycho. Specialties of institutions providing higher education / V. T. Kondrashenko, S. A. Igumnov. – Minsk: Aversev, 2004. – 365 s.*
3. *Kartashova, L. V. Organizational behavior: textbook allowance / L. V. Kartashova – Institute of Economics and Finance "Synergy". – M.: INFRA-M, 2012. – 157 p.*
4. *Kochetkova, A. I. Introduction to organizational behavior and organizational modeling: textbook allowance. / A.V. Kochetkova. – 2nd ed. – M.: Delo, 2014. – 944 p.*



## ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ: АНАЛІЗ ВІТЧИЗНЯНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Захист прав і свобод громадян виступає однією з найголовніших складових успішного соціально-економічного розвитку будь-якого суспільства. Особливе місце у цьому процесі займає охорона прав неповнолітніх, у тому числі й у сфері трудових відносин.

Як відомо, чинне вітчизняне законодавство встановлює низку спеціальних гарантій та пільг для неповнолітніх, виділяючи їх в окрему категорію особливих суб'єктів трудових відносин.

В Україні, основним законодавчим актом, який визначає та регулює головні права неповнолітніх у сфері трудових відносин є Кодекс законів про працю України (КЗпПУ). Відповідно, до ст. 187 вищезазначеного кодексу, неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України [1].

У загальному, згідно із чинним законодавством України, особи, які досягли 16 років можуть укладати трудові договори. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [1].

Відповідно до ст. 7 Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу №138 (укр/рос), прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці від 13 до 15 років допускається для легкої роботи, яка [2]: не здається шкідливою для їхнього здоров'я або розвитку; і не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки або їхнім можливостям скористатися отриманим навчанням.

У цілому, забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Згідно із ст. 51 КЗпПУ, для неповнолітніх встановлюється скорочена тривалість робочого часу, зокрема: для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу [1].

Підсумовуючи, варто зазначити, що чинне вітчизняне законодавство включає положення про працю неповнолітніх, відповідає нормам, прийнятим в західних країнах, стосовно можливості залучення неповнолітніх різного віку до праці відмінних типів важкості, відповідальності роботодавця, який заключає трудовий договір з неповнолітнім, та забезпечення оптимальних умов праці для неповнолітнього. Невідповідність полягає в термінах щорічної оплачуваної відпустки неповнолітнім працівникам та у вікових обмеженнях для прийняття на роботу.

1. Кодекс законів про працю України зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n353>
2. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу №138 (укр/рос) від 26.06.1973 року [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054)

## ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ В УКРАЇНІ

Одним з пріоритетних завдань державної політики України є забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді та її працевлаштування [1]. Саме молодь є найактивнішою частиною працездатного населення країни. Сьогодні труднощі працевлаштування випускників навчальних закладів перетворились на одну з найбільш важливіх соціально-економічних проблем сучасної країни. Розглянемо основні їх причини.

По-перше, більшість абітурієнтів після закінчення школи ризикують помилитися у виборі професії, оскільки до кінця не розуміють, ким хочуть бути, тому, переважно, прислухаються до думки батьків або мають уявлення про професії лише зі ЗМІ або фільмів, де все дуже красиво показують, і ніхто не бачить того, скільки роботи виконується за кадром. Слідування трендів і думка, що обрана професія буде популярною і престижною вводить тільки в оману. Тож більшість обирає престижну професію економіста, юриста, менеджера, журналіста, але не враховують, що ринок праці цими спеціалістами перенасичений [2]. Молоді представники вищеперелічених спеціальностей, які недавно закінчили вищий навчальний заклад, змушені масово перекваліфікуватися, щоб знайти роботу на ринку праці. Через це виникає дефіцит кваліфікованих кадрів у менш популярних галузях. Зараз всі хочуть бути програмістами, бо це модно і є можливість доброго заробітку. Але на сьогоднішньому ринку праці дуже бракує аграріїв, інженерів тощо, але серед молоді ці спеціальності не користуються попитом. Тобто діє стереотип про популярні й непопулярні професії.

По-друге, не менш важливою, є проблема самих вищих навчальних закладів: освітня система не готова прийняти існуючу реальність та дослухатись до проблем ринку. За статистикою [3] вона відстає на 30 років. Це означає, що той випускник, якого зараз готують у навчальних закладах є неактуальним і непотрібним на ринку праці. Керівництво навчальних закладів, як правило, забороняє студентам працювати, аби змусити їх більшу увагу приділити саме навчанню. Але це є отриманням лише теоретичних знань. Молодь, яка навчається лише для “галочки” заради диплому не є конкурентоспроможною на ринку праці у майбутньому. Раніше роботодавцю важлива була наявність самого документу. Тепер все інакше. Працедавці не мають бажання брати у штат людину без досвіду роботи, тому що знають, що українські вузи готують спеціалістів з високою теоретичною базою, але не з достатньою практичною підготовкою.

Отож, основними причинами, що стримують ефективно працевлаштування випускників ВНЗ є їх низька конкурентоспроможність, відсутність відповідних знань, навичок та самовизначення на ринку праці, розвиток трудової кар'єри, відсутність вакансій для молоді, що немає досвіду трудової діяльності, відсутність чітко сформованої трудової мотивації випускників, які віддають перевагу високооплачуваній та престижній роботі. Тому основними заходами, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді, мають бути агітаційна та просвітницька роботи, також варто активізувати певні чинники на державному рівні, які сприяли б розширенню можливостей молоді для реалізації своїх планів. Для студентів важливою є колаборація університетів і бізнесу, адже саме таким чином представники бізнесу зможуть підготувати студентів до реального ритму робочого процесу компанії. Тому необхідно залучати роботодавців до процесу навчання, створювати лабораторії, збільшувати кількість практичних годин.

*І.Мельничук Д., Богоявленська Ю. Зайнятність молоді в Україні: стан, актуальні завдання та пріоритетні кроки. URL: [http://economy.kpi.ua/files/files/22\\_kpi\\_2009.pdf](http://economy.kpi.ua/files/files/22_kpi_2009.pdf) (дата звернення: 01.03.2019). 2.Ринок праці працівників: роботодавці VS працівники. Куценко А. URL: <https://uba.ua/ukr/news/6638/print/>. (дата звернення: 01.03.2019) 3.Куценко А. Проблеми працевлаштування молоді та шляхи їх вирішення. URL: <https://blog.liga.net/user/akutsenko/article/30500>. (дата звернення: 01.03.2019).*

## ПРОБЛЕМАТИКА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО

Проблематика працевлаштування вітчизняних випускників на сьогодні є особливо актуальною. В останні роки більшість дипломованих фахівців не забезпечені роботою за спеціальністю. 51% української молоді, тобто люди від 21-29 років, працює не за фахом. Причиною є «сліпий вибір» майбутньої спеціальності, часто через необізнаність українських абітурієнтів при вступі у ЗВО. За час навчання деякі студенти розчаровуються у обраній спеціальності через невідповідність сподіванням у зв'язку зі зміною інтересів або недостатньою оплатою праці. Наступним чинником є те, що в школах, особливо сільських, недостатньо інформують про різні спеціальності. Вже на 2 та 3 курсах студенти розуміють, що ця спеціальність їм не підходить. Ще одним з найголовніших чинників є престижність професії та дохід, який вона принесе в майбутньому. Так в Україні більше випускається людей з дипломами юриста, економіста, програміста, політолога та лікаря. Проте, більшість з них не зможуть знайти роботу, адже в нашій країні є великий попит на робітничі професії. Наступним чинником, за яким орієнтуються майже всі абітурієнти, це куди зі своїми балами ЗНО можна вступити на бюджет, як наслідок, випускник ЗВО не має бажання працювати по спеціальності (21% опитаних не працюють за спеціальністю, бо вона їм не подобається, 43% – через низьку заробітну плату) [1].

Неправильний вибір може призвести до того, що 4 або 6 років навчання можуть бути марними. Ринок праці висуває свої певні вимоги, які випускник ЗВО часто не в змозі. Наслідки неякісної вищої освіти можна вже побачити при працевлаштуванні. Адже на ринку праці хочуть бачити гарного спеціаліста з досвідом роботи, а в університетах практичних знань недостатньо. У результаті, першому роботодавцю доводиться вчити з нуля (за принципом «забудь все, що вчив в університеті»). А головним фактором при прийомі на роботу стає не лише престиж ЗВО, а наявність хоча б мінімального досвіду, адже робота в такому разі буде більш ефективною. Проте деякі роботодавці стверджують, що людину без досвіду легше навчити, а ніж перевчити досвідчену.

Система вищої освіти дуже інертна і не адаптована на зміну освітніх програм. Можна помінити тенденцію до великого потоку абітурієнтів на популярні спеціальності. За статистичними даними у 2019 р. 65 419 заяв було подано на філологію, 65 077 – на право, 50 207 – на менеджмент, 39 376 – комп'ютерні науки [2]. Щодо спеціальності «облік і оподаткування», то кожне підприємство потребує відповідного спеціаліста. На ринку праці можна побачити достатньо вакансій працівників бухгалтерії та аудиту, заробітна плата яких стартує від 12 тис. грн. Для порівняння середня зарплати за січень 2020 року в Україні становить 10727 грн. Отже, доходи працівників, які працюють в цій сфері, мають задовольняти їх потреби. Більшість студентів, починаючи з 4 курсу працюють саме за спеціальністю, проте є винятки, які з самого початку обрали спеціальність, яка їм не до душі, тому працюють в інших сферах або виїжджають за кордон.

Отже, в Україні є проблема працевлаштування випускників деяких спеціальностей, особливо галузей, які не розвиваються в Україні. Переважним чинником працевлаштування випускників не за спеціальністю є їх вподобання до певного виду зайнятості, тобто не правильно зроблений вибір при вступі. Для вирішення даної проблеми треба покращити профорієнтацію випускників шкіл, щоб вони були більш обізнані в різних галузях, удосконалити реформу вищої освіти у напрямку збільшення проходження практик студентами, щоб вони мали по закінченню навички, які необхідні роботодавцям.

1. Причина – неусвідомлений вибір майбутньої спеціальності абітурієнтами [Електронний ресурс]-Режим доступу: <https://ukr.segodaya.ua/politics/v-ukraine-51-molodezhi-rabotaet-ne-po-professii-sluzhba-zanyatosti-1019495.html> 2. На кого і де хочуть вчитися вступники – МОН публікує ТОП-10 найбільш популярних вишів та спеціальностей 2019 [Електронний ресурс]-Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/na-kogo-i-de-hochut-vchitisya-vstupniki-mon-publikuye-top-10-najbilsh-populyarnih-vishiv-ta-specialnostej-2019-roku> 3. Середня заробітна плата [Електронний ресурс]-Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/average/>

## НЕОБХІДНІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

Працевлаштування є необхідною складовою життя і важливим кроком для студента. У зв'язку з цим кожен хоча б раз задавався питанням: Чи необхідна вища освіта при прийомі на роботу?

У медійних матеріалах часто можна натрапити на оптимістичні заяви про українців як одну з найосвіченіших націй. За підрахунками Міністерства освіти, 79% української молоді отримує вищу освіту, що забезпечує Україні місце у світовій двадцятці за цим показником.

До вибору вищої освіти необхідно поставитись з відповідальністю та серйозністю. Важливо розуміти, що будь-яка діяльність, на високому рівні, потребує відповідних знань, досвіду та навичок. Але головним критерієм при роботі у сучасному світі є вміння адаптації.

Перший і найнеобхідніший урок, який дає вища освіта – адаптація. Хоч даний показник не є вимірюваним, проте його вклад при працевлаштуванні і подальшій роботі є безцінним. Вивчення, на першу думку, виняткових та вузькоспеціалізованих предметів, надає можливість пристосування до інформації, яку студент чує вперше. Це в свою чергу дозволить бути попереду працівників, які пройшли курси, інформація яких може застаріти протягом декількох місяців. Тому, під час навчання в університеті, не варто недооцінювати знання з предмету, який «ніколи не знадобиться».

Не варто забувати і про формальну складову необхідності вищої освіти. При сумлінному навчанні, диплом про вищу освіту є певною гарантією якісних знань, тому майже на всіх спеціалізованих посадах вища освіта є необхідним атрибутом для працевлаштування. Більше того, вища освіта необхідна для керівних посад, тобто наявність диплому значно збільшує можливість кар'єрного зростання. Молодь вважає, що для працевлаштування передусім необхідні спеціальні знання та досвід.

Підтвердженням даної тези є статистичні дані з найбільших сайтів пошуку роботи, оскільки вони є основним ресурсом працевлаштування на даний момент.

На сайті Rabota.ua станом на останні 30 днів розміщено 3319 вакансій для студентів без досвіду роботи/людей без вищої освіти серед сумарної кількості 45596 штук. Це становить 7,27% від загальної кількості вакансій. Подібна статистика спостерігається й на сайті Work.ua, де серед 55888 вакансій тільки 7590, тобто 13,58% є для людей без вищої освіти/студентів/без досвіду роботи [1, 2]. Дані статистичні дані свідчать, що значна частина керівників, директорів, та підприємств вважають диплом та наявність вищої освіти важливою характеристикою при прийомі на роботу.

При виборі роботи молоді українці перш за все звертають увагу на дохід, і в останню чергу — на можливість зробити щось цінне для суспільства та роботу з людьми. Лише 15% української молоді вважають, що використання зв'язків для працевлаштування ніколи не може бути виправданим.

Як висновок, варто вказати, що дані навички, вміння та безпосередньо диплом, як документ, який засвідчує наявність вищої освіти проявляють себе лиш в тому випадку, якщо вони були зароблені сумлінною та чесною працею. Тоді поєднання вищезгаданих матеріальних та нематеріальних факторів дозволить максимально використати власний потенціал та досягнути певного успіху.

*1. Статистика вакансій [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.work.ua/jobs/?adv=1>. 2. Статистика вакансій [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://rabota.ua/ua/jobsearch/vacancy\\_list](https://rabota.ua/ua/jobsearch/vacancy_list).*

### MODERN PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF YOUTH

At present, the issue of youth employment, especially graduates of higher educational institutions, is very acute. Entering the labor market, young specialists face various difficulties. Employment after graduation, job search – these are the problems faced by graduates who have received a diploma of higher education [1].

Today, many employers do not want to hire young specialists to work, as they do not have work experience, and production practices at universities do not provide the necessary training. Lack of professional experience, knowledge of the theoretical foundations and realities of market relations often becomes the determining criterion for the selection of personnel.

An urgent problem in the employment of graduates of higher educational institutions is the job placement in the specialty obtained at the university. Many graduates of educational institutions are forced to undergo appropriate retraining after graduation. Every year out of the number of graduates, every fourth becomes a potential candidate for retraining, getting a second profession. The main reason for working outside the specialty is that the institute provides mainly fundamental knowledge – students do not receive proper practical training [2].

Difficulties in finding a job after graduation in a specialty are also related to the fact that there is a slight demand for some specialties in the labor market (economists, lawyers, sociologists, psychologists, etc.), while for others, on the contrary, demand is increased (technical specialty). This problem is of a nationwide nature: first, the state and the population invest substantial funds in the training of relevant specialists, and then they are forced to spend considerable money on their retraining.

Also, the main reasons hampering the effective employment of graduates of vocational education institutions are:

- the lack of an effective mechanism for ensuring the relationship between the labor market and the market of educational services;
- the low interest of vocational education institutions in the employment of graduates, the organization of career guidance with applicants and students;
- insufficient attention of universities to the study of changes in the requirements for qualifications of workers in the labor market, and the capacity of the market itself for specific professions and specialties;
- the absence of the majority of graduates of the necessary social and labor culture – the skills of self-determination in the labor market, the development of a career, negotiation with employers on employment issues;
- in some cases – an overestimated self-esteem of their professional qualification level at a certain part of graduates of vocational education institutions.

Thus, the number of problems in youth employment is large enough to the young man could be disappointed in his abilities. The study of this social category and reliance on its inherent values can significantly help in solving not only the problems of professional and labor adaptation, but also many social problems. From the data obtained, it can be concluded that modern youth is faced with the problem of employment and distinguishes it as one of the most pressing problems in modern Belarus.

1. Zhdanko T. A. *Ways to solve the problems of employment of graduates* // «Magister Dixit» – a scientific and pedagogical journal. – 2011. – №1 [Electronic resource]. – Access mode: <https://elibrary.ru/contents.asp?id=33733422> (Access date: 05.03.2020). 2. Mazin A., Mazina A. *Graduates of universities in the labor market* // *Man and Labor*. – 2011. – №5. – P. 34-38.

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ПОСЛУГ

Дослідження даної теми передбачає з'ясування низки особливостей, які характерні для розвитку соціального партнерства при підготовці фахівців сфери послуг.

Соціальне партнерство, як різновид соціального діалогу, передбачає наступне: проведення взаємних консультацій з питань взаємодії роботодавців та закладів ПТО, які готують фахівців сфери туризму; нормативно-правове регулювання соціального партнерства; управління кадрами системи ПТО; підготовка висококваліфікованих робітників сфери послуг, які могли би виконувати завдання підприємства; активна участь роботодавців у побудові процесів якісної освіти; вкладення спільних інвестицій роботодавцями та державою у матеріально-технічну базу закладів ПТО; співпрацю з роботодавцями, де учні системи ПТО проходять виробничу практику; співпраця з галузевими профспілками; міжнародна співпраця тощо.

Партнерство соціальне – ідеологія, форми і методи узгодження інтересів різних соціальних груп і їхніх членів з метою конструктивного співробітництва [1].

Завданням, яке потребує вирішення, при розвитку соціального партнерства, є пошук ефективних рішень, що забезпечать випуск конкурентоспроможних фахівців здатних вирішувати проблеми підприємств сфери послуг.

До низки проблем, які характерні для соціального партнерства, при підготовці фахівців сфери послуг відносяться такі: розвиток інформаційних технологій, що змінює умови на ринку праці; економічні кризи та нестабільний розвиток національних економік; інфляційні процеси; побудова узгоджених програм соціального партнерства між закладами ПТО та роботодавцями, а також державними структурами; не достатньо глибокі знання учнів тощо.

Для оптимізації взаємодії між роботодавцями та закладами ПТО та перспективного розвитку соціального партнерства, є необхідним впровадження низки практичних заходів, а саме: оновлення навчальних програм відповідно до вимог ринку; мотивація учнів системи ПТО до придбання якісних знань; вивчення передового досвіду з розвитку соціального партнерства при підготовці фахівців сфери послуг; навчання учнів основам підприємницького та креативного мислення; врахування побажань учнів до засвоєння додатково певних знань; запрошення цікавих лекторів до виступів у системі ПТО, проведення тренінгів; створення навчально-виробничих підприємств; навчання учнів навиків створенню власних бізнес – планів та бізнес – проектів тощо.

Варто звернути увагу на важливість впровадження соціальних програм у спільній взаємодії учасників ринку освіти, державних структур, підприємств тощо. Соціальні програми – виклад основних положень діяльності соціальних інституцій чи організацій, тощо на перспективу [2].

Окремо варто зазначити про роль викладачів системи ПТО у цих процесах. Викладачі повинні розуміти наступне: варто використовувати різні методи колективної роботи; є необхідним ставити учням до розв'язання реальні завдання, які виникають у підприємствах сфери послуг, у т.ч. при обслуговуванні споживачів; необхідно розвивати індивідуальні професійні навиків учнів; слід навчати учнів іноземним мовам; надзвичайно важливим є розвиток в учнів їх індивідуальних позитивних якостей тощо.

Варто зазначити, що соціальне партнерство, при підготовці фахівців сфери послуг, дозволяє оптимізувати освітні процеси, забезпечити вищий рівень конкурентоспроможності випускників системи професійної освіти, сприяти власному саморозвитку учнів, забезпечує нові знання, вміння та компетенції тощо.

## ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА

Проблема працевлаштування молоді стала актуальною для всіх цивілізованих країн світу, не виключенням є і Україна. Чисельність молодих спеціалістів в Україні складає практично чверть загальної кількості працездатного населення, саме тому варто звернути увагу на проблему їх безробіття. Незважаючи на доволі високий рівень освіти, закінчення вищого навчального закладу зовсім не гарантує сто відсоткове працевлаштування. А безробіття, як соціальне явище, несе за собою інші проблеми. З-поміж них, не лише матеріальна бідність, а й духовна, адже втрачаються навички і знання, які були здобуті за роки навчання в університеті. Склалась така тенденція, що студент замість того, щоб навчатись і здобувати необхідні знання, шукає робоче місце, а роботодавець не має бажання брати на роботу людину без досвіду.

За даними Державної служби статистики України, у 2018 р. рівень економічної активності серед осіб у віці 30 – 34 років становив 83,3 %, у віці 25 – 29 років – 79,6 % та був вищим, ніж в середньому серед населення віком 15 – 70 років (62,6 %). Водночас серед осіб віком 15 – 24 роки цей показник склав лише 33,7 % (для порівняння, в ЄС – 28 % рівень економічної активності молоді у віці 15 – 24 роки у 2018 р. становив 41,7 %)[1]. Невисокі показники економічної активності в наймолодшій когорті значною мірою пояснюються тим, що саме в цей період життя молодь отримує освіту, відкладаючи свій вихід на ринок праці. Такий рівень безробіття у молоді пояснюється складністю знайти роботу за фахом одразу після закінчення вищого навчального закладу.

В Україні 51% молоді працює не за фахом[2]. Причиною цього вважається не усвідомлений вибір професії та не актуальність її на ринку праці. Практично кожен підліток, закінчивши школу, стикається з проблемою вибору професії. Нажаль школи дають учням лише загальні знання, а не допомагають визначитись і розвиватись у сфері яка була б їм і справді цікава, що могло б забезпечити правильний вибір професії у майбутньому.

В результаті опитування серед студентів 2-го курсу спеціальності економіка підприємства щодо майбутньої професії, отримали результат, що 50% опитаних студентів не планують працювати по обраній спеціальності. Для вирішення даної проблеми потрібно ввести додаткове заняття у школі по визначенню професії школярів, після чого проводити вступні заняття, щоб учні могли зрозуміти чи цікава їм дана сфера, чи ні. Такі уроки можуть дати підліткам розуміння того, що їх чекатиме при виборі певної професії.

Збільшення рівня безробіття молодих людей призводить до негативних соціальних та економічних наслідків, адже незайняті люди є нестабільною частиною населення і призводять до напруження у ньому. Ще одною проблемою безробіття випускників університетів та професійно-технічних навчальних закладів, які лише здобули професію і виходять на ринок праці, є їх низька конкурентоспроможність, відсутність практичного досвіду та недостатня якість отриманих професійних знань. Однак особи, які успішно закінчили навчання і мають необхідні знання, не завжди отримують пропозиції роботи з гідною оплатою праці. Низька заробітна плата, незадовільні умови праці, відсутність гарантованого соціального пакета, змушує молодих спеціалістів перенавчатись чи виїжджати за кордон у пошуках відповідної оплати та умов праці.

Отже, щоб подолати ці проблеми чи хоча б знизити рівень безробіття серед молоді, державі необхідно збільшувати кількість робочих місць, сплачувати заробітну плату відповідно до професійних навичок і компетенцій, створювати профорієнтаційні курси, де молодь могла дізнатись про актуальність своєї професії та підвищення професійної кваліфікації.

1. *Економічна активність населення України 2018.* URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2019/zb/07/zb\\_EAN\\_2018.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/zb_EAN_2018.pdf) 2. *В Україні 51% молоді працює не за фахом – Служба зайнятості.* URL: <https://www.segodnya.ua/ua/politics/v-ukraine-51-molodezhi-rabotaet-ne-po-professii-sluzhba-zanyatosti-1019495.html> (дата звернення 02.03.2020)

**Levitskaya Y.Y.**

gr. DIS-1, DMV-1

Belarusian State Economic University

Academic supervisor – c.s.s., docent Podgayskaya L.I.

## **PROBLEMS OF INEQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN IN THE SPHERE OF PUBLIC LABOR**

Where should I go to study? What profession should I choose? These questions are asked by all school graduates. The sphere of professional activity is one of the most important areas of human life, where he develops as a person and individual, receives material means for existence. In professional activity, a person has the opportunity to open up and show their abilities and professional qualities. But in modern society, gender stereotypes still affect the realization of labor opportunities for men and women.

Currently, the gender approach is an important part of the study of labor market problems. Active involvement in professional activities concerns both men and women. But there is a stereotypical opinion that it is easier for men to find a good job and make a career. Under equal conditions of employment (education, experience, etc.), a man is usually preferable to a woman for the employer. Due to a number of physiological characteristics, women are a more vulnerable category of citizens in employment. The main reason for assigning women to a special category is related to their ability to procreate and due to this biological factor, it is harder for a woman, all other things being equal, to find a job than for a man. Therefore, in the modern labor market, we observe such problems as: 1) gender preference in hiring and firing; 2) the use of women's labor in unfavorable conditions; 3) hidden discrimination in remuneration, etc.

In the most difficult situation are women who belong to the category of socially vulnerable: 1) women with young children, children with disabilities; 2) mothers with many children; single mothers; 3) women of pre-retirement age.

There are many professions that are stereotypically perceived as "female" or "male". For example, the professions of nanny, nurse, school teacher, educator, cook in children's institutions, librarian, typist are perceived as "women's" professions. While the professions of driver, financier, broker, Builder are recognized as "male". In other words, there is a process of "polotypization", that is, the process of feminization or masculinization of professions, when certain professions receive polotypized characteristics, and the social gender is the determining factor in establishing these characteristics. While the professions of driver, financier, broker, Builder, there are barriers for women to enter the sphere of "male" professions, which are usually the most prestigious in society. And, as a result, there is a problem of professional discrimination of women - women occupy less prestigious positions and positions and, consequently, are less financially encouraged.

While in Western countries the gender division of labor is usually associated with lower education of women, in modern Belarus the level of education of working women is higher than the level of education of working men, which, however, does not change the inefficient use of women's labor.

The professional structure of women's employment is characterized by the fact that women, having a significantly higher level of education (in the total number of employees with higher education in Belarus, women make up 58%, with secondary special education – 65%), implement it in low-paid professional groups and industries, where their share is constantly increasing. Women professionals traditionally perform routine accounting and statistical or clerical work, and a high level of education determines their high status rather than real professional opportunities. At the same time, women often have a discrepancy between the high level of education and the lower status of the position, and women account for the



majority of unskilled work . In General, the average salary of women in our Republic in 2019, according to Belarusian authors, was 81% of men's wages.

There is no generally accepted explanation for the existence of occupational gender segregation and inequality of remuneration for work. However, many researchers believe that, in addition to the education factor , the gender division of labor is influenced by their dual employment at work and at home, which reduces women 's competitiveness, lower demand for women 's professions, and fear of unemployment, which forces many women to accept low- paid and low- intensity work.

There is also a negative role played by Patriarchal sociogender stereotypes adopted by women, which perpetuate gender inequality in the field of work. Women have a greater adaptive potential and use it more actively. Compared to men, economically active women have a higher level of education and a more competitive age structure, so the existing gender division of professions can and should be changed. Only liberation from gender stereotypes will allow both men and women to develop fully in those directions that will correspond to their capabilities and aspirations.

*1. Akhmadeeva K. "Women are emotional, men are rational ...": gender stereotypes in the self-reflective discourse of managers / K. Akhmadeeva // Bulletin of Kazan Technological University. 2011. – 170 p. 2. Koshanov A., Meldakhanova M. On updating the concept of employment and the labor market / A. Koshanov., M. Meldakhanova // Society and Economics. 2001 .-- 167 p.*

Лосик А.О., гр. 16 ДІС-1  
Шляпкин-Шляпков Є.І., гр. 16 ДУМ-1  
Білоруський державний економічний університет  
Науковий керівник – к.с.н., доцент Лашук І. В.

## ПРОФЕСІЙНІ СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК МЕХАНІЗМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НА БІЛОРУСЬКОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці зазнає ряд трансформацій. В першу чергу це пов'язано з розвитком професійних соціальних мереж. Традиційні формальні канали пошуку роботи стають менш ефективними в пошуку висококваліфікованих працівників і робочих місць високого класу, в якості основних причин меншою ефективності даних каналів дослідники виділяють неповноту формальної інформації про потенційних працівників і роботодавців, менший охоплення цільової аудиторії, великі витрати часу і сил на пошук відповідних кандидатів. Альтернативним механізмом працевлаштування є професійні соціальні мережі, що дозволяють користувачам встановлювати ділові контакти, підбирати вакансії і кваліфікований персонал для компаній. Даний механізм працевлаштування орієнтований в першу чергу на первинний сегмент ринку праці, з високим класом і високим статусом робіт, високою заробітною платою, хорошими пропозиціями з боку роботодавців в плані режиму робочого часу і умов праці. Висока ефективність професійних мереж як механізму працевлаштування пов'язана з тим, що джерела пошуку вакансій, які використовує працівник, і джерела пошуку працівників, які використовуються роботодавцями, збігаються. До найбільш відомим професійним соціальним мережам відносяться: LinkedIn, Glassdoor, Meilleures-entreprises.com, Viadeo, Superjob, BranchOut, Somewhere-Pinterest і ін [1].

Найбільша професійна мережа в світі LinkedIn.com була створена Рідом Хоффманом в 2002 р і сьогодні доступна на 23 мовах світу. Основною функцією LinkedIn є надання користувачам можливості вибудовувати і підтримувати ділові контакти, публікувати свої резюме, здійснювати пошук роботи, відстежувати необхідну інформацію, отримувати новини, пов'язані з підприємством, дізнаватися про наявність вільних вакансій, рекомендувати і бути рекомендованими, а для роботодавців – можливості розміщувати інформацію про компанію та вакантні місця, здійснювати цілеспрямований підбір кандидатів за певними параметрами. Головною перевагою LinkedIn як є можливість переглядати сторінки компаній і здобувачів на загальносвітовому рівні.

Білоруським аналогом LinkedIn могла стати ділова мережа Kollega.by. Kollega.by позиціонувала себе як спільнота професіоналів Білорусі, де за допомогою знайомств можна було б легко знайти роботу, привабливу вакансію і так далі. Однак соціальна мережа не стала популярною. Таким чином, власна розробка професійної соціальної мережі не стала затребуваною серед білорусів, і тому може бути дві причини: перша – конкуренція з боку зарубіжних професійних соціальних мереж, друга – білоруський користувач віддає перевагу в якості способу пошуку роботи або працівників веб-сторінки, які позиціонують себе як «дошка оголошень» про вакансії або резюме. Користувач веб-сторінки з пошуку роботи і підбору співробітників може розмістити своє резюме і переглянути наявні вакансії. До таких сайтів на Байнет відносяться Работа.tut.by, Praca.by, Работа.by, Belmeta, Trudbox.by. Дані веб-сторінки характеризуються простим і зручним функціоналом, сортуванням вакансій і резюме по галузевим, професійним і територіальними ознаками, щоб будь-який користувач зміг здійснити пошук роботи або співробітника.

Можна зробити висновок, що сайти з пошуку роботи та підбору персоналу відрізняються від професійних соціальних мереж, де необхідна обов'язкова реєстрація, створення свого профілю і розміщення інформації про себе. Професійні соцмережі за рахунок виконання не тільки інформаційної функції, а й надання можливості вибудовувати професійні соціальні взаємодії є більш ефективним механізмом найму і працевлаштування на первинному ринку праці.

*І. Соколова, Г. Н. Економічна реальність в соціальному вимірі: економічні виклики та соціальні відповіді / Г.Н. Соколова. – Мінськ: Беларус. навука, 2010. – 460 с.*

## ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РИНОК ПРАЦІ

Впродовж останнього десятиліття структура ринку праці істотно змінилася. Цифрові технології та зовнішні загрози диктують нові умови праці, нові вимоги до робочої сили, а також, надають нові можливості найманим працівникам. Цифровий сегмент ринку праці постійно зростає, оскільки у цьому сегменті ринку праці – гнучкий графік роботи, територіальна приналежність, чи будь-які інші фактори, що прямо не впливають на вміння та навички працівників (державне регулювання, географічні, політичні, національні бар'єри для діяльності людини, професійного розвитку, кар'єрного зростання та можливості отримувати гідну винагороду за свої знання).

Цифрова зайнятість, завдяки своїй інноваційності, є фактором забезпечення економічного зростання та добробуту як окремої країни, так і глобальної економіки загалом. Згідно з дослідженнями К. Фрей і М. Осборн, найближчим часом близько 40 – 50 % робочих місць зазнають трансформації або зникнуть із ринку праці [1]. Натомість виникнуть робочі місця, що будуть потребувати нових інтелектуальних вмінь та навичок індивіда. Світовий ринок праці вже сьогодні трансформується у інноваційне середовище, в якому діджиталізація та автоматизація досягнуть максимального проникнення. Так, дослідження проведені науковцями Оксфордського університету [2] щодо трансформації компаній та ринків дозволили нам сформулювати чотири базові концепції розвитку ринку праці.

Концепція жовтого ринку праці формуватиметься через переважання суспільно-корисного і соціально-орієнтованого бізнесу, який фінансуватиметься або колективно або через залучення краудфандингових платформ. Базова цінність найманих працівників – це людські якості, репутація та відповідальність перед суспільством. Бізнес базуватиметься на рівноправній оплаті праці та справедливому розділі ресурсів.

Концепція зеленого ринку або екоринку – це концепція інтеграції великих корпорацій на засадах соціальної відповідальності та довіри поряд з демографічними, кліматичними та екологічними питаннями, як базовими для розвитку бізнесу. Успішна бізнес-модель передбачатиме збереження природного середовища. Співробітники «зелених» компаній першочергово мотивовані створюваною компанією.

Концепція синього ринку – це концепція ринку, який функціонує сьогодні. Вона передбачає збільшення розмірів компаній, встановлення капіталізму великих корпорацій, індивідуальні потреби є переважаючими над ідеями соціальної справедливості. Головна цінність співробітників – ефективність та збільшення їх продуктивності.

Концепція червоного ринку базується на домінуванні компанії, спрямованих на створення інноваційних речей: такі платформи, як Facebook і Amazon. Основна цінність для найманих працівників – креативність чи новаторство. Класична освіта конкуруватиме з універсальними або функціональними компетенціями. Саме тому, вузькоспеціалізовані спеціалісти та спеціалісти нішевих спеціальностей користуватимуться найбільшим попитом.

1. Frey C. B. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization.* URL : [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf) 2. *Майбутнє ринку праці.* – URL : <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf> 3. *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution [Electronic resource] / The World Economic Forum.* URL : <http://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution>

### АНАЛІЗУВАННЯ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ ЗА 2000-2019 рр. ТА ПРОБЛЕМ ЇХ ПРАЦЕЛАШТУВАННЯ

Однією із основних проблем практично кожного випускника вищого навчального закладу, після захисту бакалаврської чи магістерської роботи є проблема із працевлаштування. Під час здобуття вищої освіти, виділити час для іншого заняття дуже складно, а коли підходить найвідповідальніший момент – без досвіду працевлаштування чи здійснення іншої громадської діяльності, надзвичайно важко себе зарекомендувати перед роботодавцями гідним кандидатом на ту чи іншу посаду.

Окрім вище наведеної проблеми, існують ще й інші, пов'язані із працевлаштуванням, серед них :

- пошук роботи за фахом;
- не достатнє сприяння державних органів працевлаштуванню молодих людей;
- дискримінації у сфері зайнятості, необгрунтованої відмови у найманні на роботу;
- соціальний захист у випадку безробіття після закінчення навчання у вищому навчальному закладі та інші.

Проблеми працевлаштування досліджували науковці, такі як: С.С. Аляб'єва, А.І. Високос, Н.В. Клименюк, М.І. Цалан та ін. Тематика досліджень стосувалась працевлаштування випускників вищих навчальних закладів в Україні, за її межами та державний інструментарій їх вирішення. Проте, спектр нових викликів перед молодими фахівцями, що закінчили заклади вищої освіти та низка інших чинників зумовлюють нові проблеми при пошуку роботи за фахом.

Ця проблема потребує значної уваги на даний момент, адже спостерігаючи за статистичним даними (табл. 1-2 та рис.1) ми можемо побачити, що хоч і частка безробітного населення України незначно скоротилася, все ж, це відносно високий показник для країни.

Таблиця 1

#### Динаміка та структура економічно активного населення України в період 2010-2018рр.<sup>1</sup>

Рік	Економічно активне населення працездатного віку		у тому числі			
	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	зайняте населення		безробітне населення (за методологією МОП)	
			у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи
2010	19 164	71,9	17 452	65,5	1 713	8,9
2011	19 182	72,6	17 521	66,3	1 661	8,7
2012	19 318	72,9	17 729	66,9	1 589	8,2
2013	19 400	72,9	17 889	67,3	1 510	7,8
2014	19 035	71,4	17 188	64,5	1 847	9,7
2015	17 396	71,5	15 742	64,7	1 654	9,5
2016	17 304	71,1	15 626	64,2	1 678	9,7
2017	17 193	71,5	15 496	64,5	1 697	9,9
2018	17 296	72,7	15 719	66,1	1 578	9,1

Примітка: сформовано за даними ukrstat.gov.ua

Динаміка основних показників працездатності населення України за 2019 р. в розрізі кварталів представлена у тал. 2.

Таблиця 2

**Рівень безробіття в Україні в розрізі трьох кварталів 2019 (кількість населення в тис. осіб)**

Квартали	Всього населення	Економічно активне населення	Безробітне населення	Рівень безробіття	Зареєстрованих безробітних
I кв.	42079,5	17216	1645,1	9,60%	340,7
II кв.	42010,1	17308,7	1527,5	8,80%	287,1
III кв.	41960	17385,1	1461,1	8,40%	268,2

Примітка: сформовано за даними [index.minfin.com.ua](http://index.minfin.com.ua).

Графічно динаміка кількості зайнятого і безробітного населення України 2000-2018 рр. за даними [index.minfin.com.ua](http://index.minfin.com.ua) представлена на рис. 1.

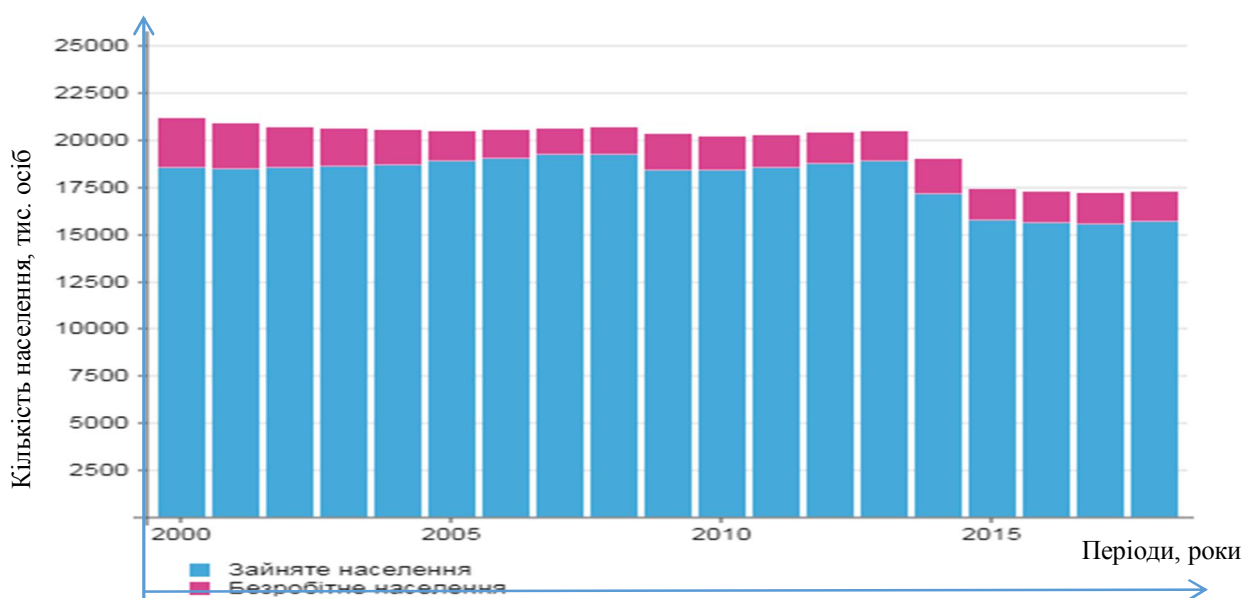


Рис. 1. Динаміка кількості зайнятого і безробітного населення України 2000-2018 рр.

За останні 18 років ситуація з рівнем безробіття у відсотковому співвідношенні коливається в межах від 7,3% до 9,6%. Проте, кількість економічно-активного населення працездатного віку з кожним роком знижується як і населення в цілому.

1. Закон України «Про зайнятість населення» URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 10.03.2020). 2. Аляб'єва С. С. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: проблеми та державний інструментарій їх вирішення / С. С. Аляб'єва, К. О. Коваль, О. М. Мензул. // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2014. – №1. (дата звернення: 10.03.2020). 3. Рівень безробіття в Україні Мінфін URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/>. (дата звернення: 10.03.2020). 4. Основні показники ринку праці (річні дані) Державного комітету статистики України [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean\\_u/arh\\_osp\\_rik\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm). (дата звернення: 10.03.2020).

## МІСЦЕ МОЛОДІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день ринок праці являє собою важливий елемент національної економіки України, адже він об'єднує працівників та роботодавців, які повинні дійти згоди у своїх відносинах для створення нових товарів та послуг для економіки України.

Ринок праці – це система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства [1].

Суб'єктами ринку праці є наймані працівники як власники, носії та продавці товару «робоча сила» і роботодавці як її покупці. Об'єктом ринку праці є робоча сила, яка є товаром і купується та продається, як і всі інші товари [2].

Основними категоріями, що характеризують ефективність функціонування ринку праці є: економічно активне населення; економічно неактивне населення; безробітні та зайняті [3].

Проблеми ефективної зайнятості населення, створення сильного ринку робочої сили, запобігання масовому безробіттю та трудової міграції набувають особливої актуальності і потребують постійного ретельного аналізу. Для ефективного функціонування ринку праці необхідно забезпечити можливості для підвищення кваліфікації та працевлаштування осіб працездатного віку.

За даними Держстату [4] в 2019 році було зафіксовано зайнятість 6132,9 тис. осіб 15-34 років з 9663,7 тис. осіб відповідного віку. Тобто, зайнятість молоді становить 63,5%, а рівень безробіття серед молоді – 36,5%.

На думку А. Оукена, перевищення рівня безробіття над його природним рівнем призводить до збільшення частини недоотриманого ВВП, який країна втрачає внаслідок неповної мобілізації робочої сили [5]. Природна норма безробіття розраховується для кожної країни. Для США вона наразі складає близько 6%, провідних країн ЄС — близько 8%, Японії — близько 1%. Отже, можна побачити, що в Україні на сьогодні доволі високий рівень безробіття серед молоді.

В Україні яскраво виражена проблема працевлаштування молодих спеціалістів. Проблема безробіття полягає не так у відсутності вакансій, як у недостатній пропозиції привабливих робочих місць за розміром оплати праці, змістом, умовами праці. Можна виділити такі основні проблеми сьогодення у процесі працевлаштування молоді [6]:

- відсутність державних гарантій щодо забезпечення молодих спеціалістів робочими місцями;
- невиконання вимог законодавства щодо укладання письмового трудового договору з неповнолітньою особою;
- недостатнє сприяння держави створенню «молодіжних центрів праці» та забезпечення їх ресурсами з метою їх ефективного функціонування.

Дуже часто молодь стикається з дискримінацією з точки зору роботодавців, які відмовляють молодим спеціалістам в працевлаштуванні, адже їм доведеться понести додаткові витрати на навчання такого працівника. Міжнародна організація праці сприяє захисту молодих спеціалістів, але наймачі все одно неохоче беруть на роботу молодь (особливо тих, хто не досягнув вісімнадцятирічного віку) та всіляко намагаються налаштувати інших працівників проти цієї категорії [7]. Ще однією проблемою працевлаштування молоді є те, що сучасна система професійної освіти не здатна вчасно й ефективно реагувати на потреби ринку праці. Фактично відсутня відповідальність навчальних закладів за кінцеві результати освітньої діяльності. Тобто якість отримуваної випускниками освіти не завжди відповідає вимогам роботодавців, які працевлаштовують їх за фахом [8].

Згідно з опитуваннями, лише 64,3% зайнятої молоді можуть скористатися правом на щорічну оплачувану відпустку. Разом із тим, 93,8% не можуть розраховувати, що роботодавець оплачуватиме оренду житла. 13,1% молодих людей не знали, чи сплачує за них власник внески на соцстрахування. У 21% молоді тривалість робочого тижня – 50 і більше годин. 40-годинний робочий тиждень доступний для 61,4% молоді. Знайшлося місце і для парадоксів, які, однак, можна зрозуміти: 57,1% молоді залучено до неформального сектора, хоча більшість із них задоволені своєю роботою (78,3%) [7].

Низький рівень економічної активності молодого покоління на ринку праці України є наслідком поєднання проблем розвитку виробничого сектору української економіки та специфіки молодіжного сегменту ринку праці, зокрема: обмежених можливостей працевлаштування за обраною професією, недостатньої якості отриманих професійних знань та відсутності практичних вмінь і навичок серед молодих фахівців, повільного розвитку молодіжного підприємництва, низької дієвості механізмів стимулювання залучення молоді до трудової активності. Значною проблемою абсолютно всіх випускників, незалежно від рівня їхньої теоретичної підготовки, роботодавці вважають невміння застосовувати теоретичні знання на практиці, непідготовленість до роботи у реальному бізнесі та нерозуміння того, як цей бізнес працює [9]. Таким чином, протягом навчання у вищому навчальному закладі важливим є орієнтування студента на вимоги роботодавця.

Отже, проблема безробіття молоді є актуальною для ринку праці України. Дана проблема полягає у рівні заробітної плати, завищених вимогах роботодавців, незадовільних умовах праці, відсутності робочих місць для молодого населення. В той же час саме молодь має здібності для творчої діяльності, застосування інновацій, розвитку. Тому підприємствам-роботодавцям необхідно давати шанс талановитим молодим працівникам і надавати їм можливість розкривати свій потенціал. Держава зі свого боку повинна захищати молодь від дискримінації з боку роботодавців.

1. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2013, № 24, ст.243
2. Панкова В. Д. Особливості функціонування ринку праці в Україні // Молодь в науці: дослідження, проблеми, перспективи (МН-2019). – URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/mn/mn2019/paper/viewFile/8007/6697> (дата звернення 24.02.2020).
3. Кваша О. С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи // Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. № 22. С. 1074-1079.
4. Офіційний сайт Державної Служби Статистики України. – URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2017/rp/eans/eans\\_u/arch\\_eansmv\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_eansmv_u.htm) (дата звернення 24.02.2020).
5. Okun A. M. Potential GNP: its measurement and significance. *Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association, 1962; reprinted in Cowles Foundation, Yale University.* URL: <https://mileskorak.files.wordpress.com/2016/01/okun-potential-gnp-its-measurement-and-significance-p0190.pdf> (дата звернення 24.02.2020).
6. Єсінова Н. І., Голозубова А. О. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2017. Вип. 1 (25). С.111-120.
7. Дудин В. Праця замість молодості: загрози для молоді на ринку праці [Електронний ресурс] / В. Дудин, О. Ткаліч. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://commons.com.ua/ru/pratsya-zamist-molodosti-zagrozi-dlya-molodi-na-rinku-pratsi/>.
8. Юшко А. М. Деякі питання правового регулювання працевлаштування молоді в Україні / А. М. Юшко. // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. – 2013. – С. 472–476.
9. Джемджула В. В. Удосконалення кадрової політики як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств / В. В. Джемджула, І. Ю. Єпіфанова, Д. О. Гладка // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечнікова. – 2019. – Т. 24, вип. 2(75). – С. 88-92.

**Ponyavina A.A., Zelenko Y.I.**

gr. DIS-1, DMV-1

Belarusian State Economic University

Academic supervisor – c.s.s., docent Naumov D.I.

## **ENTREPRENEURSHIP AS A SOLUTION TO THE PROBLEM OF YOUTH UNEMPLOYMENT**

Today the problem of youth unemployment is relevant both in developing and developed countries. In most countries of the world, many young people are unable to find work for one reason or another. At the same time, unemployment occurs in the country in case of both an economic downturn and in the normal development of the economy – this is the so-called natural unemployment, which ranges from 4-5% and is economically acceptable. Low demand, high wages, and lack of flexibility in the labor market are the main causes of unemployment. This process has a negative impact on each person, as well as on the entire society and the state as a whole. In the end, people who find themselves without work suffer financially, as their income is significantly reduced, they lose their qualifications, which is reflected in attempts to find work. Unemployment also aggravates the emotional state of a person, which leads to such psychological problems as depression, nervousness, a sense of dissatisfaction and inferiority of life. This is especially dangerous in the case of a young person, because this situation has a negative impact on his mental and physical health.

One of the ways to solve the problem of unemployment is the development of entrepreneurship in the country, which, due to the logic of its development, is aimed at creating a quality labor market and a market economy. The formation of entrepreneurial activity provides an opportunity to create additional jobs, as well as for the development of innovative enterprises in the field of science and industry. This, in turn, creates acceptable conditions for people who want to express themselves and be entrepreneurial. Young people belong to this category of population in the first place.

The essence of entrepreneurial activity as a social phenomenon is expressed in the creation of special economic benefits in the form of effective dynamic structures that allow meeting the various needs of people and society – this is its main function. One of the specific areas, relatively new, where there is a kind of mass self-affirmation and self-expression of a person is entrepreneurship. Behind the concept of "entrepreneurship" is "business", enterprise, production of a good or service. Entrepreneurial activity is one of the foundations of the economy and civil society as a whole, and their functioning. It is related to the specificities of distribution and participation in the use of accumulated social wealth. An entrepreneur carries out any type of economic activity that is not prohibited by law. Legitimate business activities include those that are independent, risky, profitable, legal, and innovative.

Historically, the concepts of "entrepreneurship" and "entrepreneur" in economic theory appeared in the era of early capitalism. R. Cantillon was the first to introduce a scientific definition of the word "entrepreneur" in his work "Experience on the nature of trade in general" (1755). In this work, he considered entrepreneurship as a special type of activity that is associated with elements of risk. According to Cantillon, an entrepreneur is a special unsub with the ability to anticipate, take risks, and take full responsibility for decisions made. A significant role in the comprehensive study of business issues, taking into account the level of development of economic life in the middle of the eighteenth century, was played by the economist A. Smith. An entrepreneur, according to Smith, is an owner of capital who takes economic risks in order to implement a commercial idea and make a profit.

The modern interpretation of entrepreneurship goes back to the works of Y. Schumpeter, who defined it as the implementation of organizational and economic innovation in order to make a profit and achieve success. Entrepreneurship has three elements [1]: organizational action, initiating changes, profit as a goal and a criterion for success. J. Schumpeter believed that getting income is very much related to innovation and the main feature of an entrepreneur is the ability to innovate, so any activity is only called entrepreneurial if it is functioning for the first time.



Entrepreneurship in a developed market economy is represented as a set of business organizations, individual entrepreneurs and performs a number of functions [2]: general economic, resource, innovative, social, organizational. Some scientists also highlight the political function that business associations perform.

So, the general economic function of entrepreneurship is that business activity is aimed at producing goods, providing services, insurance of the state, households, and other entrepreneurs.

The resource function of entrepreneurship involves the development of entrepreneurship, the effective use of reproducible and limited resources. Resources include all non-material and material conditions, as well as factors of production. These are labor resources, all means of production, scientific achievements, land and natural resources, and entrepreneurial talent.

The innovative function of entrepreneurship uses not only new ideas in entrepreneurial activities, but also creates new means to achieve goals that have been already set.

The social function of entrepreneurship is that every capable individual can have their own business and show their talent and capabilities. The social function creates additional jobs and creates a new layer of people. These people are enterprising, want to have their own business, are ready for independent economic activity, are able to achieve their goals and overcome all obstacles in their path.

The organizational function of entrepreneurship is in the fact that the entrepreneur independently makes various decisions on the organization of his or her business, the formation of business management, and changes in the strategy of the company.

In general, the effectiveness of the implementation of business functions depends not only on the institutional conditions, but also on the quality of human capital. In this case, young people are distinguished by their focus on innovation, economic and cultural dynamics. Therefore, young people are a natural social base for the development of entrepreneurship in the country.

Entrepreneurship plays a significant role in solving such a serious problem as youth unemployment. Entrepreneurship is a flexible tool for macroeconomic regulation and creates relatively permanent market relations that demonstrate instant response to changing environmental conditions. For young people, entrepreneurship is an economic institution that allows them to realize their social potential in the society.

*1. Schumpeter, J. Capitalism, socialism and democracy / Y. Schumpeter; Preface. and the General editorship of V. S. Avtonomova. – Moscow: Ekonomika, 1995. – 540 p. 2. Baranenko, S. p. Fundamentals of entrepreneurship / S. P. Baranenko, M. N. Dudin, N. V. Lyasnikov. – Moscow: Tsentrpoligraf, 2010. – 191 p.*

**Prokopovich M.S., Velisevich Y.V.**

18-DIS-1, 19-DMM-2

Belarus State Economic University

Scientific supervisor – Ph. D. sciences, associate Professor Naumov D.I.

## **YOUTH ENTREPRENEURSHIP AS A TOOL FOR EMPLOYMENT OF BELARUSIAN YOUTH**

In terms of modern economic theory, the level of entrepreneurial activity is one of the most important indicators of social well-being. Development and support of entrepreneurial activity leads to better provision of the population with necessary goods and services, increase of employment, empowerment for self-realization, acceleration of innovative development of the economy, formation of the middle class as the basis of stability of society.

The main strategic resource for the development of entrepreneurship in the country is youth entrepreneurship. Modern Belarusian youth actively participate in business activity. It happens mainly because young people are not afraid to take risk, they are potentially able to resist the increase in work and nervous loads, which present in business activity, particularly at an early stage. In addition, they are ready to update their knowledge and skills according to the rapidly changing requirements of production and the market. Equally important is the fact that young people demonstrate a rather high level of mobility when entering new markets. The reasons for the growing interest of young people in entrepreneurship are related to the fact that it opens up the possibility of self-employment, creates new workplaces and serves as a source of income, self-realization, the way of professional training and growing up. It is confirmed by the results of the research of the national Academy of Sciences of Belarus [3].

Youth entrepreneurship is at the center of the interests of modern society and affects the life of the entire population. It is unlikely that many sectors of the economy could function without an endless stream of products and services involving young entrepreneurs. The development of youth entrepreneurship is one of the most important moments in the formation of the country's economy. Attracting young people to entrepreneurship is not only an increase in the share of small businesses, but also a solution to the problem of youth employment.

The development of effective strategies to overcome youth unemployment is the focus of attention not only of each state, but also of international organizations and the scientific community. It is related to the fact that unemployment tends to "hit" young people more than other age groups and consequently, the social marginalization of young people is an acute problem for any society. According to Belstat data for 2018, the current youth unemployment rate in the country is 6.6% [1]. The foregoing determines the relevance and need for a deeper study of this dependence.

Young people have a wide range of qualities that are necessary for starting a business. Among them are high work capacities, energy, mobility and the desire to go forward. It is these positive qualities that are necessary for the development of the economy and prosperity of the country, where young people can and should play an important role. In many countries, much attention is paid to youth entrepreneurship, which bears a responsible burden for the future of the state [2, p. 40].

Nowadays, the activity of young entrepreneurs can solve the problem of youth unemployment, create new workplaces and increase tax revenues to the regional and Federal budgets. Furthermore, a large number of students want to start their own business immediately after graduation or in the near future. They are attracted by the possibility of high earnings, independence, realization of creative abilities, prestige and even risk.

Thus, the implementation of youth entrepreneurship in the country will not only enable to solve problems in the sphere of self-employment of young people, develop the economic potential of the country, but also significantly reduce the unemployment rate among young people.

*1. Children and youth of the Republic of Belarus // National statistical Committee of the Republic of Belarus [Digital resource]. – Access mode: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/63c/63c248b4df9ea160bbbffd99acd6a152.pdf> / – Access date: 01.03.2020. 2. Kuyantsev, I.A. The role of youth entrepreneurship in the economic and social development of society / I.A. Kuyantsev // Terra economicus – 2012. – No.12–P. 39-42. 3. Entrepreneurship in the views of the population of the Republic of Belarus and factors affecting entrepreneurial activity // Institute of sociology of the national Academy of Sciences of Belarus [Digital resource]. – Access mode: <http://socio.bas-net.by/> / – Access date: 01.03.2020.*

### ЧИ ПОТРІБНА ВИЩА ОСВІТА У XXI СТОЛІТТІ?

Сьогодні 60-70% вакансій на ринку праці вимагають вищої освіти. Однак, українських фахівців, що закінчили заклади вищої освіти (ЗВО), додатково доводиться стажувати на місці. Офіційно отриманий фах інформує, що особа закінчила ЗВО та володіє певним рівнем теоретичних знань. Проте, доволі часто є випадки успішності у сфері управління, фінансів, бізнесу тощо і без закінчення ЗВО за фахом. Інколи фах здобувають вже після успішної діяльності за конкретним напрямом. Це, для прикладу, Генрі Форд, який не тільки не навчався в коледжі, а й вирішив пропустити старші класи. Однак, це не завадило йому створити одну з найбільших автомобільних корпорацій. Не можна не згадати про наймолодшого зі списку мільярдерів Форбс – Марка Цукерберга. Він покинув престижний Гарвард, але в 2004 році в нього з'явилася ідея про створення соціальної мережі. Також, свою успішну кар'єру з незакінченою вищою освітою побудували Білл Гейтс, Стів Джобс, засновник Twitter – Джек Дорсі, засновники компаній Dell – Майкл Делл і Oracle Corporation – Ларрі Еллісон. В такому випадку виникає питання: чи менеджером потрібно народитися, чи ним можна стати, використовуючи багаж знань? Ці люди вміли широко мислити і бачити нові можливості швидше за своїх однолітків. Частково на це мала вплив неординарність їх мислення, але велика частина успіху все ж належить їх саморозвитку і самоосвіті [1].

Проте, не у всіх спеціальностях успіху можна досягти на основі вроджених якостей. До природних здібностей потрібно отримати ще і теоретичні та практичні навички. Станом на 01.03.2020 р. в Україні більша половини громадян працюють не за фахом, а саме 54,8%. Структура непрацюючих за фахом наведена на рис 1.

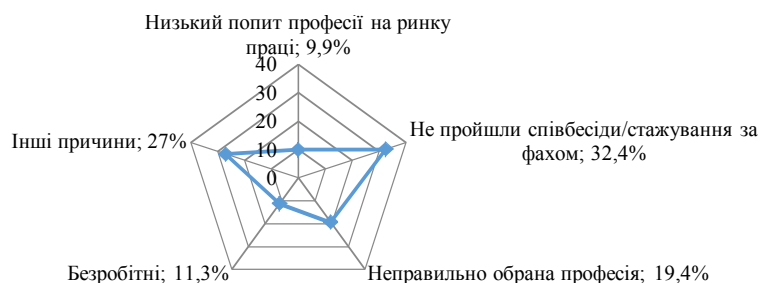


Рис. 1. Структура причин відсутності роботи за фахом станом на 01.03.2020 р.

\* примітка – сформовано за даними [2].

Підводячи підсумок, можна зазначити, що у XXI ст. вища освіта – не мета, а засіб. Засіб, який допоможе студентам побачити і відкрити десятки і сотні вікон можливостей у досліджуваній сфері. Всі ці можливості не просто існують, а й дуже сильно впливають на життя. Але як саме вони вплинуть в кожному окремому випадку, вирішувати кожному самостійно для цього необхідно правильно обрати фах.

1. Що надає вища освіта? URL: <https://uk.nure.info/blog/207-scho-nadaye-vyscha-osvita.html> (дата звернення: 10.03.2020) 2. Більше половини українців не працюють за фахом – статистика. URL: <https://uain.press/news/accents/bilshe-polovyny-ukrayintsiv-ne-pratsyuyut-za-fahom-statystyka-873667> (дата звернення: 10.03.2020)

**Reyman A.S., Sinitsa E.A.**

gr. DIS, DMC

Belarusian State Economic University

Scientific supervisor – Ph. D. sciences, associate Professor Naumov D.I.

## **LABOUR MIGRATION AS A SOCIO-ECONOMIC PHENOMENON**

In the contemporary globalised society, migration is an objective process, which doesn't depend on the country, will or desire of its political leaders, or even the interests of political elites. This process obeys objective social laws, connected with the redistribution of labour resources in the world, expansion of implementation of citizen's rights of free movement for their search of better work and living conditions, etc. Therefore, migration floods are just an expression of objective social laws.

In the modern world, population migration remains in the focus of scientific research, representing different spheres of science. Sociologists, demographers, political scientists and economists within the framework of their scientific disciplines study the migration phenomenon. It contributes to the plurality of theories, which consider factors, forms, tendencies, and the aftermath of migration for certain regions and the whole world. The scientific study of this phenomenon highlights the increasing importance of the role of migrants in the life of modern society (impacts on the labour market, culture, religious spheres, etc.) as well as the increasing risks of transnational migrant floods. Year by year mobility of the world's population grows, the volume of migration floods increases, and subsequently, their directions are changing. All these create prerequisites for scientific study within the confines of new migration theories, which consider the social role of migrants in politics, economics, and the social sphere from a new perspective.

In human history, the geographical movement of the population was always accompanied by cultural innovations, demographic growth, technological changes, political conflicts, and wars. Thus, the twentieth century can be said to have been the migration century, which arose as a result of a variety of factors (regional disproportions of economic development, religious and political conflicts, social experiments, etc.). Suchlike migration was voluntary (e.g. resettlement of Europeans on the American continent by virtue of economic reasons) as well as forced (deportation, relocation of refugees, etc.). All types of socio-political and socio-economic factors, such as global economic crises, the disintegration of the USSR or the SRFY or unreasoned socio-economic politics in the post-Soviet space, these, among others, give a powerful push for mass movements of people from one country or region to another. It's natural that economists are primarily interested in the voluntary resettlement of people from one country to another, so far, precisely this phenomenon is the source of development of the modern economy. Voluntary migration is characterised by the resettlement of labour power between regions, leading to a direct and indirect influence on the economy.

Labour migration has become a recent and global phenomenon, affecting almost all the countries in the world, being the place of origin, transit or destination of migrant workers. Labour migration dynamics greatly influence the socio-economic situation in countries of origin, transit or destination of migrant workers. In countries that experience the inflow labour migration, it contributes to the rejuvenation of the labour force, provides support of labour-intensive industries (e.g. port facilities, agriculture, construction) and facilitates resolving personnel issues. For the country of origin of migrants, the last ones become the source of financing underdeveloped economy (in the form of systematic remittances and bank transfers to relatives or by way of investments), as well as a transmitter of new technologies and the most important professional skills. According to experts, every twentieth worker in the world is a migrant.

In the Republic of Belarus, changes in socio-economic and political conditions of life contributed to the radical changes in international migrations of the population. In the 1990s within the framework of transition to the new social system, new rights and freedoms were proclaimed. These included freedom of choice for place of residence and movement of citizens on the territory of Belarus, as well as the opportunity of traveling abroad and unobstructed return. At the same time, political elites of most post-Soviet republics started to pursue a policy (somewhere more, somewhere less obvious) of squeezing out

non-indigenous populations from the country. Due to this, Russia – which saved relatively transparent borders with post-Soviet republics – became a powerful migration-centre, seeing an influx of millions of ex-Soviet citizens. Transition to the market created opportunities of going abroad in conjunction with the economic crisis, mass loss of work and falling wages. All these caused mass labour migration for Belarus as well as for other post-Soviet countries.

In relatively stable countries, those not touched by socio-political or interethnic conflicts, labour migration still takes place. The reasons for this differ in relation to conflict regions and in every case there are several unique variables, although the main principle and one of the most important factors is deemed to be people's search for better living conditions.

Government regulated migration processes can cause significant positive results for countries' economies (for example stimulate the inflow of qualified personnel into the country, encourage the arrival of young people and persons of working age). However, unregulated migration processes can damage the national economy or even undermine perspectives of its future development. It can also lead to an imbalance of social age and gender distribution of the country's population. The problem is following that negative results of unregulated migration are quite difficult to be tracked in time. After all, the official statistics do not pinpoint all the migration floods, but usually reflect only people who left for permanent residence to other countries.

Hereby, labour migration in modern society is a complex socio-economic phenomenon, which must be constantly studied for the formulation of interventions in interests of economic development of the country.

*1. Артюхин, М. И. Основные проблемы миграции населения Республики Беларусь: социологический анализ / М. И. Артюхин, С. А. Пушкевич // Социологический альманах. – 2015. – С. 126-140. 2. Ионцев, В. А. Международная миграция: населения: теория и история изучения / В. А. Ионцев. – М.: Диалог-МГУ, 1999. – 370 с.*

## ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах ринкової економіки сфера зайнятості займає центральне місце в економічній та соціальній державній політиці, сприяє формуванню рівня життя молоді та соціальних орієнтирів. Згідно звіту Державної служби статистики України 210,5 тис. громадян у віці від 15 до 24 є безробітними, що становить 15,4% у відношенні до робочої сили відповідного віку [1].

Згідно звіту Ради Європейського Союзу безробіття молоді у країнах ЄС на листопад 2018 року:

- 3,4 мільйона молодих людей (до 25 років) були безробітними в ЄС-28 у листопаді 2018 року;
- рівень безробіття серед молоді зменшився на 189 000 (15,2 в ЄС-28 порівняно з листопадом 2017 року);
- у листопаді 2018 року рівень безробіття серед молоді становив 15,2% в ЄС-28 порівняно з 16,1% у листопаді 2017 року [2].

Аналізуючи показники, які наведені вище, можна зробити висновок, що дана проблема є властивою для багатьох країн. Не кожен може знайти роботу після закінчення навчання, оскільки роботодавці неохоче працевлаштовують людей без практичних навичок. Що стосується зниження конкурентоспроможності, більшої географічної та професійної мобільності, більшої частки неформальної зайнятості, то можна стверджувати, що проблеми зайнятості молоді відрізняються від проблем інших груп населення. Працевлаштування молоді на теперішній момент вважається однією з гострих соціально-економічних проблем. В такій ситуації доцільним вважається виділення таких основних проблем щодо працевлаштування молоді, які наявні на сьогодні в Україні:

- відсутність державних гарантій щодо забезпечення молодих спеціалістів робочими місцями;
- невиконання вимог законодавства щодо укладання письмового трудового договору з неповнолітньою особою;
- не врахування тенденцій міграції молодих спеціалістів;
- не достатнє сприяння держави створенню «молодіжних центрів праці» та забезпечення їх ресурсами з метою їх продуктивного функціонування [3].

Масове безробіття серед молоді є великою проблемою для країни через особливості розвитку молоді, надмірні амбіції нових фахівців, юнацький максималізм та чутливість. Молоді фахівці є гордістю та надією кожної розвиненої держави, і якщо ця «надія» не має відповідного соціального забезпечення, то «неприв'язана» молодь стає однією з найбільш значних загроз економічній безпеці та соціальній стабільності країни. Політика зайнятості повинна бути спрямована не тільки на формування єдиної мережі баз даних про існуючі вакансії, але й на підвищення обізнаності молоді про проблеми зайнятості, на формування системи професійної підготовки та перепідготовки безробітних. Необхідно зосередитись на потребі у робочих місцях, створити центри психологічного консультування, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності та професійної мобільності.

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> 2. Youth employment – Consilium [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/youth-employment/> 3. Проблематика працевлаштування молоді у сучасному суспільстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.businesslaw.org.ua/pracevlashtyvannya-molodi/>

## ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Соціально-економічний розвиток країни прямопропорційно залежить від рівня зайнятості населення. Процес системних змін в економіці та її пристосування до якісних і дорогих європейських стандартів вимагає глибоких як і трансформацій державної політики щодо освіти так і аналітики та моніторингу ринку праці з боку населення. Саме тому проблемі працевлаштування приділяють достатньо уваги українські науковці. Розглянемо структуру безробітного населення у 2018 році за причинами незайнятості. Безробітне населення у віці 15-70 років у 2018 році становило 1,578.6 тис. осіб. Структура подана на рис. 1.

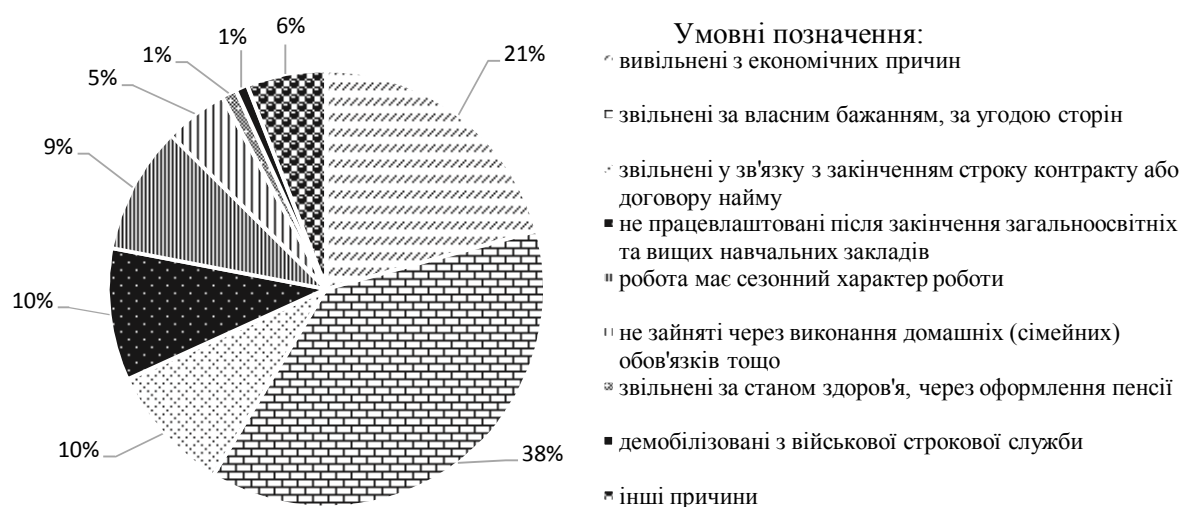


Рис. 1. Причини незайнятості безробітного населення України у 2018 році [1]

Таким чином топ-3 причини безробіття наступні: звільнення за згодою сторін (за власним бажанням) – 38% , вивільнення з економічних причин – 20.7% та не працюють після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів – 9.8%.

Якщо звільнення за згодою сторін містить у собі багато різноманітних мотивацій та причин, то вивільнення з економічних причин та не працюють після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів вказують на основну – не відповідність рівня кваліфікації чи загалом професійного напрямку пропозиції ринку праці – попиту, що виникає у роботодавців.

Перепоною більшість підприємців України називають недостатній рівень знань у працівників. Згідно з дослідженням «Ділові очікування підприємств України» 31.1% респондентів серед малого бізнесу називають брак кваліфікованих кадрів як один з найбільш впливових факторів, що обмежують спроможність їх підприємств збільшувати виробничі потужності. [2] Серед респондентів середнього підприємництва України показник нижчий та становить 28%, серед респондентів великого – 37.4%. [3]

Найбільшу нестачу у кваліфікованих кадрах відчувають наступні галузі: будівництво, переробна промисловість, транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність, телекомунікації та сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство.

На рис. 2 наведено топ-10 напрямів підготовки, за якими було випущено найбільше студентів у 2018-2019 навчальному році.



Рис. 2. ТОП-10 напрямів підготовки у 2018-2019 н. р., кількість осіб [1]

Розглядаючи тенденції українського ринку праці, спостерігаємо три основні течії спровоковані сучасними поглядами українців на освіту в країні: переважання попиту на вищу освіту університетів, академій, інститутів над коледжами, технікумами, училищами (у співвідношенні 24 особи до 1 особи було випущено протягом 2019 року згідно даних Державної статистики) і як наслідок перенасичення пропозиції робочої сили в одних галузях та недостача в інших; зростання чисельності українських громадян, що обирають закордонну освіту (за даними аналітичного центру Cedos протягом 9 років від 2008 до 2017 року кількість зросла більш ніж утричі з 24 104 до 77 424 осіб [4]), і як наслідок зростаючий експорт робочої сили закордон; динамічність у питаннях працевлаштування: на разі молоді люди віком 19-35 років (на яких припадає 58% всіх розміщених резюме згідно з аналізом бази кадрового порталу hh.ua) активно шукають кращих пропозицій роботи на ринку, готові до зміни поточного місця роботи, наслідком цього є необхідність для бізнесу адаптуватися до змін ринку та впроваджувати нові системи мотивації працівників, соціального забезпечення, розробляти корпоративну культуру та цінності, впроваджувати навчання «з нуля».

Ситуація на ринку праці в Україні передбачає те, що талановитих співробітників роботодавцям знайти все важче, проте позитивним є те, що це мотивує змінювати внутрішню корпоративну культуру та ставлення до людей. Дисбаланс ж у пропозиції полягає в тому, що ринок потребує певної когорти професій, а у службі зайнятості надлишок економістів і юристів з року в рік. Ця статистика показує, що система освіти, починаючи із профорієнтації в школі, не орієнтується на реальні потреби ринку праці України.

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 2. Ділові очікування підприємств України [Електронний ресурс] // Національний Банк України. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://old.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=99301163>. 3. Індекс настроїв малого бізнесу 2019 [Електронний ресурс] // Liga: ЗАКОН та ЕВА. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: [https://eba.com.ua/wp-content/uploads/2019/02/Indeks-nastroyiv-malogo-biznesu\\_2019.pdf](https://eba.com.ua/wp-content/uploads/2019/02/Indeks-nastroyiv-malogo-biznesu_2019.pdf). 4. Офіційний сайт Аналітичного центру Cedos [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://cedos.org.ua/uk/research>



## ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Молодь – це головна складова ринку робочої сили; це люди, які володіють великим потенціалом, прагнуть реалізувати себе; це частина населення, яка є рушійною силою і своєю працею може покращити економічне становище держави.

Щорічно у ВНЗ України вступає понад 350 тис. школярів, так у 2019 році оригінали документів подали 403 541 особа. Це майбутні працівники, робітники, роботодавці, завдяки яким економіка країни процвітає. Проте, саме молодь стикається із проблемами працевлаштування одразу після отримання диплому, які руйнують їхні амбіції та віру у світле майбутнє.

На сьогоднішній день можна виділити такі основні проблеми працевлаштування:

- Невідповідність навчальної програми сучасним тенденціям ринку праці: чимало ВНЗ не готові прислухатися до сучасних потреб роботодавців, в результаті випускник є неконкурентоспроможним серед інших потенційних працівників;

- Відсутність досвіду роботи: на проходження практики у більшості ВНЗ студентам виділено всього лише кілька тижнів. Актуальне питання сьогодення: «Як отримати досвід роботи, якщо на кожній роботі вимагають досвід роботи?»;

- Надто високі вимоги у роботодавців при прийомі на роботу молодого фахівця: звісно, випускник повинен володіти хорошою базою знань після завершення навчання, але кожній людині потрібен час на адаптацію та навчання на кожному робочому місці.

Отже, що робити, щоб випускник влаштувався на роботу за спеціальністю?

- Виділити значно більший термін на проходження практики, де студенти зможуть узагальнити всі свої теоретичні знання та застосувати їх у реальному житті;

- Створити відділ працевлаштування в університеті, який буде займатися пошуком роботи для студентів та випускників;

- Наповнити освітню програму дисциплінами, які даватимуть не тільки хорошу базу знань студенту, а й розвиватимуть такі якості, як комунікабельність, креативність, стресостійкість, вміння виступати перед аудиторією, вміння працювати в команді;

- Запровадити на кожній роботі період проходження стажування, де людині допоможуть в найкоротші терміни адаптуватися до робочого середовища, графіку, обов'язків.

Отже, можна зробити висновок, що в Україні є високий робочий потенціал, який потрібно всебічно розвивати. Саме тому держава повинна проводити комплекс заходів, щоб сприяти зайнятості молоді, адже подолавши проблеми працевлаштування випускників, вона подолає ряд інших економічних проблем.

Юрик М.І.

гр. Мн-21

Мукачівський державний університет

Науковий керівник – д.е.н., професор Проскура В.Ф.

## СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МОЛОДІЖНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Зараз дуже гостро стоїть питання працевлаштування студентів та недавніх випускників закладів вищої освіти. Роботодавці не хочуть брати молодих фахівців на роботу, так як у них немає досвіду, а виробничі практики у ЗВО не дають потрібного досвіду. Найчастіше студентам кажуть прийти в останній день практики за печаткою і підписом. На співбесіді при прийомі на роботу, як правило, звучить багатообіцяюча фраза: «Ми Вам передзвонимо», що насправді означає «Ви нам не підходите...».

На даний час ситуація на ринку праці характеризується позитивною динамікою. Зокрема, за останніми наведеними даними державної служби статистики України [1], кількість зайнятого населення у віці 15-70 років за 9 місяців 2019 року, у порівнянні з відповідним періодом 2018 року, зросла на 219 тис. осіб та становила 16,6 млн осіб. Рівень зайнятості зріс з 57,2% до 58,3%. [2]

Проте, за даними Міністерства розвитку економіки, торгівлі і сільського господарства України 10% всіх безробітних українців – це студенти, які не змогли працевлаштуватися після закінчення навчання. За останній рік рівень безробіття серед молоді зріс. Це в деякій мірі обумовлено переходом на європейську систему освіти. Якщо раніше ЗВО випускали спеціалістів, то зараз пішла хвиля випускників-бакалаврів. Переважна більшість роботодавців вважають бакалаврат незакінченою вищою освітою, оскільки на неї виділено меншу кількість навчальних годин (відповідно й менший термін навчання), ніж на спеціаліста.

Як правило, студенти і випускники ЗВО при працевлаштуванні найчастіше зустрічаються з наступними труднощами: недостатність досвіду, практичних навиків; незатребуваність спеціальності; неможливість працювати повний робочий день; вік, а також відсутність військового квитка. Низьке котирування ЗВО теж може стати проблемою при працевлаштуванні. Зараз багато молодих людей з вищою освітою поповнюють ряди «заробітчани», «човників», вуличних та ринкових торговців, тобто відбувається відчутний відтік молоді в сферу тіньової економіки.

На даний час існують програми допомоги з працевлаштування студентів та випускників, але виникає питання їх якості. Часто буває й таке, що незважаючи на домовленість навчального закладу про стажування певної кількості студентів на підприємстві, як правило, останні, не мають можливості їх прийняти на достатній час для отримання практичних навичок. Тому студенти, найчастіше, йдуть працювати не за фахом, а мерчандайзерами, промоутерами, кур'єрами й на інші посади нижчої ланки з маленькою перспективою кар'єрного росту, або взагалі без неї. І, як правило, працевлаштування за такими вакансіями найчастіше неофіційне. Тобто навіть працюючи, студент не отримує запису в трудовій книжці, що знову ж таки позбавляє його досвіду роботи, але в даному випадку документально підтвердженого. Праця студентів вигідна підприємницьким структурам, які таким чином мають можливість уникнути додаткових витрат, пов'язаних з оподаткуванням, з соціальним страхуванням працівника, а також маніпулювати оплатою праці. Студент же, будучи тимчасовим працівником, не приділяє належної уваги цій стороні справи.

Ситуація, що склалася може бути джерелом дискримінації студентів на ринку праці. Такий стан буде мати місце до тих пір, поки студент як тимчасовий працівник не буде реально забезпечений правовими нормами, поки не буде реалізовуватися на практиці трудове законодавство щодо тимчасових, контрактних, часткових і т.п. працівників.

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 05.03.2020). 2. Зростання безробіття чи сезонні коливання: ситуацію коментує служба зайнятості. URL: <https://np.pl.ua/2020/01/zrostantia-bezrobittia-chy-sezonni-kolyvannia-sytuatsiiu-komentuie-sluzhba-zayniatosti-2/> (дата звернення: 05.03.2020).

## СЕКЦІЯ 5

### ЯК ДОСЯГТИ УСПІХУ?

**Andreev S.E., Karavayeva T.A.**

gr. DIS, DMM

Belarusian State Economic University

Scientific supervisor – Ph. D. sciences, associate Professor Naumov D.I.

#### **ELECTRONIC MARKETING AS A FACTOR OF ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT**

Entrepreneurship as a phenomenon was completely formed in the period of late capitalism, then private business was approved as the fourth production factor. The reason of it was the understanding of the fact that entrepreneurship makes a great, if not decisive contribution to the economic development of modern society.

The main purpose of any business entity is maximization of profits and minimization of production costs in the long term, as well as the production of quality goods for meeting different consumer needs to make them regular customers in the future.

Entrepreneurship has access to the market, because it has a specific mechanism that regulates the volume of profits through satisfying consumer demand for the delivered products. This mechanism is nothing but marketing. Any business cannot exist without marketing strategy, as it provides an optimal ratio of production factors that help to maximize profits and reduce costs.

The development of virtual reality, the Internet penetration into all spheres of human activity, has led to the fact that the schemes of traditional regulation of economic processes has undergone significant change. Many managers of economic organizations saw in the Internet an opportunity that allows to increase sales significantly. So they started to create a variety of online resources with multiple functions: from mathematical prediction to the banal representation of the list of products, where he can see the range of products and buy any product online [1, p. 69].

Such a development of a market economy is closely related to the tasks of electronic marketing, which is necessary in order to solve traditional marketing issues in various sectors of the economy and spheres of life, but in the virtual space.

In modern conditions, virtual education is rapidly developing as a component of the network economy, it has led to the emergence of such a form of educational institution as a virtual university. In fact, such a higher education establishment operates due to the formation and development of communication links between customers and consumers of educational services. Interactive learning is a kind of business that enables the buyer to choose any schedule and pace of the learning process that is convenient for him, and it does not matter what status the student has and where in the world he is.

This form of training exists in Belarusian universities. In its turn, BSUIR creates an enabling environment for the development of distance technologies. Students are enrolled for distance learning since 2002, and in 2017, the Faculty of Innovative Lifelong Learning (FILL) was created as a link between students and teachers. In 2019, the university has 590 students studying in distance learning, which includes 10 different specialties [2].

However, online education is at an early stage, since few universities in the country use it as a form of learning. Distance learning often acts as assistive technologies or functions on the basis of training specialists with higher education. We can assume that online education will become available to a wide audience and address will be available to each consumer, in accordance with his financial capabilities, inclinations and abilities.

In addition, there are links between education and entrepreneurship, in particular, the formation of an entrepreneurial University (the project «University 3.0»), which can not only realize its important public function, but can also meet the specific needs of business and the state. First and foremost, model «University 3.0» is characterized by the commercialization of knowledge: knowledge itself is transformed in an innovation

that goes beyond the University in the development of society. This kind of entrepreneurial University allows you to have a close link between academic education and business environment.

Therefore, the mission of a modern entrepreneurial University involves three components: education, research, and the commercialization of knowledge. Such a University has a number of advantages, represented in the form of forming an entrepreneurial ecosystem or entering the global market. In this context, entrepreneurial University includes the establishment of business incubators and student start-ups, innovation projects, etc.

Besides, the fact that «University 3.0» is aimed at formation of professional personnel and scientific and technical developments, entrepreneurial University has the function of training in a specialist more innovative person who has a creativity and entrepreneurial competencies. Electronic marketing allows the entrepreneurial University to bring student's projects to market to attract various business communities.

In addition, the existence of e-commerce is impossible without electronic marketing, as it facilitates the dissemination of information about the product on the network, increasing sales. Well-formed online strategy contributes to the formation of consumer brand loyalty and creates a prestigious image of the products. Because to potential and real customers have the opportunity to learn about the success of the enterprise, the emergence of various new products among the manufactured products, etc, through electronic marketing. That all affect the relationship between producer and consumer, intensifying the economic relations in society.

Internet marketing strategy can solve some important tasks, and thereby contribute to the development of the business structure.

First, it is the determination of the direction of competition. Through e-marketing competitors are identified in market structure, a reasonable explanation for their behavior is given, mechanisms for stimulating the competition process to further optimization of production and improvement of product quality are developed and applied.

Second, it is the increase in sales. Indeed, thanks to electronic marketing, e-commerce appeared. It extremely simplifies purchase and sale process, since the acts of purchase and sale are made in online stores, where the information about the company's products is provided before.

Thirdly, it helps in attracting a greater number of consumers of these products. Internet marketing has several methods that allow you to focus on a specific type of customers, through different types of informing about the products. In the educative literature dedicated to marketing, the following ways of attraction the attention of buyers are mentioned most frequently: contextual advertising; advertising on social networks; advertising on news websites; SEO – promotion; mailing.

Fourth, there is no need in a large amount of financial resources and a high level of material costs. Despite its effectiveness, electronic marketing is a rather budget way of bringing information about the goods and the goods themselves to the consumer, because it has two key advantages over traditional marketing.

On the one hand, Internet marketing doesn't require the involvement of a large number of employees for the company. On the other hand, the main work takes place directly on the Internet that makes this kind of marketing faster and more affordable.

Thus, the role of electronic marketing in modern business is not limited to the company's activities on the trading platforms on the Internet. The processing of data on the number of consumers and volume of profits occurs, the marketing activities of enterprises-competitors are monitored, the borders of the potential audience widen significantly, as well as the regularities between products and consumers with the aim to improve the further production process and the sales processes and their service.

*1. Krasnov, S. V. To the problem of the choice of the mathematical method of forecasting in marketing information systems / S. V. Krasnov, S. Krasnov, A. // Economics and management control systems. – 2016. – No. 2. – P. 68-73. 2. Prytkov V. A. distance education as an integral attribute of the modern University / V. A. Prytkov, E. N. Schneider, S. A. Mihalevich // distance learning – educational environment of the XXI century: materials of the XI Intern. scientific.-method. Conf. (The Republic of Belarus, Minsk, 12-13 December 2019) / edit. : Prytkov V. A. [and others]. – Minsk: BSUIR, 2019. – 386 p.*

Баранюк Т.Б.

гр. П МС-31

Вищий навчальний комунальний заклад Львівської обласної ради  
«Львівська медична академія імені Андрея Крупинського»

Науковий керівник □ к.іст.н. Лозинська С.О.

## УЛЮБЛЕНА ПРОФЕСІЯ – ЗАПОРУКА КАР'ЄРНОГО УСПІХУ МОЛОДОГО ПРАЦІВНИКА

Досягнення успіху в улюбленій справі це можливість почувати себе реалізованою у професії, яку людина обирає свідомо. В медичній галузі вона прагне присвятити своє життя служінню людям, їх здоров'ю. Але це і не дивно. Більшу частину своєї життєдіяльності кожен з нас присвячує роботі. Вона може бути улюбленою та відповідальною, приємною й не дуже, прибутковою та нестерпною. Характеристик велика кількість. Саме тому ця публікація є сьогодні актуальною для молоді.

Ставлення особистості до обраної професії у житті, любов чи ненависть, вказує на здоров'я її психіки, а відповідно й на можливість поступового кар'єрного зростання. Тобто, людина стає на шлях беззаперечного успіху з всіма розвинутими мотиваційними процесами у суспільстві.

На обрання професії молоддю впливає багато різних чинників. Вибір майбутнього фаху починається з сім'ї, від батьків, які мають певний вплив на вибір майбутнього місця навчання юнака чи дівчини. Велике значення мають друзі-однодумці. У сьогоднішньому інформаційному просторі велике значення набуває яскрава і професійно створена реклама системи теоретичного і практичного навчання.

Які ж мотиви мають бути, щоб стати успішною людиною в обраній професії і соціумі? Це великий інтерес і захоплення фахом, де Ви для себе бачите нові перспективи для саморозвитку та кар'єрного зростання. Мій особистий досвід здобуття професійних навичок в магістратурі Львівської медичної Академії показує, що керівник завжди цінує позитивне ставлення працівника до виконання своїх обов'язків і часто заохочує старанних й активних молодих спеціалістів. Отже, мати в собі стимул для оптимістичного ставлення до роботи – це перший крок до становлення успішного медичного фахівця.

Наступний крок – у силі отриманих знань. Роботодавці найбільше цінують молодого працівника за обізнаність у власній професії. Сучасні інноваційні технології розвиваються з неймовірною швидкістю, тому знань, набутих під час здобуття вищої світи, на жаль, не вистачає на продуктивне і якісне виконання роботи протягом багатьох років. Тому звичною практикою сьогодні стають різноманітні стажування, курси підвищення кваліфікації, тренінги, семінари, професійні лекторії.

Підвищувати професійну кваліфікацію можна і самостійно. Цікаві та корисні заходи можна отримати через друзів, колег, Інтернет-сайти. Практика показує, що доцільними є тренінги або семінари. Вони мають чітко визначену мету – активну участь молодих людей. Знання іноземної мови, поповнення своєї онлайн-бібліотеки новинками літератури також збагачує професійний ріст особистості.

Ще одна важлива умова до успіху – це не витратити час на непотрібні речі. Вміння зосереджуватись на найважливішому в роботі дає можливість здобути кращих результатів. Для досягнення успіху, треба ставити мету й планувати етапи її досягнення. Слід визначати для себе конкретний строк і докладати максимум зусиль, щоб виконати заплановане завдання, набути нового досвіду й знань. Стати успішним професіоналом у роботі людині допомагає її комунікабельність, освіченість, комп'ютерна грамотність, щирість і доброзичливість у спілкуванні з колективом, громадою, людьми.

Отже, можна констатувати, що невід'ємною складовою професійної підготовки майбутніх медичних працівників у закладі вищої освіти є професійно-соціальна підготовка, що виступає як цілісна динамічна навчальна система, структура, зміст, методи і форми якої спрямовуються на формування професійної мотивації студента – майбутнього фахівця медичної сфери.

1. Биков В.Ю. *Моделі організаційних систем відкритої освіти: монографія.* – К. : Атіка, 2008. – 684 с. 2. Буякас Т.М. *Ценностно-смысловая сфера профессионала // Мир психологии.* – 1997. – № 3 (12). – С. 13-15. 3. Дереза В.В. *Соціальна і гуманітарна політика.* – Миколаїв : Вид-во ЧДУ імені Петра Могили, 2012. – 178 с. 4. Зимняя И.А. *Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Высшее образование сегодня.* – 2005. – № 2. – С. 11-20.

### TECHNOLOGICAL INNOVATIONS: ESSENS AND RISKS

To define innovation one might return to the Latin Origin of the word. Innovation means 'to make something new. The Latin concept is quite cryptic and can be better understood when divided into three parts, in particular: generate or realize a new idea (invention and creativity); develop this idea into a reality or product (realization) and implement and market this new idea (implementation) [1].

The phrase 'to make something new' refers to replacing old products with new ones herewith updating and improving products or services. When introducing a concept such as technology into the meaning of innovation, and defining the term Technological Innovation, the following changes to the above occur:

- Generate or realize a new idea, based on technology, capability or knowledge (invention);
- Develop this idea into a reality or product (realization);
- Diffuse, implement and market this new idea, technology, capability or knowledge (implementation).

Thus technological innovation is a part of the total innovation discipline. It focuses specifically on technology and how to embody it successfully in products, services and processes. Technology as a body of knowledge might thus be seen as a building block for technological innovation, serving as cornerstone to research, design, development, manufacturing and marketing.

Other definitions of technological innovation may be found in literature, yet they all make some reference to “invention”, “realization”, or “implementation”.

The development of innovate products or technology is almost always characterized by risk. Innovation can lead to both increased enterprise's innovation risk and competitive advantages. On the one hand, the innovation could be a chance to make a breakthrough, to patent new technology or product, to gain advantages in the market. On the other – this could lead to a negative result (Table 1). It is important to separately investigate the internal enterprise's risk, which value is determined by the enterprise's organization management and operation peculiarities [2].

*Table 1*

#### Positive and negative innovation risk aspects

Negative aspect	Positive aspect
1. Direct financial losses as a result of novelty non-acceptance by a market.	1. Leading competitors.
2. Lost opportunities due to concentration of efforts in unpromising direction.	2. Possibility to take advantages of discoverer, in particular use strategy skimming pricing.
3. Rebuilding a well-established system of interaction/co-operating with economic counterparties, for example in case of failure to use traditional distribution channels to realize innovation.	3. Expansion of adaptive capacity of the innovator to changes in the market situation.
4. Difficulties in financing innovative activities, the outcome of which is not fully defined.	4. Maintain customers' interest by providing them with more sophisticated products.
5. Enterprise's traditional system functions/management restructuring.	5. Improving the innovation image.
6. High costs of attracting highly qualified professionals from the outside.	6. Realization employees' and managers' creative potential.
7. Loss of image in case of failure.	7. Improving the organizational structure of management.
	8. Improving financial result.

Innovative risk is understood to mean that arises in all kinds of activities related to innovation processes, development and production of new products, work, and services.

Some additional features of the definition and scope of innovation, as we understand it, are as follows:

- Innovation is also more than just physical products, and takes place over all sectors of activity. As an example, majority of the UK economy is services, and many traditional products and associated industries are becoming turned into services (e.g. recorded music; private vehicle transport) [3].

- Not all innovation is about making breakthroughs. Incremental innovation is the making of small improvements to existing technologies and practices. Such innovation often occurs through the process of practice, and while it is sometimes predictable in the short term it can lead to immense changes in the long term. Radical innovation is making breakthroughs that change the way we do things altogether. It tends to result from basic research and tends to be much more unpredictable[3].

- Not all innovations change market structures or displace market leaders. From the perspective of markets, innovation can be sustaining — with little impact on existing market structure — or disruptive — where new markets are created and/or existing markets disrupted[3].

- Innovation both creates and destroys, and the distribution of gains and losses is often uneven. Because innovation is a key driver of growth, and usually meets some human need or desire, innovation is generally seen as socially valuable. Yet as Schumpeter noted, innovation is also a process of “creative destruction” where old ways of doing things are destroyed and replaced by new ones. While innovations often bring widespread, longer-term benefits, they often also entail concentrated economic costs on some groups. If change is poorly managed, this may generate social costs, such as long-term unemployment. That said, over time innovation in general has increased living standards greatly[3].

There are three main types of risk associated with innovation:

- technical risk associated with insufficient technological development of the project;
- commercial risk related to the uncertainty of a product's share of the potential market;
- environmental, which is the unintended effects of the product on the environment [4].

The number of industrial enterprises engaged in innovation is decreasing. The results of studies of the State Statistics Committee of Ukraine have determined that one of the main reasons for the restraint of innovative activity in industry was and remains a risk problem. Never before has the need for innovation been as acute as it is now. Each enterprise must develop its own innovative potential, providing production processes with new technologies and equipment with the ability to produce new products.

At the ceramic factory where innovation is new technology, the main risks are technical, because its new method of producing ceramic tile and environmental, but for the better, as innovation reduces energy use. When implementing an innovative project, it is necessary to develop a plan for management of adverse situations, a certain schedule of work, which should be put into effect in case of deviation of the basic plan from the tasks. Given the volatile economic situation in our country, the creation of such a plan becomes particularly relevant, and it is advisable to use the risk-sharing method as widely as possible[5].

It should be noted that the same innovation can belong to several classification groups, for example, be product (in the subject content of innovation), consumer (to its addressee), ordinary (in terms of novelty), etc. However, innovation may require the creation of several interconnected innovations: a new product and manufacturing technology, a new production and marketing management system, the application of new marketing techniques for promoting innovation to the market, etc.

1. *Journal of Innovation Economics & management*–2014/3. URL: :<https://www.cairn.info/revue-journal-of-innovation-economics-2014-3>. 2. Ilyashenko S.M. *Management of innovative risk: problems, concepts, methods: study. manual* / S.M. Ilyashenko. – Sums: University. Book. – 2003. 3. *Innovation: managing risk, not avoiding it – Government office for science, 2014.* URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/381906/14-1190b-innovation-managing-risk-evidence.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/381906/14-1190b-innovation-managing-risk-evidence.pdf) 4. Bondar O.V. *Situational management: [study. tool.]* / O.V. Cooper. – K.: Center for Educational Literature, 2010. 5. Yu. Petrun, V. Brizhati. *Financial and investment risks of the subject of entrepreneurial activity – investor* // *Vestnik TANG.* – 2005. – №5-1. – P. 197-202.

## ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА

У процесі розвитку ринкової економіки України виникли чіткі вимоги до підвищення ефективності використання усіх видів ресурсів, мінімальні витрати на виробництво, створення продукції високої якості і її конкурентоспроможності на ринку, що є важливим у виробничо-господарській діяльності. Цього можна досягнути шляхом підняття рівня ефективності виробництва, що є актуальним у виробничих процесах підприємства [1].

Багато суб'єктів господарювання не можуть слідувати даним критеріям тому, що використовують фізично зношені та морально застарілі основні фонди. Тому ефективний розвиток цих підприємств не можливий без правильно розробленої виробничої програми та застосування інвестиційної діяльності підприємства.

Підприємство самостійно формує асортимент і обсяг продукції, керуючись при цьому маркетинговими стратегіями, зобов'язаннями перед партнерами, результатами фактичного виконання виробничої програми, попитом на продукцію підприємства, розрахунками виробничої потужності тощо.

Підвищення ефективності виробництва – це комплексна задача, яка залежить від багатьох факторів, що діють разом, взаємопов'язані між собою та доповнюють одне одного. Вони поділяються на дві групи [2]:

1. Зовнішні, на які підприємство не може вплинути в процесі своєї діяльності. До них відносяться: державна і соціальна політика; інституційні механізми; інфраструктура; структурні зміни в суспільстві та економіці;

2. Внутрішні, які підприємство може змінювати для досягнення підвищення ефективності. Вони є резервом, який дає змогу збільшити випуск продукції.

Реалізація всіх факторів має бути забезпечена фінансово-інвестиційною діяльністю. Для проведення комплексу заходів щодо підвищення ефективності виробництва треба провести аналіз стану речей та можливостей їх впровадження.

Етапи реалізації цього процесу [3]:

- а) визначення резервів зростання випуску продукції і зниження витрат на її виробництво;
- б) обґрунтування комплексу заходів щодо підвищення ефективності виробництва;
- в) оцінка інвестиційних витрат на ці заходи та визначення джерел фінансування;
- г) розробка плану реалізації заходів.

Таким чином підвищення ефективності виробництва – це комплексне завдання, вирішення якого реалізується на підставі раціонального використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, вдосконалення управління, організації виробництва, впровадження досягнень науково-технічного прогресу для підвищення технічного рівня підприємства.

1. Шляхи підвищення ефективності виробництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://vuzlit.ru/1105470/shlyahi\\_pidvischennya\\_efektivnosti\\_virobnitstva](https://vuzlit.ru/1105470/shlyahi_pidvischennya_efektivnosti_virobnitstva)
2. Чинники та шляхи зростання ефективності виробництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://pidruchniki.com/1513061636283/ekonomika/chinniki\\_shlyahi\\_zrostannya\\_efektivnosti\\_virobnitstva](https://pidruchniki.com/1513061636283/ekonomika/chinniki_shlyahi_zrostannya_efektivnosti_virobnitstva)
3. Дослідження шляхів підвищення ефективності управління виробничою діяльністю підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua>



## **ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES IN MODERN CONDITIONS**

The impact of small and medium-sized businesses on the economy is very large, this fact cannot be refuted. Without business, it will be very difficult for the market economy to function and develop normally.

Small business in the market economy is the leading direction that forms and determines almost all its aspects, starting with the pace of economic growth, and ending with an increase in the share of the gross national product. Moreover, in countries where small business is very developed, it accounts for about 60-70% of GNP, so in most countries, the activity of entrepreneurs is considered very important and is strongly encouraged [2, p. 12].

Small business also affects the development of competition, and this is a huge positive value, since the economy in our country is extremely monopolized, it is very important to diversify it with new manufacturers, competition will shake the position of monopolists, and the quality of products offered will significantly increase.

In addition, small and medium-sized businesses have a number of very important advantages [3, p. 65]:

1) Increase in the share of the economically active population, which makes the difference between the poor and rich segments of the population less significant, and neutralizes the disparities among various social groups.

2) Increasing the number of owners who make up the backbone of the so-called middle class, which in modern democratic States is a kind of security cushion, a barrier between the poor and the rich, and provides political and social stability to society.

3) Creating a large number of jobs with low capital costs. Since in the post-industrial society, the service sector has come out on top, and it is precisely in it that the resources that are necessary for the employment of an employee are relatively low.

4) Selection of the most motivated and capable individuals who will be able to support the small business sector in the future, and who can realize their abilities through business activities.

5) Creating jobs for those workers who have been reduced in the public sector of the economy, and if the business is also socially responsible, it can provide jobs for vulnerable groups of the population.

6) Design and implementation of new technical, technological and organizational innovations in practical application, since in the process of competition in the market, it is small firms that tend to take more risks to please potential consumers.

7) Mobilization and use in the turnover of those natural and financial resources that would not be used, because they are simply not interesting to large enterprises and corporations.

8) Stimulating the activities of large companies, since in modern conditions the majority of knowledge-intensive production is accounted for by small businesses, this makes large enterprises look around and constantly monitor the development of smaller forms of management, while improving the quality of their products, so as not to lose the trust of consumers.

9) Reduced capital intensity and capital intensity in the production of more labor-intensive products, rapid payback of funds invested in the production process (for example, in the United States, companies with fewer than 100 employees have more sales per dollar of assets than large companies in various business areas, from transport to manufacturing) [2, p. 31].

But small and medium-sized businesses, with all the obvious advantages, also have a number of significant drawbacks – small businesses risk and "burn out" much more often than large corporations, and their cycle of existence on the market is much shorter. This trend persists even in economically developed countries.

In addition, lenders and investors will always prefer a small or medium-sized firm to a large Corporation, since it is always more profitable to invest in a stable and sustainable enterprise than in a small company. Both state-owned and commercial banks are reluctant to give them loans and loans to meet their economic needs or expand their business. And if a loan is provided, its interest rate is very high, which ultimately increases the cost of production, and the entrepreneur is forced to sell it at a higher price than originally planned. Also, the lack of credit makes it difficult to expand and modernize production.

It is much more difficult for small businesses to manage their exports and related foreign exchange transactions. They also cannot conduct large-scale marketing campaigns to advertise and promote their products. It is more difficult for them to find qualified personnel, because they are not always able to provide such workers with a decent salary. They are more sensitive than large corporations to social and economic shocks in society. For example, in the case of inflation, as soon as the cost level of a small business exceeds the income level, it can be considered that it has failed. Since in the absence of funding from external sources, it has very little chance of "getting back on its feet". Few individual entrepreneurs in the Republic of Belarus carry out production planning, while almost no one carries out strategic planning.

Another significant disadvantage is the high level of competition, because of which many businesses simply stop their activities, unable to withstand the market race.

Thus, we can identify the main disadvantages of small businesses [2, p. 48]:

- 1) The weak competence of the managers.
- 2) Increased sensitivity to fluctuations in the social and economic environment of doing business.
- 3) Difficulties in obtaining loans and government loans.
- 4) Difficulties in obtaining investment, both domestic and foreign.
- 5) The High level of risk, and, consequently, an extremely unstable market position.
- 6) Formal dependence on larger companies, for example, when exporting their products.

7) Uncertainty about the future and therefore excessive caution when entering into contracts, small businesses are often forced to refuse profitable offers, because they do not have enough complete information about the current market situation.

As practice shows, most of the fiascos of small and medium-sized enterprises are associated with a lack of management experience or lack of the necessary knowledge and competencies of their direct managers.

But over time, the chances of a small firm to survive in the market environment increase, as the owner gradually gains managerial experience, becomes more competent, and the firm begins to receive more and more income. Over time, such a small firm can become a fairly large enterprise. [1, p. 10].

*1. V. G. Gavrilenko Legal bases of the state innovation policy / V. G. Gavrilenko. – Law and Economics, 2006. . (In Russian). 2. Small business: methods and results of analysis. // Statistics questions. – 1999. – № 8 (In Russian). 3. Medynsky V. G., Skamay L. G. Innovative entrepreneurship. – MIU, 2002. (In Russian).*

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного  
Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу Нехай В.В.

### **ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ**

Успішність для людини означає перебування у тому стані, який дає відчуття самодовершеності та самоповаги. Приводами для такого стану є досягнення цілей та прагнень, намічених та сформованих людиною з огляду на особисті цінності.

Інтеграція вищої освіти України у світовий освітній простір має протікати з урахуванням прагнень сучасної української людини, у якої прагнення до успіху передбачає, крім суто успіху визнання та самореалізації, також досягнення соціальної та матеріальної сталості.

Велике значення для досягнення професійного успіху має компетенція, як особистісна спроможність спеціаліста вирішити певні професійні завдання. В наш час поняття «бути успішним» у великій мірі означає «бути компетентним», принаймні, для особи, яка свій особистий успіх пов'язує з успішністю у професії. Таким чином, сама професія формує людину нового типу – зі спрямованістю на успіх.

Так, наприклад, обравши спеціальність «маркетинг» людина заздалегідь обирає собі професію постійного пошуку інформації, позиції, доцільності. Це професія зречення на перманентний стан спрямованості на досягнення успіху фірми, продукту, бренду. Вона формує налаштування на успіх, як результат певних професійних дій. Але це не є успіхом особистості, а є метою кожного робочого дня. Та усе ж слід розуміти, що стале отримання бажаних результатів у роботі викликає впевненість у компетентності, як у самої людини, так і у оточуючих, що й формує в неї відчуття успішності.

Глибоке розуміння того, що успішність має та поєднує як практичні так і психологічні критерії, допомагає людині зосередитись на формуванні алгоритму досягнення успіху. Перші «блоки» цього алгоритму формуються ще у дитинстві, коли з'являються мрії стати кимсь або якимось. Це часто стає критерієм обрання професії. Вдало обрана професія – це вже успіх, адже реалізувати себе найбільш повно можливо лише за умови, що людина займається справою, якою оволоділа та від якої отримує задоволення. Досягнення успіху стає закономірним, адже докладання зусиль з одночасним отриманням задоволення від праці якнайкраще формує відчуття успішності. При цьому слід розуміти, що зиск від такого співвідношення має й та фірма, на яку працює успішна людина.

Дослідження питань означення детермінант формування успішності професійної діяльності є перспективним напрямком досліджень для сучасних науковців. Найрезультативнішою професійною діяльністю може бути та, що відзначається не лише успіхом виконання певних функцій, а й сталістю успіху. Таким чином, одним з завдань науковців та освітян є саме дослідження та розробка засад та умов формування успішної людини.

*1. Нехай В.В. Забезпечення маркетингової підтримки підприємства. Вісник Запорізького національного університету. 2011. №1 (9). С. 52–58.*

## ОСВІТА ЯК ЗАПОРУКА УСПІХУ

Освіта – це запорука успіху. Це так звана інвестиція, після того як ви вкладете свій час і гроші в освіту, ви отримаєте величезну винагороду за те, що вона дасть вам у житті. Такі переконання на наш погляд повинні бути супутниками сучасної молоді, проте протягом останніх років в Україні побутує думка, котра активно поширюється віртуальними мережами про те, що не освіта, а величина стартового капіталу творить дива [1], [2], [3]. При цьому у приклад ставлять життя багатих та знаменитих, успішних людей, що досягли успіху не зважаючи на відсутність спеціальної чи будь якої іншої освіти. Звичайно такі твердження знижують бажання молодих людей навчатись та негативно впливають на інтелектуальний розвиток нації загалом.

З метою виявлення достовірності вищенаведених тверджень нами проведено дослідження життя і діяльності успішних людей ХХ-ХХІ століття. В ході дослідження опрацьовано матеріали, що описують біографію таких знаменитостей, як Т. Едісона, Дж. Вестінгауз, М.Тесла, Х. Сандрес С. Джобса, С. Возняка, Б. Гейтса та інших.

Досліджуючи життєвий шлях Т. Едісона ми стикаємось із фактом відсутності освіти у великого винахідника. Вивчаючи причини, що призвели до такого стану речей дізнаємось, що він «захворів на скарлатину і частково втратив слух, що й спричинило проблеми у навчанні — він став погано чути, через що недостатньо розумів пояснення вчителя, відставав від однолітків» [4]. Водночас поза увагою залишається той факт, що це спонукало майбутнього винахідника читати дорослі книжки, зокрема такі як «Короткий огляд природної та експериментальної філософії» Р. Паркера, що не могло не залишити відбиток на розвитку такої талановитої особистості. В подальшому, його особиста бібліотека складалася з 60 тисяч книг і наукові та загальнолітературних журналів англійською, французькою, італійською та німецькою мовами. Поряд з цим, відсутність спеціальної освіти далась в знаки коли вчені інженер Дж. Вестінгауз та його партнер фізик М.Тесла, дії яких опиралися на знання математики та закони фізики ознайомившись з патентом Т. Едісона, виявили слабку ланку його системи — великі втрати потужності у провідниках при передачі електричної енергії на великі відстані, що призвело до фінансової поразки Т. Едісона.

Ще одним яскравим прикладом, що слугує приводом для розповсюдження твердження про непотрібність освіти є життєвий шлях С. Джобса, який був названий найвпливовішим підприємцем 2007, який не маючи закінченої освіти, потрапив до списку топ-менеджерів 2009 [5]. Проте, проведене дослідження оточення відомого винахідника дає підстави задуматись, а ким би був С.Джобс, якби не зустрів у своєму житті С. Возняка, який був автором більшості їхніх розробок [6].

Засновник відомої мережі швидкого харчування Х. Сандрес досяг успіху аж у 65 років. Він навіть не зміг закінчити школу та все життя ледь зводив кінці з кінцями [7]. Можливо, якби він був більш старанний та відповідальний він зміг досягти успіху набагато швидше та прожити життя у своє задоволення. В той час як український бізнесмен та меценат С. Тарута, який досяг свого успіху завдяки наполегливій праці та віри у краще майбутнє ще з дитинства цікавився економічними закономірностями та організацією підприємницької діяльності [8]. Однак, можливості отримати освіту у нього на той час не було, тому ще у школі він був змушений заробляти кошти на свою майбутню освіту. Закінчивши інститут з відзнакою він одразу знайшов престижну роботу на Азовсталі, яке згодом очолив як директор через 15 років. Зараз С. Тарута є мільйонером та досягає небяжких вершин.

Ще одним прикладом значимості освіти у контексті успішності є відомий мільярдер Б. Гейтс, який лідирує в п'ятірці найбагатших людей світу [9]. Він навчався в Гарварді, проте не закінчив його через те, що розпочав власну справу. Йому знадобилось цілих 25 років щоб зрозуміти, що без освіти досягти максимального успіху йому не вдасться, тому в 2000 році він

повернувся у Гарвард, щоб отримати почесний ступінь. А також, найбільше в житті він шкодує про те, що не вивчив хоча б однієї іноземної мови, без якої у теперішньому світі надто важко реалізувати себе як успішну постать. На наш погляд, якби Б. Гейтс швидше усвідомив важливість освіти та вчасно заклав міцний фундамент для досягнення своїх цілей він став би ще успішнішим.

Проведене дослідження дає підстави вважати, що саме якісна вища освіта, дає кращу вихідну позицію та більші шанси на успіх у багатьох аспектах життєдіяльності, а всі розмови про її непотрібність є упередженими та безпідставними. Основна мета освіти – створити раціональні, критичні методи мислення, сформувати цінності, забезпечити глибоке розуміння навколишнього світу та навчити бути експертами в різних галузях. Коли ми здобуємо освіту, ми вчимося ретельно аналізувати, мислити більш абстрактно і придумувати функціональні альтернативні підходи. Хоча висока освіта не є гарантією розкішного життя, проте незаперечним є той факт, що високоосвічені люди мають більше шансів отримати високооплачувану роботу. Крім того, практикуючи критичне мислення особистість стає менш сприйнятливою до різних пасток, афер та інших подібних проявів людей або самої системи, яка зловживає погано освіченими людьми. У країнах, що славляться університетами світового рівня, випускники яких є впливові та успішні люди, відбувається якісний прогрес економічної, культурної та соціальної форм життя. Це пов'язано з тим, що успішні та освічені люди є більш відповідальними та здатними вирішувати різні проблеми громади, залучати власний інтелект і підштовхувати суспільство до постійного розвитку. Коли у суспільстві є велика кількість високоосвічених людей демократія працює краще, а цивілізаційні стандарти стрімко розвиваються.

На наш погляд, безпрограшна модель успіху, яка будується на основі гарної освіти повинна включати три фактори: візуалізація, віра та дії.

1. Візуалізація. Ми будемо успішним, як тільки уявимо себе успішним. Перший крок у досягненні успіху це уявити те, що ми здатні це зробити. Це завжди буде мотивувати нас ставити цілі та задачі і крок за кроком виконувати їх. Чіткий план дій – запорука гарного результату.

2. Віра. Всі ми щодня чуємо історії про успішних людей, і перше, що ми повинні сказати собі : «Я можу це зробити». Щоразу, коли хтось досягає успіху – це здається не надто важким. Це і породжує нашу віру в себе. Т. Рузвельт сказав: «Повірте, Ви можете, і Ви вже на півдорозі». Якесь частину успіху закріплена у нашій свідомості і саме там народжуються нові ідеї та сили для досягнення результату.

3. Дія. Цей фактор є ключовим. Ми можемо повірити, що досягнемо успіху і уявимо себе за кермом найдорожчого авто, але якщо ми не будемо діяти у нас нічого не вийде. Для того, щоб досягти справжнього успіху та бажаної мети нам потрібно працювати над своєю мрією кожного дня, крок за кроком.

Отже, як свідчить проведене дослідження життя успішних та знаменитих людей, наявність великого стартового капіталу ще не запорука успіху, оскільки відсутність чітко сформованого плану дій, віри у себе та свої знання часто призводить до невдач. Знання, які ми черпаємо з наукової літератури та практики навчаючись у ВУЗах чи займаючись самоосвітою є безцінним вкладом у своє майбутнє.

1. 9 людей, які стали мільярдерами без освіти [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://cutt.ly/htU5IYE>. 2. Вища освіта не потрібна. Хто в Україні заробляє \$1 тис. без диплому. - Факти / Україна.- 2017 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://cutt.ly/ZtU7xdk> . 3. Чи важлива вища освіта для того, щоб стати успішним?- Електронний ресурс. Режим доступу: <https://www.imena.ua/blog/education-for-success/>. 4. Т.Едісон [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://cutt.ly/AtIqhl1>. 5. С. Джобс. Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://cutt.ly/BtU7zL9>. 6. С. Возняк. Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://cutt.ly/htU7lOs>. 7. Х. Сандерс. Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://cutt.ly/0tU7ztl>. 8. С. Тарута. Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://cutt.ly/ztU5XiA>. 9. Б. Гейтс. Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://cutt.ly/etU5NtT>.

## СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

В сучасних умовах розвитку України, її складному соціальному становищі, важливу роль щодо соціального захисту населення відіграє соціальне страхування яке покликане забезпечувати із фондів соціальні страхувальні виплати при певних життєвих ситуаціях, що виникають в громадян. Соціальне страхування є однією з організаційно-правових форм соціального забезпечення, визначальною категорією в якому є соціальні ризики й вимога їх обов'язкового й добровільного страхування – це система обов'язків і прав, яка передбачає надання соціального захисту, яка включає матеріальне забезпечення у випадку хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин і інші обставини [3].

Фінансування виплат зі соціального страхування здійснюється за рахунок страхових внесків працюючих осіб та їх роботодавців. У фінансуванні систем соціального страхування іноді також бере участь держава.

Основними джерелами коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування відповідно до статті 20 «Основ є внески роботодавців і застрахованих осіб». Бюджетні та інші джерела коштів, необхідні для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, передбачаються відповідними законами з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Світовий досвід свідчить про те, що захист від конкретних видів соціального ризику найбільш ефективно може бути організований у рамках окремих напрямів (секторів) соціального страхування: пенсійне страхування; страхування від нещасних випадків на виробництві; страхування у зв'язку з безробіттям. Доцільність такого поділу соціального страхування пояснюється різною природою соціальних ризиків, від яких вони покликані захищати, схожістю потреб застрахованих, що задовольняються, а також специфікою правового регулювання різних видів страхування.

Українським законодавством визначені такі види загальнообов'язкового державного соціального страхування: пенсійне страхування; страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням; медичне страхування; страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; страхування на випадок безробіття; інші види страхування, передбачені законами України[1].

За 2019 рік прийнято від страхувальників заяв-розрахунків для фінансування матеріального забезпечення для більш ніж 1,9 млн застрахованих осіб на суму 10,6 млрд грн, що на 1,5 млрд грн, або 16% більше порівняно з 2018 роком.

У тому числі на:

– допомогу по тимчасовій непрацездатності – 7 178,3 млн грн, або 67,7% суми витрат на матеріальне забезпечення;

– допомогу по вагітності та пологах – 3 388,7 млн грн, що становить 32%;

– допомогу на поховання – 33,6 млн грн (0,3%).

Витрати на допомогу по тимчасовій непрацездатності за 9 місяців 2019 року у порівнянні з відповідним періодом 2018 року збільшились на 1 119,8 млн грн, або на 18,5 відсотка. При цьому, загальна кількість днів тимчасової непрацездатності зменшилась на 6,9% і становить 26 126 809 днів.

Середньоденний розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності станом на 2019 рік склав 274,75 грн проти 215,93 грн за попередній рік, тобто зріс на 27,2 відсотка.

За 2019 рік витрати на страхові виплати склали 6,4 млрд гривень, що на 575,7 млн грн, або 9,9% більше порівняно з 2018 роком.

У структурі страхових виплат, здійснених за поточний рік, основна частина припадає на:

- щомісячні страхові виплати – 6 183,3 млн грн, що становить 97% витрат на страхові виплати;
- допомогу по тимчасовій непрацездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві – 96 млн грн (1,5%);
- одноразову допомогу – 92,5 млн грн (1,4%).

Найбільша сума страхових виплат по Україні за 2019 рік виплачена в областях: Дніпропетровській – 23,8%; Донецькій – 23,6%; Львівській – 10,4%; Харківській – 6%; Луганській – 5,8%; Запорізькій – 3,9%; Волинській – 2,5% та місті Києві – 2,8% [2].

Щодо соціального страхування в Україні, можна сказати, що з кожним роком воно зростає і що варто також запровадити медичне страхування, яке є не менш необхідним для населення країни. Тому саме соціальне страхування відіграє важливу роль у суспільстві, особливо при настанні певних ситуаціях в житті кожного громадянина в Україні.

1. Буковинська бібліотека./[Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://buklib.net/books/23406/]. 2. Фонд соціального страхування./[Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/966477]. 3. Вікіпедія Соціальне страхування./[Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальне\_страхування].

**Harbatsevich E.V., Sinitza E.A.**

gr. DIS, DMC

Belarusian State Economic University

Scientific supervisor – Ph. D. sciences, associate Professor Naumov D.I.

## **ENTREPRENEURSHIP AS A MEANS OF MODERNIZING OF THE BELARUSIAN ECONOMY**

Entrepreneurship is at the core of any state economy that is oriented around the market [1, p. 236]. An entrepreneur is a central figure in civil and trade turnovers, who acts as the main market character and a civil society stability guarantor. An entrepreneur not only organizes the production of goods but is also directly involved in the process. Further, the movement of goods and services is organised by the entrepreneur and instrumentally brought to the consumer by means of the market, organically connecting the economic life of society. As well as manufacturing goods, an entrepreneur provides plenty of diversified services for civilians; sets in motion financial and stock markets, and; mobilizes the intellectual potential of society for scientific development and creation of new technologies, thereby creating prerequisites for boosting scientific and technological progress. In addition to the above, an entrepreneur pays the bulk of taxes and essentially subsists the government by funding its main expenses.

Currently, The Republic of Belarus is gradually transitioning into a market economy and adopting the principles of free entrepreneurship accompanying this system and its other distinctive features. The establishment of SMEs (Small and medium-sized enterprises) positively influences the development of the whole national economy. The establishment SMEs leads to the creation of a competitive environment, the emergence of new workplaces, increase of budget income at local and state levels and leads to the development of the middle class, which is the main source of stability in society. SMEs are more stable during economic crises – an inevitable constant within a capitalist system. The creation of SMEs brings the economy in line with market relationships, contributes to the improvement of social status of citizens, gives an opportunity to realize people's talents and ambitions. In developed countries, the percentage of the workforce employed within SMEs amounts to over 60%, in China – 80%. SMEs are the engine of scientific, technological and socio-economic development of the world's largest economies.

One of the key aspects to modernizing the economy of the Republic of Belarus is entrepreneurship development [1].

Taking the example of economically developed states, the conditions of market economy and the stable socio-economic development depends directly on the performance of SMEs. This sector of the economy is mobile and can easily adapt to frequently changing market conditions. Therefore, the development of SMEs is fundamental for the emergence of conditions for intensive economic growth.

The Republic of Belarus is not an exception in the given scenario, and questions of economic growth and sources of its provision have never been more relevant than now. The development sole trader and SME business is one of the main priorities of the national economy.

The chief function of entrepreneurship is the creation of a wide range of goods and services in conditions of rapid differentiation and individualization of consumer demand [2, p. 7]. Businessmen's activity is primarily concerned with the production of goods, provision of services and bringing them to certain consumers – such as the households, other businessmen or the government – this activity defines the general economic function. This begins with new enterprises producing goods for society. The inflow of capital, which is utilized towards development innovative products and services, positively impacts the economy. Creditors and investors put more capital into new companies so as to maximise profit. Companies pay taxes from the profit, workers pay taxes from the income. The government takes these taxes and spends them on economic stimulation.

Gross domestic product (GDP) is the measure of the condition of the national economy. Economic fortification increases GDP per capita. Increasing GDP is an important part of economic development as it leads to increased wages and productivity within the workforce.



Entrepreneurship is a social function, and this is demonstrated by any capable person having the potential to start a business, which showcases their best qualities and talents.

Let's start off with the fact that entrepreneurial activity builds and improves the infrastructure necessary for the creation of new firms and companies. Infrastructure can be developed directly with entrepreneurs or indirectly with tax payments. Entrepreneurial companies – corporate as well as individual – are source of education and experience for those who work there or those who aim to become entrepreneurs. Working within a large company provides the potential to network and enlarge social capital for an individual that aims to open their own firm in the future. Thereby he can attract investments and have access to any resources in the future.

Social entrepreneurs apply their innovative ideas to solve important social problems. They build companies, which deal with hunger, educational, medical and financial literacy problems. Internet founders didn't just want to earn money, but to provide easier access to information, ideas and communication. Entrepreneurs do more than just create new companies. They are the source of social changes. Andrew Carnegie did more than just built a steel-casting empire. Likewise, he built the system of public libraries in the United Kingdom and the United States. In 36 years, his program helped to create more than 2500 public libraries.

There is no doubt that an entrepreneur's success depends, to a significant degree, on the personal qualities of an entrepreneur, their business culture, professionalism, ability to adequately present and advertise the business with respect to how others conduct one's business. The evaluation of human relationships and business behaviour must be done in accordance to wise, generally accepted civilized norms and these are entrenched in an entrepreneur's etiquette and culture. Consequently, it's important to familiarize oneself with the norms of entrepreneurial conduct and requirements that society presents to the work style, nature of communication with people and social image of an enterprise or a company led by a single individual.

Also, it should be considered that entrepreneurship, as an extremely complicated type of activity, has generally accepted lineaments inherent to any country with the market economy and especially those that reflect the general condition of society and its maturity in economic, juridical, moral and ethical norms.

Entrepreneurship is one of the main ways to achieve success in the contemporary world. It directs the creative potential of society, thereby helping individuals with self-realization, and gives an opportunity to earn money, by engaging in one's favourite endeavours and additionally, bringing benefit into society.

*1. Система экономических институтов Республики Беларусь / А.Е. Дайнеко [и др.]; под. общ. ред. А.Е. Дайнек. – Мн.: Беларуская навука, 2015. – 279 с.2. Малое предпринимательство: организация, экономика, управление: учеб. пособие / Под ред. А.Д. Шеремета. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 480 с.*

## ВПЛИВ ВІДНОВЛЮВАЛЬНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ НА НАЦІОНАЛЬНУ ЕКОНОМІКУ

В Україні відбувається поступовий перехід до використання відновлювальної енергетики. Це досягається завдяки державним програмам, зокрема «зелений тариф», а також постановка планів щодо розвитку цієї галузі, такі як «План розвитку використання відновлюваної енергії до 2020 року» та інші. Саме подібні кроки і приводять до поширення та розвитку відновлюваної енергії [3].

За даними Міжнародного енергетичного агентства (ІЕА), кількість джерел відновлюваної енергії, особливо вітряної та сонячної, «значно зросла за останнє десятиліття» в східноєвропейській країні із населенням у близько 45 мільйонів [1].

Протягом 2019 року інвестори вклали близько 3,7 мільярда євро у будівництво сонячних, вітрових та біоелектростанцій в Україні, збільшивши потужність альтернативних електростанцій втричі [2]. Складно знайти галузь в яку вкладають стільки ж або більше коштів. Чому ж українська відновлювальна енергетика так приваблює інвесторів? Перша причина полягає у стабільних правилах ціноутворення. До 2030 року в Україні діє спеціальний тариф на використання електроенергії, виробленої з відновлювальних джерел енергії, таких як сонце, вітер, вода та біомаса. Він називається зелений тариф. Ставка цього тарифу змінюється під впливом валютних коливань, оскільки він прив'язаний до євро. Для інвестора це становить мінімум ризиків на наступні роки, все прозоро та зрозуміло. І він може прийняти рішення про реалізацію проекту, швидко визначивши його прибутковість. Ще однією причиною є підвищення попиту на електроенергію. Прогнозується зростання споживання електроенергії на 25% до 2035 року. Що спричинить будівництво, як мінімум, 15-17 ГВт вітро- та сонячних електростанцій.

У чому ж полягає цінність відновлювальної енергетики для економіки держави?

Створюються нові робочі місця на виробництві обладнання для підприємств відновлювальної енергетики. За даними Міжнародного енергетичного агентства IRENA, вже в 2014 році сектор відновлюваної енергетики 10-ти країн світу забезпечив роботою 7,7 млн. людей. Новий ринок праці, який створює сектор відновлюваної енергетики, може забезпечити 24,4 мільйони додаткових робочих місць до 2030 року [4]. Даний сектор приносить великі суми коштів до бюджету, у вигляді податків. У 2015 році такими підприємствами було сплачено понад 1,5 млрд грн ПДВ та 836 млн грн податку на прибуток [4]. Іншим не менш важливим фактором є зменшення витрат на заходи із захисту навколишнього середовища. Якщо взяти за приклад місто Київ, за офіційними даними Головного управління статистики, в 2015 році було витрачено близько 1,76 млрд грн на заходи щодо захисту навколишнього середовища [4].

Економічна вигода для країни. Імпорт енергоресурсів коштував ЄС 26,1 млрд євро на місяць у 2018 році: 70,2% коштів йшло на сиру нафту та 20,1% – на природний газ [5]. Україна поступово втілює у життя вектор подальшого розвитку відновлюваної енергетики та поступового зменшення залежності від традиційних енергоносіїв, що позитивно впливає на економічний розвиток держави.

1. Відновлювальна енергія. Чи може вона «перезарядити» Україну? – [Ел. ресурс]. – Режим доступу: <https://www.radiosvoboda.org/a/30230756.html>. 2. Новий рекорд: інвестиції у відновлювальну енергетику України у 2019 році сягнули 3,7 млрд євро <https://hromadske.ua/posts/novij-rekord-investiciji-u-vidnovlyuvalni-energetiki-ukrayini-u-2019-roci-syagnuli-37-mlrd-eyvro>. 3. Відновлювана енергетика в системі економічного розвитку регіону <https://naub.ua.edu.ua/2019/vidnovlyuvalna-energetika-v-sistemi-ek>. 4. «Зелена» енергетика – ключовий напрям економічного зростання <https://uare.com.ua/novynu/497-zelena-energetika-klyuchovij-napryam-ekonomichnogo-zrostannya.html>. 5. Як створити прибуткове виробництво, не спричинивши кліматичної катастрофи <https://nv.ua/ukr/biz/experts/zarobiti-ekologichno-chomu-ekoproekti-pributkovi-sergiy-yevtushenko-50071983.html>

## СУЧАСНІ МЕТОДИ ВПЛИВУ НА СПОЖИВАЦЬКУ ПОВЕДІНКУ

У сучасному світі складно робити розсудливий вибір, так як ми перебуваємо під впливом стереотипів та власного життєвого досвіду.

«Фактично автоматична, стереотипна поведінка в людей превалує в більшості випадків, оскільки вона зазвичай найбільш доцільна, а в інших випадках – просто необхідна. Не слід очікувати від себе, що ми усвідомимо та проаналізуємо всі аспекти кожної особистості, події або ситуації, що нам доводиться спостерігати навіть протягом одного дня» [1]. Отже, способи впливу, які будуть застосовуватися, не обов'язково матимуть негативний вплив, як більшість могло б подумати одразу. Йдеться про стереотип «вплив – зло». Такі методики можуть розвивати бізнес та зміцнювати зв'язок «споживач-продавець».

Розглядаючи рекламу, як метод впливу на споживача, рекламодавці використовують прийоми навіювання й переконання. Тож саме вони, маркетологи, повинні раціонально організувати співвідношення між цими складниками, так як люди, у переважній більшості, негативно ставляться до реклами і їх з кожним днем все більше і більше дратують такі очевидні маніпуляції [2]. Тож стереотип «реклама – брехня» існує, але може бути зруйнований, якщо за рекламою стоїть вартісний і якісний продукт з обґрунтованою ціною.

Другим важливим аспектом виступає принцип взаємного обміну. Він доволі потужний, адже сформувався тоді ж, коли з'явилися перші прояви цивілізованих соціальних відносин. Основна думка у тому, що «ти – мені, а я – тобі». І в цьому якраз полягає невдача багатьох бізнесів, в той час як інші процвітають. Використовуючи такий сильний соціальний зв'язок, можна користуватись споживачем, але й можливо створити довіру між клієнтом і продавцем, сформувавши висококонкурентне середовище. До прикладу, популярний онлайн-магазину косметики Makeup.ua організовує безкоштовну доставку та надсилає разом із замовленням міні-подарунки або тестери. Зрозуміло, ціна доставки включена в саму ціну товарів. Однак, наявність думки про безкоштовну доставку (принцип: «Я – тобі...») мотивує клієнта здійснити покупку і не раз повернутись до послуг цього онлайн-магазину (принцип: «...а ти – мені»), отримуючи при цьому якісну продукцію та сервіс.

Не менш важливим аспектом є соціальний доказ (принцип: «Всі так роблять, і я буду») [1]. Товар може бути наділений високоякісними параметрами, але поки онлайн-магазин немає відгуків (в т.ч. негативних) очікувати на стабільну кількість клієнтів складно. Таке правило суспільства, знайдіть хоча б з десятків клієнтів – і вони будуть збільшуватись в геометричній прогресії, як і прибуток бізнесу. «95% людей по природі імітаторами і лише 5% є ініціаторами, тому дії інших переконують покупців більше ніж докази, які ми можемо їм запропонувати», – Каветт Роберт.

Отже, усі методики – дієві та потужні, проте важливо розуміти ефективність від їх використання. Підсилюючи недостовірну інформацію та створюючи неякісний продукт, з часом будь-які методи (т.с. реклама) вичерпають довіру клієнта. Надаючи споживачам цінніший товар та послуги, вище згадані принципи сприятимуть створенню міцного зв'язку між тими, хто пропонує, і тими, хто потребує даної пропозиції.

*1. Психологія впливу / Роберт Б. Чалдіні; пер. з англ. М. Скоробогатова. – Харків: «Клуб Сімейного дозвілля», 2016. – 368 с.2 Вплив засобів маркетингових комунікацій [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://pidruchniki.com/70431/marketing/vpliv\\_zasobiv\\_marketingovih\\_komunikatsiy\\_povedinku\\_sp\\_ozhivachiv](https://pidruchniki.com/70431/marketing/vpliv_zasobiv_marketingovih_komunikatsiy_povedinku_sp_ozhivachiv)*

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Пріоритетним завданням функціонування будь-якого суб'єкта господарювання є забезпечення стабільних темпів економічного зростання, що неможливо без ефективного управління фінансами підприємств. Важливою категорією є прибуток, який свідчить про обсяг і якість виробленої продукції, стан продуктивності праці та рівень собівартості. Прибуток є надзвичайно дискусійним поняттям. Питання управління формуванням прибутку, иного оптимального розподілу та використання досліджували такі вчені України та зарубіжжя, як: І. А. Бланк, Ю. Ф. Брігхем, М. Ерхардт, Л. Л. Куц, Н. Г. Пігуль, А. М. Поддерегін, С. Ф. Покропивний та інші. Хоча дана проблематика знайшла своє відображення у багатьох наукових працях, варто зауважити, що більш детальне обґрунтування теоретичних основ механізму управління прибутком підприємства зумовлює актуальність та наукову значимість подальшого дослідження.

Метою даної роботи є визначення напрямів удосконалення системи управління прибутком підприємств.

Прибуток підприємства як вираження кінцевих фінансових результатів його господарської діяльності є об'єктом управління, що являє собою цілеспрямований, систематичний процес підготовки, оцінки, відбору та реалізації альтернативних управлінських рішень з усіх питань його формування, розподілу та використання на конкретному підприємстві[1].

В економічній енциклопедії подається наступне визначення прибутку: «Прибуток – перевищення доходів від продажу товарів і послуг над витратами на виробництво і продаж цих товарів; узагальнюючий показник фінансових результатів господарської діяльності; визначається як різниця між виторгом від реалізації продукту господарської діяльності і сумою витрат факторів виробництва на цю діяльність у грошовому вираженні»[2].

Забезпечення динамічного розвитку підприємств необхідними і достатніми фінансовими ресурсами за умов їх більш ефективного використання та максимізації чистого прибутку за припустимого рівня фінансових ризиків у поточному і перспективному періодах потребує постійного удосконалення системи управління прибутком. Цей процес має стратегічну спрямованість, що полягає в обґрунтуванні перспективних напрямів діяльності підприємства на основі комплексного аналізу і оцінки стану ринкового середовища, рівня отриманого і потенційно можливого прибутку, можливостей управління прибутком з метою його підвищення на основі використання різних резервів в середині підприємства [3]. Одним з базових елементів процесу управління прибутком є розробка декількох варіантів рішення тактичних і стратегічних завдань, а також можливість моделювання альтернативних варіантів в рамках концепції інтегрування процесу управління прибутком в загальну систему управління підприємством.

Основними напрямами удосконалення системи управління прибутком підприємства є:

- визначення пріоритетного напрямку використання прибутку – капіталізації коштів, що спричинить до подальшого розвитку підприємства та покращення фінансових результатів від діяльності підприємства;

- оптимізація розміру коштів, спрямованих на фонд споживання, зокрема грошових коштів, спрямованих на матеріальне заохочення працівників, що сприятиме підвищенню продуктивності праці і, як наслідок, розміру прибутку у майбутніх періодах, а також соціального розвитку підприємства;

- розрахунок оптимального розміру резервного фонду та скерування коштів на забезпечення його збільшення;

- оптимізація коштів, що спрямовуються в інші цільові фонди та з іншою метою;

- забезпечення умов діяльності підприємства за яких прибуток, який підлягає розподілу підприємства не буде використовуватися для сплати підприємством штрафних санкцій;
- складання детального плану використання та розподілу прибутку підприємства з визначеними датами та конкретним кошторисом;
- проведення чіткого контролю за виконанням поставлених завдань у плані використання та розподілу прибутку;
- проведення економічної роботи щодо аналізу динаміки та чинників отриманих прибутків у базовому періоді, виявлення резервів, що сприятимуть максимізації прибутку, а також планування формування, розподілу та використання прибутку на наступні періоди.

Реалізацію поставленої мети забезпечує вирішення ключових завдань механізму управління прибутком підприємства [4-6]:

- планування прибутковості від звичайної діяльності підприємства;
- виявлення резервів максимізації прибутку за рахунок видів діяльності;
- виявлення резервів нарощування прибутку за рахунок оптимізації витрат;
- посилення конкурентоспроможності за рахунок визначення припустимого рівня фінансових ризиків.

Одним із основних завдань фінансового менеджера є максимізація прибутку, яке для свого вирішення потребує оптимальних рішень. Саме завдяки вдосконаленню системи управління прибутком можна забезпечити результативне та ефективне управління фінансами господарюючого суб'єкта в цілому. Встановлено, що таким є системний підхід до управління прибутком, який передбачає дослідження способів організації підсистем в єдине ціле і вплив процесів функціонування системи в цілому на окремі її ланки. Ефективна система управління прибутком підприємства дозволяє в повному обсязі реалізувати намічені цілі та завдання, сприяє стійкому розвитку підприємства та забезпечує його ефективну діяльність.

1. Лойко В. В., Несенюк Є. С. Шляхи збільшення обсягу прибутку та підвищення дієвості управління прибутком промислового підприємства в сучасних умовах господарювання. *International scientific journal*. 2015. № 7. С. 68-71. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj\\_2015\\_7\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2015_7_19) (дата звернення: 16.02.2020). 2. Гречко А. В., Мельнікова О. М. Управління процесом формування прибутковості з метою підвищення ефективності діяльності підприємства. *Підприємництво та інновації*. 2016. Вип. 2. С. 100-107. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pidinnov\\_2016\\_2\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pidinnov_2016_2_18) (дата звернення: 16.02.2020). 3. Денисенко Л. О., Кучерявенко Ю. О. Шляхи поліпшення процесу управління прибутком на підприємстві. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2014. № 1. С. 145-153. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vknutd\\_2014\\_1\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vknutd_2014_1_23) 4. Зінченко О. А., Павліцій Д. О., Зінченко Д. С. Забезпечення конкурентоспроможного розвитку підприємства шляхом удосконалення системи управління прибутком. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 4. С. 81-84. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2017\\_4\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2017_4_16) 5. Єніфанова І. Ю., Гуменюк В. С. Прибутковість підприємства: сучасні підходи до визначення сутності. *Економіка та суспільство*. 2016. Вип. 3. С. 189-192. URL: <http://economyandsociety.in.ua> 6. Єніфанова І. Ю., Гуменюк В. С. Фактори зростання прибутку підприємства. *Молодий вчений*. 2016. № 7(34). С. 46-49.

## СУЧАСНИЙ ЛІДЕР – ЯК ДОСЯГТИ УСПІХУ?

Світ міняється з плином часу, отож і менталітет, і цінності також мають тенденцію до змін. Сьогодні багато підприємств намагаються відходити від бюрократичих устроїв і комп'ютеризувати свою роботу. Також багато уваги приділяється персоналу, оскільки від його діяльності залежить успіх підприємства. Отже, що стосується персоналу, то рекрутери в основному звертають увагу на особисті якості кожного претендента, так звані «софтскіли». Такі якості як кмітливість, гнучкість, організованість є надзвичайно важливими в діловому світі, однак хотілось би розглянути детальніше лідерські якості.

Питання лідерства є доволі актуальною тематикою для дискусій, бо як би зазначив кожний: правильно зорганізована робота команди, та адекватний контроль призведе до неабиякого успіху та виконання поставлених завдань. То ж як досягти успіху, які риси є найважливішими для успішного лідера?

Численні науковці по різному класифікують найважливіші якості лідера: дехто може назвати 10 найбільш важливих, а інший не поскупиється і назве всі 20.

Проаналізувавши різні джерела, можна виділити 6 ознак, які притаманні успішному лідеру:

– Сфокусованість. Тім Феррісс, автор і ведучий The Tim Ferriss Show якось сказав: «Хороший лідер не звертає своєї уваги на незначущі речі. Він повинен краще за своїх конкурентів фокусуватися на головній справі. Щоб досягти найважливіших завдань, ви маєте випрацювати вибірково байдужість. Інакше банальні дрібниці затягнуть вас на дно». Отже, варто сконцентрувати свої зусилля на якомусь одному важливому завданні.

– Впевненість. Не здаватися впевненим, а бути таким. Оскільки надихнути свою команду і зарядити на успішний проект можуть тільки ті люди, які самі впевнені в тому, що роблять. Дуже влучно підкреслила Баррі Рафферті, генеральний директор Ketchum North America, що «Лідер вселяє відчуття впевненості та прагнення «підкорятися», адже у нього є чітке бачення, він співчутливий та сильний наставник».

– Інноваційність. Без свіжих стратегій, поглядів і нових рішень ви не прийдете до хорошого результату. Будьте інноваційним – генеруйте ідеї і дайте можливість кожному члену команди реалізувати свої!

– Постійне прагнення до самовдосконалення. Якщо справжній лідер хоче генерувати нові ідеї, які б покращили і полегшили життя клієнта і самої команди, важливо постійно розвиватися, пробувати нові підходи в роботі з командою і систематизації бізнесу.

– Терплячість. Дозволю собі процитувати керівного директора WhipClip, який казав: «Дорога до величчя завжди тяжка, але видатні лідери знають, коли слід залишити справу, а коли продовжити. Якщо ваше бачення доволі сміливе, ви зіткнетеся з сотнями причин, чому щось «неможливо втілити в життя», і з десятками людей, що сумніватимуться у ваших можливостях. Багато факторів повинні вдало зійтись — зовнішні ринки, конкуренція, фінансування, потреби користувачів та, звісно, трохи удачі, — щоб зробити щось значуще».

– Інтегрованість в команді та вміння делегувати. Я вважаю, що доцільно об'єднати ці дві риси в одну категорію, оскільки одна без іншої не може існувати. Тільки той лідер, який добре знає своїх підопічних, їхні слабкі і сильні сторони, їхню винахідливість, зможе делегувати обов'язки таким чином, щоб якісно виконати завдання в найкоротші з можливих термінів.

Варто ще зазначити, що не всі лідери є однаковими. Домінантність одних якостей над іншими дає змогу розділити їх на типи. Інтернет-журнал «theUKRAINIANS» виділив такі основні типи лідерів:

– Той, хто прагне нових знань. Генеральний директор компанії WD-40 Гаррі Рідж, мабуть, керівник, який одержимий новими знаннями. Під час його керівництва були впроваджені інновації і

компанія пережила небувалий ріст. У чому секрет успіху WD-40? Рідж прагнув створити компанію, де працюють «маніяки знань», які прагнуть ознайомитися з новими технологіями і бізнес-моделями. Він створив спеціальну групу топ-менеджерів і технічних фахівців під назвою «Команда завтрашнього дня», щоб максимально швидко поширювати нові знання у компанії. Він перевіряв потяг до нового, ставлячи колегам своє улюблене запитання: «Коли ви востаннє пробували щось уперше?» Керівники, яким є місце в майбутньому, прагнуть вчитися так само швидко, як змінюється наш світ.

– Самознищувач. Що довше ви працюєте в галузі і що більших успіхів досягаєте, то важче знаходити нові моделі, можливості та шляхи розвитку. Занадто часто досвідчені керівники дозволяють своїм знанням обмежувати уяву. Це серйозна проблема, адже опираючись на застарілі ідеї, навіть якщо колись вони були успішними, майбутнього не побудуєш. Заново створити себе виявилось неймовірно важко, але в той же час абсолютно необхідно. Лідери, яким є місце в майбутньому, розуміють, коли настав час «самоліквідуватися».

– Впертий оптиміст. Стрімкий розвиток підприємства визначає тип мислення всього персоналу. «Якщо ми не збережемо відчуття енергії, то не донесемо свого послання». Саме тому компанія шукає керівників, які запалюють ентузіазмом і місією підприємства. Побудувати щасливе майбутнє для компанії не вдасться, якщо вам байдуже, яким воно буде.

– Невтомний експериментатор. Є один неприємний факт про майбутнє, про який мало хто хоче згадувати: найнеймовірніші досягнення з'являються завдяки невдалим проектам, провальним продуктам і безрезультатним ініціативам. Тому керівники майбутнього готові підтримати численні ідеї, пам'ятаючи, що більшість із них втіляться не так, як було задумано, а деякі виявляться в рази важливішими, ніж можна було собі уявити. Гендиректор Amazon став найбагатшою людиною світу завдяки готовності прийняти ідеї, які не запрацюють. «Робити зухвалі ставки — це і є експериментування, — пояснює Безос, — а експериментування означає не знати заздалегідь, чи спрацюють вони». Лідери майбутнього розуміють, що без невдач не буває успіху, а без помилок не буває прогресу.

Отже, можна зробити висновок – хочеш досягти успіху – дій, будь лідером, здатним до інновацій, невтомним експериментатором, шукай способи, які допоможуть твоїй команді результативно працювати.

1. 10 якостей справжнього лідера... – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://blog.yakaboo.ua/10-yakostey-spravzhnogo-lidera-ta-knizhki-yaki-dopomozhut-yih-vihovati-v-sobi/>  
 2. 22 риси істинного лідера – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://theukrainians.org/22-kharakterystyky-lidera/>  
 3. Основні Лідерські Якості: Яким Повинен Бути Справжній Лідер – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://business.in.ua/osnovni-liderski-yakosti-yakym-povynen-but-yi-spravzhnij-lider/>  
 4. Чотири типи лідерів майбутнього – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://theukrainians.org/chotyry-typy-lideriv/>

Kiselev I.V.

gr. DFC-1

Belarusian State Economic University

Academic supervisor – c.s.s., docent Bedulina G. F.

## **ENVIRONMENTAL VOLUNTEERISM AS AN IMPORTANT CRITERION IN THE SUCCESSFUL DEVELOPMENT OF YOUTH**

The issue of volunteering among people aged 14 to 31 is still relevant in the post-soviet countries. This fact is confirmed by a great number of participants of sports competitions, scientific and practical, and research conferences, community service activities, etc. According to the “Status of the Youth in the Republic of Belarus in 2011” report, 57.1% of students and 27.8% of working young people are members of youth public organizations, which confirms the popularity of entering this social institution[1]. The best-known events with high attendance among both children and adults include Rock for Bobrov, the annual Belarusian music festival, X-Factor, TeenStarter 3.0, basketball matches of “Tsmoki-Minsk” team, and many others[4]. The attendance reflects the interest towards the progressive spheres of the community life. The majority of public organizations has formed at the initiative of a group of people with similar views, beliefs and ideas. It’s obvious that each of them is interested in moneyed assistance to cover their expenses, media support to distribute the main ideas and realize the most important tasks (the main investors are the state, profit organizations and other persons)[2]. Many social organizations tend to solve the modern problems of the society, and to support hobbies. Besides the issues of cosmology and astronomy development, uncovering the personal potential, addictions in the ongoing period, what should be highlighted is the appearing signs of concern for the problem of ecological pollution, the lack of development of the ecological mentality, the weak legal framework to ensure that ecology in general is under protection.

Now we shall introduce some key terms to understand them and to address the issue later.

Volunteering is a wide range of activities, which includes the traditional forms of mutual help and self-help, fundraising, official service delivery and other forms of civil participation, which is carried out voluntarily for the sake of general public with no assumption of money reward.

Volunteer association (organization) is a socially oriented nonprofit organization, which carries out volunteer programs and projects, attracts volunteers to its activity, and on behalf of which the volunteer acts.

Ecological mentality is a type of behavior of a person who follows the key principals of natural environment.

Ecological volunteering is voluntary activity in the field of environment protection whose aim is to form ecological culture in the community (helping natural reserves and animals, greening, recycling, ecological education, etc.)

Ecological mentality is currently the basis when it comes to making decisions on making money (e.g. the choice of the territory for manufacturing), organizing mass events (international republican forums, contests, seminars, round tables) and similar types of activities. Regardless of the state policy, schools and youth movements come to the conclusion that it’s necessary to clean forests and parks, as well as public places (schools, kindergartens, stadiums, etc.)[3].

Even though this path has been made official, it doesn’t have such an impact on young people and adults as other forms of public organizations (charity, science, sport, etc.). This issue needs close consideration on the part of all the spheres of science for the preservation of humanity as a kind (in the laboratories, scientific associations, etc. (possibility of self-destruction via different types of pollution)). This way the majority of people will assume that everyone has a right to live in a favorable environment, and remember that everyone is responsible for its preservation.

To improve the protection of parks and forests (on the basis of ecological principles and dissemination of ecological mentality) its necessary to:

- 1) define the boundaries of forests, etc.;



2) establish vacation spots, thus forming attachment to the forests and parks (the feeling of detachment from the outer world);

3) organize protection and timely treatment of these territories (based on educational establishments, profit organizations that directly influence the state of the atmosphere and soil via emissions);

4) create local, international, world-wide organizations responsible for popularizing the issue of ecology in the educational and manufacturing spheres.

Bearing the above in mind, it's difficult to ignore the necessity of exact criteria of the assessment of the forest boundaries, pollution evaluation framework (the table for review of the plastic products volume is given in the attached documents), a group of people interested in solving ecological problems (e.g. "Gandi" group in Grodno (photos are given in the attaches documents)). That's why it's necessary and enough (at first) to set up ecological clubs, ecological laboratories. With the help of motivated volunteers, able to do the cleaning of the forests on a regular basis and within certain limits, it's quite possible to achieve the necessary results [5].

1. *Еко-инфо.* URL: <http://ecoinfo.bas-net.by/action/index.html>
2. *ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНТАЛИТЕТ: СТРУКТУРА И ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ.* URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekologicheskiy-mentalitet-struktura-i-puti-formirovaniya>
3. *Волонтерство* URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Волонтерство>
4. <https://www.teenage.by/event/priglashaem-na-konferenciju-dlja-podrostkov-i-studentov-v-belarusi-teenstart-3-0>
5. <https://yandex.by/search/?text=%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%B6%D0%B8%20%D0%B2%20%D1%81%D1%81%D1%81%D1%80&lr=157&clid=2233627>

**Ковальчук Н. В.**

гр. ЕКЕП – 11

Національний університет «Львівська політехніка»

Науковий керівник – к.е.н., доцент Селюченко Н. С.

## **НЕСТАНДАРТНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР УСПІШНОГО РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ**

Важливим компонентом управління компанією є створення ефективної системи мотивації, яка дасть змогу задовольнити індивідуальні особливості кожного працівника, адже для будь-якого бізнесу благополуччя співробітників забезпечує фінансові вигоди в майбутньому.

Мотивація як одна з ключових функцій менеджменту має сприяти реалізації творчого потенціалу працівників, формуванню креативних ідей та нестандартному способу мислення, а також вдосконаленню професійних навичок [1].

Практика зарубіжних компаній показує, що активне використання нестандартних підходів мотивації персоналу виводить їх на світовий рівень і перетворює у гігантів. Існує чимало успішних прикладів ефективної мотивації зі світової практики, зокрема такими креативними і незвичними методами є [2]:

нестандартні назви посад від Уолта Діснея, який вважав, що задоволеність співробітника залежить не тільки від суми зарплати і умов праці, а й від важливості посади та відділу. За цією логікою він надав пральні готелю статус "текстильної служби", і вона стала в один ряд з маркетинговим і клієнтським відділом. Потрапити на роботу в пральню було простіше, що відкрило дорогу в компанію багатьом молодим людям;

щоквартальна зміна робочого місця в HubSpot у рамках одного офісу. У такому разі немає ображених на те, що комусь дісталось краще місце, і це позитивно відображається на згуртованості колективу – кожного разу з'являються нові сусіди;

креативні стимули від японської компанії Hime & Company – власниця фірми ввела систему, за якої кількість вихідних безпосередньо залежить від віку;

дружні подарунки новачкам у Commerce Sciences. У цій компанії кожен новий працівник отримує подарунок від співробітника, якого прийнято на роботу останнім. Таким чином, відразу створюється позитивний контакт, і людині стає простіше влитися в новий колектив;

сила слова в імперії Стіва Джобса – консультанти його компанії займали посаду зі скромною назвою «геній». Працівники були дуже горді своїм статусом та ефективно працювали, щоб виправдати довіру.

Вивчення зарубіжного досвіду презентує правильну і креативну мотивацію персоналу, яка виступає ключовим фактором розвитку компанії і головним завданням HR-менеджера. Очевидно, що на противагу класичним фінансовим стимулам існує чимало нематеріальних способів підвищити самовіддачу працівників. Проте успішне впровадження системи мотивації залежить від балансу між цими двома підходами. Використання різних інструментів мотивації персоналу дозволить підвищити продуктивність праці та конкурентоспроможність трудового потенціалу, посилить пізнаваність бренду компанії, забезпечить у майбутньому зростання ринкової вартості компанії.

*1. Зеленько Г.І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. 2012. Т. 133. С. 65-71. 2. Винахідлива мотивація: секрети успішних компаній. URL: <https://blog.agrokebety.com/yak-efektyvno-vprovadyty-systemu-motyvaty-siyi-dlya-personalu> (дата звернення: 24.02.2020).*

**MODERN BANKING RETAIL: MORE THAN JUST A BANK**

Full understanding of the question of modern banking retail needs to define some general things: retail banking and online banking.

What is retail banking? Retail banking, also known as consumer banking or personal banking, is banking that provides financial services to the general public. Retail banking is a way for the everyday consumer to manage their money, have access to credit, and deposit their money in a secure manner. Services offered by retail banks include checking and savings accounts, mortgages, personal loans, credit cards, and certificates of deposit [3].

Online banking, also known as internet banking or web banking, is an electronic payment system that enables customers of a bank or other financial institution to conduct a range of financial transactions through the financial institution's website. The online banking system will typically connect to or be part of the core banking system operated by a bank and is in contrast to branch banking which was the traditional way customers accessed banking services.

Combining these two aspects of bank services is the major trend of the new decade. Consumer frustrations with legacy institutions and growing willingness to use digital channels for financial services have accelerated the shift to online, mobile-first, and even digital-only banking. Tech-savvy players are redefining retail banking in major markets around the world — acquiring customers at pace and ramping up pressure on established firms. It isn't a surprise.

Online banking has a huge variety of benefits. Among them are[2]:

- availability 24x7 – clients can perform their usual banking operations anytime and anywhere compared with traditional banks and ATMs;
- variety of services & operations – top banking apps allow users to carry out almost all banking operations. Among these actions are loan tackings, payroll services, mobile check deposit, etc;
- time efficiency – clients do not spend time on a visit a bank and wait in line to cash checks or for consultation;
- paperless record-keeping – by utilizing mobile banking development wisely, a financial institution can communicate with its clients and cover legal issues digitally. On one hand, this reduces bureaucracy and on the other hand, clients do not have to disclose their sensitive information on paper;
- reduction in customer service costs – mobile banking technology reduces the cost of customer services by 50-70% according to McKinsey research;
- increased security – top banks value their reputation and thus want to ensure that their IT infrastructure and client software use encryption and security protocols to protect customer privacy and information integrity;
- personalized user control – clients have the ability to keep track of their expenditures and manage their finances more efficiently.

There are some general and predictable trends in online banking sphere for 2020. All of them are aimed at comfortable usage of all variety of services.

The smart device will grow in importance, and take its place alongside cards as the primary medium for consumer payment. The customer will be able to select between account providers (e.g. credit providers, deposit accounts) or locally stored value. Acceptance will be universal (with common cross-network payment protocols) and value-transfer instant. Multi-currency capabilities will become normal. Customers will be able to make contact payments or send funds to any other unique identifier (e.g. email address, phone number, bank account, credit card number, etc.). Transfers of locally stored value may be both traceable or untraceable, depending on service provider, as a result, removing the last powerful incentives to use cash – privacy, tax avoidance, lack of access to banking services. Cards will remain popular, as they are quick, effective, allow easy compartmentalization of spend and don't run out of power.

Time is not standing still. We know about credit cards for a long time. Even PayPass isn't something new for us. Technology development allows us to use new types of systems, which are safer and more comfortable to use.

Safety of your personal accounts is the main aim of every online banking system. New types of safety control provoke fraudsters to develop new hacking systems. So general direction in 2020 is to upgrade old types of safety and provide new. As for me, biometrical data will replace common app use. Use of fingerprints and retina models will become the most popular types of online banking payment and control system. This data is hard to copy and it doesn't need any devices, so it combines as comfortable use as maximum safety control. It's the ideal type for new generation of customers, who got used to having all their transactions in the fastest way[1].

And what about Ukrainian Online Banking? Can it surprise?

There is top of the modern online banking systems in Ukraine.

#### 1. Private Bank

Of course, the leader in this field is the system of online banking "Privat 24". In 2016, Forbes rating gave Privatbank the first place in the category "Innovative Companies of Ukraine", in 2018 the bank received the award – "Best Internet Banking" from FinAwards 2018. According to GooglePlay, Ukrainians have installed the Privat 24 app over 5 million on their Android smartphones. Privat24 Internet banking provides its services to users of any bank around the world. An online banking tool allows users to transfer money from any bank card to another, as well as pay bills for cell phones and utilities. Online shopping can be done using card-to-card transfers, using online platforms from different banks, or using payment systems.

#### 2. First Ukrainian International Bank (FUIB)

Since 2010, the bank has been offering online banking services and since 2011 – the iPUMB mobile application. In May 2018, the bank launched online banking at Viber FUIB. The functionality of banking in messengers was expanded and the client was given the opportunity to receive information about their debit accounts. Internet banking gives the opportunity to the depositors to use the deposit constructor, by means of which it is possible to choose independently the amount of the deposit, the term, the method of interest payment, the possibility of withdrawal and replenishment of funds.

#### 3. Monobank

In fact, Monobank is an online platform that is tied to Universal Bank. Monobank offers cashback. Depending on the type of goods and services for which the Monobank customer will pay with the card, he will be returned to the account from 2 to 20% of the product or service. Despite the fact that cashback has long been no surprise in Western countries, for Ukraine this option is quite innovative[4].

*1. E-Banking and Emerging Multidisciplinary Processes: Social, Economical and Organizational Models. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=xJQSBDAW2skC&printsec=frontcover&hl=uk#v=onepage&q&f=false> (Date of appeal – 13.03.2020). 2. Retail banking industry overview: market stats, trends & outlook in 2020 URL: <https://www.businessinsider.com/retail-banking-industry>. (Date of appeal – 13.03.2020). 3. Retail Banking URL: <https://www.investopedia.com/terms/r/retailbanking.asp>. (Date of appeal – 13.03.2020). 4. Best online banks in Ukraine URL: <https://marketer.ua/the-best-innovative-banks-of-ukraine/> (Date of appeal – 13.03.2020).*

## ЦІНОУТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ ТА ЇЇ ПРОБЛЕМИ

Сьогодні в Україні існує певна система впливу на процеси ціноутворення суб'єктів господарювання. Ця система, з одного боку, обмежує підприємства у виборі ціни, а з іншого — створює більш-менш справедливі умови функціонування для всіх учасників економічних відносин, сприяє створенню вільного конкурентного середовища, а також обмежує розвиток негативних тенденцій, таких як: монополістичне ціноутворення; штучне підвищення цін на товари першої необхідності тощо [1].

За останні роки в Україні стрімке падіння курсу гривні до долара США супроводжувалось значним зростанням оптових цін, насамперед, у галузях з великою питомою вагою імпортних сировини і матеріалів у собівартості продукції. Негативний вплив застосування доларового еквівалента на цінову ситуацію залишається значним. Також ситуацію погіршує те, що в умовах переважно вільного ціноутворення під час формування цін доларовий еквівалент застосовується і на продукцію, в структурі собівартості якої частка імпорту незначна. Це призводить до необґрунтованого підвищення цін, збільшує запаси неліквідної продукції і, відповідно, зменшує оборотні кошти підприємств, провокує розкручування цін у суміжних галузях і, як наслідок, до інфляції.

Для України характерне ціноутворення за умов монополістичної конкуренції. Відбувається з урахуванням господарювання значної кількості фірм, які самостійно визначають необхідну цінову політику. Здійснюється виключно у національній грошовій одиниці. Кожен виробник має можливість впливати на ціну свого товару[2].

Аналіз наслідків, меж та методів втручання органів державної влади у процес ціноутворення на товарних ринках України, оцінка їх ефективності – найактуальніші питання, що турбують суспільство останнім часом, адже винайти баланс між інтересами споживачів, що вважають ціни на продукцію занадто високими та виробників, що не покривають виробничих витрат, вкрай важко. Пом'якшення цієї цінової боротьби – ключова проблема державної політики цін.

Державне регулювання ціноутворення – це діяльність держави, спрямована на встановлення і підтримку певного рівня цін. Запроваджуючи державне регулювання цін, держава робить спробу за допомогою законодавчих адміністративних і фінансово-кредитних заходів впливати на ціни таким чином, щоб сприяти стабільному розвитку економічної системи держави. Регулювання цін представляє собою неодноразовий акт по впливу на рівень цін, їх динаміку і співвідношення, а комплекс заходів по активізації всіх ціноутворюючих факторів з метою нейтралізації циклічних коливань процесу відтворення [1].

Сьогодні в жодній з країн розвинутої ринкової економіки не існує повної свободи в частині ціноутворення, в більшості таких країн в якості загальної тактики використовують певні правила ціноутворення, що мають оформлення у вигляді законодавчих актів і мають на меті регламентацію методології та процедури формування цін на товарних ринках країн. Окрім цього, держава бере на себе функцію встановлення цін на конкретні товари та послуги, що мають вирішальне значення для розвитку національної економіки, а також здійснює контроль за ними [4].

У ринковій економіці ціни встановлюються насамперед під впливом співвідношення попиту і пропозиції. Їх основою стає ціна, формування якої є результатом конкуренції. Як уже зазначалося, головною метою кожного підприємця є отримання прибутку на вкладений капітал. Однак у різних галузях і сферах суспільного виробництва умови здійснення підприємницької діяльності неоднакові. У зв'язку з цим рівновеликі капітали приносили б неоднаковий прибуток: у одних – високий, а в інших – низький. Одним із головних чинників такого становища є різна технічна оснащеність виробництва та швидкість обороту капіталу. У галузях із високою технічною оснащеністю і

тривалим циклом виробництва норма прибутку була б низькою, а в галузях із низькою осначеністю і високою швидкістю обороту капіталу – високою. Цей результат можливий, якщо в основі ринкових цін лежить вартість товару. За таких умов у підприємців першої групи галузей не було б стимулу до вкладення в них свого капіталу. Тому між підприємцями розгортається жорстока конкуренція за найвигідніші умови застосування капіталу, або міжгалузева конкуренція.

В її процесі відбувається безперервне переливання капіталів з однієї галузі в іншу, що призводить до переміщення значних матеріальних, фінансових та трудових ресурсів, а отже, веде до змін у співвідношенні обсягів виробництва та формування нових співвідношень між попитом і пропозицією. А це впливає на рівень ринкових цін [2].

В умовах конкуренції взаємодія ринкового попиту та пропозиції коригує ціну до того моменту, коли величина попиту і величина пропозиції збігаються. Ціну, що встановлюється в результаті цього, називають ціною рівноваги. Ціни рівноваги дають реальну інформацію про умови виробництва продукції, потреби споживачів, їх динаміку та рівень задоволення. За будь-якої ціни, що перевищує ціну рівноваги, продавці хочуть продавати більшу кількість товару, ніж покупці можуть купити, в результаті чого виникає надлишок. А при будь-якій ціні, нижчій від ціни рівноваги, покупці хочуть купити більшу кількість товару, ніж згодні продати продавці. Це призводить до дефіциту товару[4].

Із всього вище описаного можна дійти висновку, що ціна встановлюється в результаті конкуренції продавців та покупців і дає змогу синхронізувати продаж та купівлю товарів. Постановка завдань ціноутворення залежить від низки обставин: вибору ринку, особливостей товару, його якості, очікуваного прибутку. Має певне значення визначення можливості завоювання провідних позицій на ринку за показниками якості товару. Ефективне ціноутворення в ринковій економіці є способом забезпечення функціонування підприємств, підвищення рівня соціально-економічного життя населення. Ціна стала величиною, яка залежить від багатьох чинників та, водночас, вона є основним важелем благоустрою.

1. Луганська К.С. Досвід державного регулювання цін в розвинутих країнах та можливість його застосування в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://sophus.at.ua/publ/2013\\_05\\_30\\_31\\_kamrodilsk/ekonomichnij\\_blok\\_doslidzhen/dosvid\\_derzhavnogo\\_reguljuvannja\\_cin\\_v\\_rozvinutikh\\_krajnakh\\_ta\\_mozhlyvist\\_jogo\\_zastosuvannja\\_a\\_v\\_ukrajini/31-1-0-658](http://sophus.at.ua/publ/2013_05_30_31_kamrodilsk/ekonomichnij_blok_doslidzhen/dosvid_derzhavnogo_reguljuvannja_cin_v_rozvinutikh_krajnakh_ta_mozhlyvist_jogo_zastosuvannja_a_v_ukrajini/31-1-0-658) 2. Круковська Л. Ринок, ціни та ціноутворення в Україні: теорія та практика [Електронний ресурс] — [http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc\\_Gum/Ardu\\_o/2009\\_2/R\\_2/Krukovska.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Ardu_o/2009_2/R_2/Krukovska.pdf). 3. Несторишен І.В. Проблеми ціноутворення в умовах ринку [Електронний ресурс] / Вісник Хмельницького національного університету. Серія Економічні науки. Науковий журнал. — Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchnu\\_ekon/2010\\_5\\_1/121-125.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2010_5_1/121-125.pdf) 4. Законодавче регулювання процесів ціноутворення в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://buklib.net/books/26503/>

Кривіцька В. В.

гр. МФК-19м

Вінницький національний технічний університет  
Науковий керівник – д.е.н., професор Джеджула В. В.

## МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ

У наш час вітчизняні підприємства в якості головних завдань своєї діяльності встановлюють такі, як: одержання максимального прибутку; збільшення обсягів збуту; задоволення потреб, які існують сьогодні на ринку тощо. Досягнення кожної із зазначених цілей супроводжується укріпленням позицій суб'єкта господарювання на ринку, тобто підвищенням його конкурентоспроможності. Проте, сьогодні за рахунок постійних змін ринкової кон'юнктури, коливання попиту та пропозиції, а також негативного впливу кризових явищ економіки назриває проблема підтримання стійкості та конкурентоспроможності бізнесу для підприємців. Відповідно до цього, потреба у створенні дієвого механізму управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах кризових явищ набуває особливої актуальності.

Сьогодні найважливішим ключовим поняттям, що виражає сутність ринкових відносин, є поняття конкуренції. Термін «конкуренція» означає – суперництво, боротьба між відокремленими виробниками продукції, робіт або послуг щодо задоволення своїх інтересів, пов'язаних з продажем цієї продукції, виконаних робіт, наданням послуг одним і тим же споживачам. Як стверджував англійський економіст Ф. Хайек, «суспільства, які покладаються на конкуренцію, успішніше за інших досягають своєї мети» [1, С. 106].

У свою чергу управління конкурентоспроможністю підприємства є сукупністю певних заходів, які направлені на систематичне вдосконалення виробу, постійний пошук нових каналів збуту, нових груп покупців, покращення сервісу, реклами тощо [2-3].

Аналіз і синтез кризових явищ, які виникають, а також інтеграція діяльності функціонально чи предметно спеціалізованих ланок і становлять сутність управління для підвищення конкурентоспроможності суб'єкта господарювання. Відповідно до цього, у наш час надзвичайного значення набуває процес управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах кризових явищ в економіці.

Суб'єктам господарювання потрібно вміти передбачати причини та джерела виникнення кризових ситуацій. Крім цього, вони повинні мати заздалегідь визначений механізм моделювання і розв'язання кризових явищ для того, щоб, виходячи з наявних ресурсів і критеріїв переваги, вибрати оптимальні варіанти збереження конкурентоспроможності підприємства.

Управління в кризовій ситуації являє собою процес роботи під тиском обставин, який дає змогу керівникам підприємств аналізувати, організовувати, спрямовувати, планувати та контролювати ряд взаємозалежних операцій при прийнятті необхідних та раціональних рішень з тих проблем, які виникли у суб'єктів підприємницької діяльності.

Антикризове управління – це управління, в якому поставлено певним чином передбачення небезпеки кризи, аналіз його симптомів, заходів для зниження негативних наслідків кризи і використання його факторів для подальшого розвитку конкурентоспроможності підприємства [4, С. 58]. Основна мета антикризового управління полягає у забезпеченні конкурентоспроможності суб'єкта господарювання, яка досягається завдяки використанню оточення на основі добре поставленого управління людьми і ресурсами.

Основними властивостями системи антикризового управління конкурентоспроможністю підприємства є такі [4, С. 59]:

- схильність до покращення неформального управління, терпіння, впевненості;
- диверсифікація управління, а також пошук найбільш прийнятних типологічних ознак ефективного управління в складних ситуаціях;
- забезпечення своєчасного ситуаційного реагування на проблеми, що виникають;

– посилення інтеграційних процесів, завдяки яким можна концентрувати зусилля і найбільш ефективно використовувати потенціал.

У наш час кризи бувають різними, відповідно управління ними також має бути різним. Таке різноманіття визначається в системі і процесах управління (алгоритмах розробки управлінських рішень), а також в механізмі управління, який характеризує засоби впливу та має свої особливості. Не завжди звичайні засоби впливу дають необхідний ефект у передкризовій або кризовій ситуації. У механізмі антикризового управління конкурентоспроможністю пріоритети повинні спрямовуватись на: мотивування, орієнтованому на антикризові заходи; економію ресурсів; запобігання помилкам; ініціативності у вирішенні проблем і пошуку найкращих варіантів розвитку; пошуку і підтримці інновацій; глибокому аналізу ситуацій тощо.

Тож доцільним буде запропонувати наступний алгоритм антикризового управління конкурентоспроможністю суб'єкта господарювання:

1. Діагностика та аналіз зовнішнього конкурентного середовища підприємства. Здійснення цієї оцінки повинно ґрунтуватися на основі п'яти конкурентних сил у галузі за М. Портером: сила постачальників; сила споживачів; сила товарів-субститутів; сила існуючих та потенціальних конкурентів [5, С. 112].

2. Розроблення чіткої концепції управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах кризових явищ. Дана концепція повинна спрямовуватись на визначення чітких стратегічних, а також оперативних заходів завдяки: зменшенню та усуненню негативних чинників впливу та забезпечення захисту від них; використання позитивних зовнішніх чинників для усунення негативних, і для покращення конкурентних переваг підприємства; забезпечення гнучкості здійснення управлінських дій в умовах постійних змін на ринку; ефективного використання маркетингових заходів підвищення конкурентоспроможності (маркетингові дослідження; маркетингова стратегія; сегментація ринку; використання комплексу маркетингу в діяльності підприємства; координування діяльності підприємства відповідно до змін ситуації на ринку).

3. Реалізація маркетингових заходів та здійснення оцінювання рівня конкурентоспроможності суб'єкта господарювання на ринку завдяки таким факторам, як: широкий асортимент конкурентоспроможної продукції; потреба у засобах на формування попиту та стимулювання збуту; забезпечення формування позитивного іміджу підприємства в уявленні споживачів; систематичне оновлення продукції через впровадження нових маркетингових розробок.

4. Застосування можливих заходів підвищення рівня конкурентоспроможності суб'єкта господарювання в умовах кризи, зокрема: розширення асортименту продукції відповідно до потреб споживачів; використання акційних та бонусних програм з метою заощадження коштів клієнтів; підтримання цін на продукцію на конкурентному рівні, що забезпечує збільшення товарообороту підприємства; акцент на високу якість і безпечність продукції при доступному рівні цін; постійне поліпшення, модернізація, оновлення виробничих, збутових та управлінських процесів тощо.

Отже, використання даного алгоритму при здійсненні заходів із антикризового управління конкурентоспроможністю підприємства забезпечить утримання стійкого рівня конкурентних переваг в умовах постійних коливань на ринку.

1. Хайек Ф. Дорога к рабству// Вопросы философии. 1990. № 11. С. 123-165. 2. Кривіцька В. В., Несен Л. М. Інтегральна оцінка конкурентоспроможності підприємства альтернативного водозабезпечення // Ефективна економіка. 2019. №5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7074> (дата звернення 29.02.2020). 3. Джеджула В. В., Єніфанова І. Ю., Гуменюк В. С. Конкурентоспроможність підприємства як економічна категорія // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2018. №6. С. 116-121. 4. Чернявський А. Д., Філіппов М. І. Управління конкурентоспроможністю підприємства : навч. посіб. К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2011. 234 с. 5. Портер М. Стратегія конкуренції: методика аналізу галузей і діяльності конкурентів : [навч. посібник]. К.: Основи, 1998. 390 с.



## ПРИМІТИВІЗАЦІЯ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ТА ВУЗЬКА СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ – ЯК ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ПОТОКОВОГО ВИРОБНИЦТВА

Потокове виробництво – це форма організації виробництва, заснована на ритмічній повторюваності часу виконання основних і допоміжних операцій на спеціалізованих робочих місцях, розміщених по ходу здійснення технологічного процесу[1].

Внаслідок високої спеціалізації, механізації та чіткої організації виробничого процесу потокове виробництво є дуже ефективним. До основних переваг потокового виробництва належить: висока продуктивність праці, скорочення виробничого циклу і незавершеного виробництва а також покращене використання основних фондів.

Але разом з високим рівнем ефективності потокового виробництва присутні також і його недоліки. При частій зміні об'єктів виробництва в роботі потоків утворюються певні протиріччя: між вузькою спеціалізацією робочих машин і потребою надати виробництву гнучкість, здатність до перебудови; між строгим розташуванням обладнання і потребою зміни маршруту, послідовність операцій при виготовленні нових видів продукції [2]. Розглянемо ці недоліки більш детально.

Вагомим недоліком виступає примітивізація праці робітників, приведення її до виконання елементарних механічних операцій, що є наслідком високої диференціації технологічного процесу. Це призводить до того, що праця робітника є малозмістовною, і не забезпечує підвищення його освітнього і кваліфікаційного рівня, розвитку та самореалізацію. Також, потоковому виробництву характерний жорсткий ритм роботи працівників на лініях. Цей недолік потокового виробництва усувається: укрупненням операцій; відмовою від жорсткого закріплення робітника за однією операцією; переміщенням робітників на суміжні операції; надання роботі більшого змісту, можливість індивідуально вибирати ритм своєї роботи під час створення міжопераційних заділів [3].

Також досить важливим у потоковому виробництві є раціональні режими праці та відпочинку. Під час зміни працездатність людини змінюється. Так, на початку зміни і після перерви працездатність росте. Потім залишається стабільною, а вже перед обідом та наприкінці зміни знижується. Ці обставини необхідно враховувати при зміні темпу роботи конвеєра [2].

Наступним недоліком потокового виробництва є вузька спеціалізація робочих місць, їх розміщення за ходом технологічного процесу породжують труднощі при переході на випуск нової продукції. Виникає потреба у заміні, переміщенні устаткування, створенні нового оснащення, підготовці робітників, що породжує великі втрати часу та коштів. Ці недоліки поступово нейтралізується збільшенням гнучкості технологічних систем, використанням машин з числовим програмним керуванням(ЧПК), застосуванням автоматичних багатофункціональних маніпуляторів-роботів. Поєднання верстатів з ЧПК, роботів, автоматичних транспортних засобів і складів загальним керуванням ЕОМ утворюють можливість створювати гнучкі автоматизовані системи (ГАС) з майбутнім залученням до них автоматизованого проектування продукції. Ці системи об'єднують переваги потокового (висока продуктивність) і непотокового (гнучкість) виробництва, можуть використовуватись в усіх його типах, і особливо ефективні у серійному виробництві[3].

Отже, потоковий метод має такі переваги як висока продуктивність праці, механізація, чітка організація. Недоліки потокового методу пов'язані перш за все з монотонністю і одноманітністю праці, а також з ускладненням впровадження змін виробничий процес. Ефективність використання потокового методу можна підвищити за допомогою автоматизації монотонних операцій, а також комплексу адміністративно-організаційних заходів.

1.Потоковий метод організації виробництва. URL: [https://pidruchniki.com/18800413/ekonomika/potokoviy\\_metod\\_organizatsiyi\\_virobnitstva](https://pidruchniki.com/18800413/ekonomika/potokoviy_metod_organizatsiyi_virobnitstva) 2. Сучасні проблеми розвитку потокового виробництва. URL: [https://pidruchniki.com/1857091853517/menedzhment/suchasni\\_problemi\\_rozvitku\\_potokovogo\\_virobnitstva](https://pidruchniki.com/1857091853517/menedzhment/suchasni_problemi_rozvitku_potokovogo_virobnitstva) 3. Методи організації виробництва. URL: [https://studopedia.su/16\\_143359\\_metodi-organizatsii-virobnitstva.html](https://studopedia.su/16_143359_metodi-organizatsii-virobnitstva.html)

**Лабенська Ю.Д.**  
гр. 6.0756 (Маркетинг)  
Запорізький національний університет  
Науковий керівник – к. е. н., старший викладач Терентьєва Н.В.

### **ОСОБИСТИЙ БРЕНД, ЯК ФАКТОР УСПІХУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ**

У сучасних ринкових умовах бізнес розвивається швидкими темпами, тому у висококонкурентному середовищі персональний бренд є одним з найбільш ефективних інструментів продажу власних знань, навичок та досвіду, котрий виконує роль нативної реклами.

Особистим брендом вважають набір особистих та ділових якостей людини, котрі свідчать про її корисність та формують очікування щодо переваг і вигод від взаємодії з певною особистістю [1].

Головна мета персонального бренду – донести до цільової аудиторії особисті погляди та життєві принципи, а також показати експертність. Сформований бренд формує потужну конкурентну перевагу та дозволяє виділитися серед представників певної сфери. Він допомагає зміцнити репутацію, будувати довірливі відносини з клієнтами, партнерами та співробітниками, викликати необхідні емоції у оточення, збільшити свою популярність. Яскравим прикладом є особистий бренд Андрія Федорова – власника міжнародної маркетингової агенції Fedoriv Marketing Agency. Сьогодні його називають «батьком українських брендів», адже він став відомими завдяки своїм навикам додавати емоції в імідж компаній, створювати дієві історії та комунікації. Андрій Федорів є не лише успішним бізнесменом в рекламній сфері, а також професійним маркетологом та викладачем. Він підтримує та розвиває особистий бренд за допомогою експертного блогу в різних соціальних мережах, публічних лекцій та виступів на спеціалізованих форумах. Але найголовніше, кожний успішний кейс діяльності його агенції є вагомим підтвердженням професіоналізму А. Федорова. Саме це допомагає підприємцю підвищувати ефективність рекламних комунікацій, приваблювати нових клієнтів, збільшувати свій прибуток та виходити на міжнародний ринок. Так, особистий бренд підвищує обізнаність споживачів про пропоновані товари, або послуги, збільшує їх лояльність, формує наміри до купівлі певного товару [2].

Сильний та конкурентний персональний бренд включає в себе, головним чином, самоідентифікацію, якості особистості, її позиціонування та життєвий досвід. Для підвищення лояльності аудиторії персонального бренду, необхідно ділитися своїми життєвими принципами та цінностями, філософією, поглядами. Це робить недосяжний на перший погляд образ більш справжнім, ближчим для клієнта, що підвищує довіру. Також, важливу роль у сприйнятті бренду, має експертність – користь, яку медійна особа може запропонувати своїй аудиторії. Так, сфера та рівень компетенції визначають унікальну товарну пропозицію та сприяють просуванню бренду. Окрім знань та навичок важливо мати велику мету, бажання щось змінити у суспільстві або посприяти вирішенню глобальних проблем та, таким чином, покращити життя своєї аудиторії. Оригінальність, в свою чергу, допомагає створити впізнаваний особистий бренд, котрий яскраво виділяється на фоні конкурентів та колег. Також, бренд краще запам'ятовується, якщо існує певна історія успіху, шлях з невдачами та переломними моментами, особистими переживаннями та потрясіннями. Це утримує споживачів та зацікавлює слідкувати за подальшим розвитком життя медійної людини. Зовнішній образ у персональному бренді грає роль «упаковки» та впливає на перше візуальне враження, тому що стиль одягу, манера поведінки, жести, мова одразу звертають на себе увагу та формують стереотипи [3].

Основними характеристиками особистого бренду є репутація та рівень охоплення аудиторії. Для створення стійкої репутації експерта необхідно створювати інформаційний потік, використовуючи актуальну, якісну, або навіть унікальну інформацію з обраної теми, котра є цікавою цільовій аудиторії. Дуже важливо постійно заявляти та нагадувати про себе на різних платформах, відвідувати публічні заходи, знаходити там нові знайомства, ділитися власним досвідом та успіхом.

Для підвищення рівня охоплення аудиторії фахівці в сфері PR виділяють наступні маркетингові інструменти просування особистого бренду:

- участь в тематичних заходах в якості партнера, спікера, гостя, або організація власних публічних подій, лекцій, майстер-класів;

- публікації в друкованих або інтернет виданнях, спілкування з журналістами, організація зустрічей в розрізі професійних інформаційних приводів;

- Інтернет-комунікації включають створення контенту в різних соціальних мережах. Найкращими видами контенту для формування особистого бренду вважають компетентні рекомендації та корисні поради, кейси клієнтів з цікавими коментарями, сторітеллінг – історії та спогади про особисте життя, неформальні фото з друзями та родиною, робочі процеси, котрі залишаються за кадром, розповіді про те, що мотивує та надихає. На сьогоднішній день найбільш результативними інтернет-платформами є соціальні мережі YouTube, Facebook, Instagram, Telegram, власний сайт або блог.

- аналітика є необхідним інструментом, що допомагає проаналізувати ефективність використання попередніх способів просування, сформуванню та скоригувати подальший план дій [1].

Основні категорії особистостей, котрі потребують персональний бренд для успішної діяльності це політики та чиновники, підприємці, люди зі світу шоу-бізнесу і спорту, а також, люди, які працюють за наймом. У всіх випадках важливою є мета створення персонального бренду. Для політиків та чиновників це спосіб забезпечення лояльності виборців, для підприємців – ресурс просування компанії її продукції або послуг, для співробітника – пошук підходящого місця роботи, кар'єрне зростання або підвищення заробітної плати[4].

Персональний бренд співробітника дозволяє підвищити його вартість на ринку праці та заявляє про якість послуг, які надає дана особистість. Також особистий професійний бренд в багатьох випадках гарантує успішне працевлаштування, вищу заробітну плату, ніж середня на ринку, можливість у майбутньому заснувати власний прибутковий бізнес.

Цільовою аудиторією для створення особистого бренду співробітника є керівники компаній, клієнти і професійне співтовариство. З усіма аудиторіями повинна бути вибудована певна комунікація по різних каналах. Для керівника важлива участь в заходах і публікації в ЗМІ, для клієнтів – попередження їх очікувань, для професійного співтовариства – образ експерта через статті в профільних спільнотах, участь в обговореннях та виступи на галузевих заходах. Необхідно створити власний імідж, стиль, продумати поведінку. Потрібно чітко позиціонувати себе, відрізнитися від інших, зайняти певне місце у свідомості своїх споживачів. Адже головне в особистому брендінгу – індивідуальність.

Співробітники з сильними персональними брендами мають також важливу роль для компаній, адже вони можуть стати лідерами думок серед інших колег, залучати до роботи нових талановитих фахівців, а також збільшити охоплення серед потенційних клієнтів, що підвищує престиж підприємства [4].

Таким чином, розробка сильного персонального бренду необхідна різним категоріям спеціалістів для отримання підтримки лояльної аудиторії, розширення клієнтської бази, збільшення цінності продукту або послуги. А запорукою якісного персонального бренду є використання комплексного підходу при виборі інструментів просування.

*1. Пітерова Ю.А, Медведєва А.А. Просування особистого бренду в соціальних мережах. Електронний науковий журнал «Наука. Суспільство. Держава». 2018. Т. 6, № 4. 2. Маркетингова агенція Fedoriv Marketing Agency. Команда. URL: <https://fedoriv.com/uk/team/andriy-fedoriv> (Дата звернення: 23.02.2020) 3. Як створити особистий бренд: інструкція інструменти, книги. Rezart agency. URL: <https://rezart.agency/blog/personal-brand-guide/>(Дата звернення: 23.02.2020) 4. Рябих А., Кірілова Н. Персональний бренд. Створення та просування. Москва : Манн, Іванов та Фербер, 2015. 309 с.*

Мендела Л. В., Отрошко П. А.

гр. ПНК-11

Київський національний університет будівництва і архітектури (Київ)

Науковий керівник – к.пед.н., доцент Корчова Г. Л.

## ЩОДО ПРОБЛЕМИ БУЛІНГУ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Проблема булінгу та її профілактики серед учнівської молоді є важливим завданням для встановлення паритетних стосунків між усіма учнями, незалежно від статі.

Що ж таке булінг і які профілактичні заходи впливають на попередження агресивної поведінки молоді у закладах освіти.

Булінг, згідно визначення CDC (Centers for Disease Control and Prevention), – це будь-яка агресивна поведінка однієї людини чи групи людей, які не є родичами жертви, що повторюється неодноразово або має очевидні передумови для повторення. Психотерапевт І. Бердишев визначає булінг як свідоме, тривале насильство, що не носить характеру самозахисту і виходить від однієї або декількох осіб [1]; на думку соціолога І. Кона, булінг – це залякування, фізичний або психологічний терор, спрямований на те, щоб викликати в іншого страх і тим самим підпорядкувати його собі [2]. Т. Фалд, автор Інтернет ресурсу BullyOnLine ([www.bullyonline.org](http://www.bullyonline.org)) вважає булінгом регулярну негативну поведінку одного працівника по відношенню до іншого або до цілої групи його колег, включає різні прискіпування через дрібниці, часто зовсім необґрунтовані, негативну оцінку роботи або відмова від будь-якої оцінки, прагнення ізолювати працівника або групи працівників від інших, розпускання брудних чуток і пліток [3].

На думку Е. Воронцової, булінгом можна вважати умисне, що не спрямоване на самозахист і не санкціоноване нормативно-правовими актами держави, тривале (або таке, що повторюється) фізичне або психологічне насильство з боку індивіда або групи, які мають певні переваги (фізичні, психологічні, адміністративні тощо) до індивіда, і що відбувається переважно в організованих колективах з певною особистою метою (наприклад, бажання заслужити авторитет у деяких осіб) [4].

Змінами до Закону України «Про освіту» введено визначення терміну «булінг (цькування) – це діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого».

За соціологічними даними до 40% українських підлітків потерпає від насильства у школах.

Які основні причини розвитку булінгу? Прояв булінгу в людській спільноті багато в чому ґрунтується на протиставленні «своїх» і «чужих» у боротьбі за різні ресурси. Опитування учнів загальноосвітніх навчальних закладів м. Києва показало, що на першому місці (близько 60% учнів) – банальне бажання показати, хто «головний»; 35% опитаних посилалися на дратівливі особливості характеру однолітків, їх окремі фізичні особливості або поведінку; понад 20% дітей не усвідомлювали, що таким чином вони завдають шкоди своїм одноліткам [4].

Спостереження за київськими школярами також показало, що найбільша ймовірність стати жертвою або учасником булінгу є періоди переходу учнів з початкової в середню і з середньої у старшу школу. У цей період у класах з'являються нові учні, на яких «тисне» вже згуртована за попередній час навчання група однолітків.

Основними механізмами розвитку мобінгу і булінгу є, як правило, заздрощі та конкуренція, страх, неприйняття інакшості, бажання підкорити когось власній волі (самоствердитись у ролі сильного і авторитетного), витіснити когось із групи (колективу), принизити. Основними засобами – штучно створені інтриги, пліткування, донесення до значимих осіб у групі неправдивої і спеціально викривленої інформації, поширення безпідставних чуток, систематична публічна критика і осмикування (з будь-яких причин), маніпулювання і залякування, необ'єктивно низька або негативна оцінка процесу діяльності або ж виконаної роботи, ігнорування, умисне замовчування чи

невизнання досягнень і успіхів – натомість акцентування на якихось невдачах, навіть якщо вони є незначними (тим самим формування у жертви образу невдахи, некомпетентної чи просто поганої людини), систематичне нав'язування їй своїх поглядів та способу життя, перенавантаження різними завданнями, блокування ініціатив, налаштовування проти неї групи, сексуальні домагання, соціальна ізоляція тощо. Це підтверджується і дослідженнями психолога Д. Ольвеуса, який узагальнено зазначає, що найчастіше жертвами булінгу стають діти, які вирізняються низькою самооцінкою, тривожністю, невпевненістю в собі, сором'язливістю, чутливістю, не мають близьких друзів серед ровесників, фізично слабші та з негативним досвідом життя, із соціально-неблагополучних сімей, вірять, що заслуговують ролі жертви [5]. Втягування дитини у роль жертви відбувається шляхом провокації (Roland, 1999).

Можна вважати, що засобами мобінгу і булінгу його носії (булери) намагаються реалізувати привабливі для них основні життєві стратегії, відображенням яких є моделі поведінки, в яких виявляються такі намагання: бути у центрі уваги; створити в групі бажане про себе враження (сильного, владного, доброго, компетентного і т.п.); завоювати авторитет і бути лідерами у навчальній групі; відчувати себе «ляльководом»; позбутися конкурентів чи невгодних; самоутверджуватись і отримувати життєві блага за рахунок інших; бути наближеним до авторитету та в ситуації улюбленця. Ініціаторами цькування також можуть бути такі діти, які мають слабкий рівень самоконтролю, легко збудливі, імпульсивні, з агресивною поведінкою; фізично сильні; не здатні на співчуття; впевненні, що їм не зможуть чинити опір. Прихованими причинами такої поведінки може бути невпевненість або наявність інших комплексів. Ініціаторами цькування також можуть бути такі діти, які: мають високий рівень домагань і потребу бути у центрі уваги; не визнають компромісів; мріють бути лідерами.

Типовою характеристикою учасників мобінгу та булерів є те, що вони періодично змінюють об'єкти свого цькування. Однак у них завжди актуальною залишається потреба мати жертву. Також спостерігається патологічне небажання визнавати свою поведінку деструктивною і звинувачення у всьому жертви.

Співучасниками цькування найчастіше стають ті, хто: піддаються впливу сильніших; цінують дружбу з лідером, самі бояться бути на місці жертви; не бажають виділятися з-поміж інших; безініціативні; сприймають цькування як розвагу; мають жорстоких батьків; виховуються у неблагополучних сім'ях і самі були жертвами домашнього насилля; озлоблені.

Отже, існуючий стан розвитку булінгу в закладах освіти та групах ровесників поза ними актуалізує проблему профілактики даного діяння з боку педагогів.

1. Бердышев И. Лекарство против ненависти / Илья Бердышев. Первое сент. 2005. 15 марта (№ 18). С. 3. 2. Кон И. Что такое буллинг и как с ним бороться? URL: <http://www.sexology.narod.ru/info178.html> 3. Фалд Т. Буллинг. Офисные хулиганы. URL: <http://psyfactor.org/lib/bulling.htm..> 4. Програма «Профілактика та подолання булінгу у закладах освіти». URL: <http://студенту.kiev.ua/2017/08/24/profilaktika-ta-podolannya-bulingu-u-zakladah-osviti/> 5. Алексеенко Т. Явища мобінгу та булінгу в стосунках групи і особистості / Т. Алексеенко. Шлях освіти. 2012. №2. С. 12-16.

## ФІНАНСОВЕ ОЗДОРОВЛЕННЯ АТ «ЛЬВІВГАЗ» ЯК СПОСІБ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ

АТ «Львівгаз» – найстаріше у своїй галузі вітчизняне підприємство, яке сьогодні є одним з найбільших за рівнем газифікації та обсягами реалізації газу. Проте на протязі останніх років його фінансовий стан постійно погіршується. Впродовж останніх чотирьох років загальна сума збитків компанії становить 1,285 млрд грн, низькою є заробітна плата працівників, що спричиняє відтік кадрів. Впродовж 2019 року з АТ «Львівгаз» звільнилось 258 працівників [1]. Результати фінансового аналізу свідчать про кризовий стан. Виведення підприємства із кризового стану потребує розробки та реалізації антикризових заходів. Серед інструментів фінансового оздоровлення підприємства виділимо наступні [2]: санація без залучення додаткових фінансових ресурсів; санація із залученням капіталу; реструктуризація активів; фінансова реструктуризація.

Головним інструментом санації для АТ «Львівгаз» повинен був стати затверджений НКРЕКП 24 грудня 2019 року для АТ "Львівгаз" тариф доставки газу споживачам регіону. Проте його величина все ще у 2,5 рази менше собівартості. Це призведе до того, що в 2020 році збитки АТ "Львівгаз" складуть 607,9 млн грн. Ухвалення нового тарифу мало б вирішити дві головні проблеми для "Львівгазу": підняття рівня заробітної плати та погашення боргів за технологічний газ, оскільки підприємство має заборгованість перед оператором ГТС – АТ "Укртрансгаз".

Ще одна серйозна проблема для АТ «Львівгаз» – накопичення заборгованості споживачів за газ. Зокрема, станом на 01.02.2020 р. заборгованість за газ клієнтів "Львівгаз збуту" становить понад 2,1 млрд.грн. Це на 13% менше у порівнянні з 2019 р. Неплатежі за газ скоротились завдяки ефективній роботі компанії з боржниками. Несвоєчасні розрахунки ставлять під загрозу стабільне постачання газу для споживачів Львівщини. Тому важливим аспектом фінансового оздоровлення підприємства є реалізація ефективної політики управління дебіторською заборгованістю. Серед способів такого управління доцільно виділити: юридичні (позови до суду); психологічні (постійні нагадування боржникові про необхідність погашення заборгованості); економічні (штрафні санкції (пеня, штраф), призупинення постачання продукції, передавання майна чи майнових прав у заставу); фізичні (арешт майна боржника).

Керівництво повинно вживати заходів для мінімізації величини дебіторської заборгованості, винятково, простроченої, та термінів її інкасації. Якщо в підприємства наявна заборгованість, за якою минув строк позовної давності, слід намагатися її стягнути, особливу увагу звернути на найстаріші та найбільші суми заборгованості. Необхідно встановити граничні розміри та терміни погашення заборгованості й чітко їх дотримуватися. Важливо також визначити оптимальний розмір заборгованості, який би надмірно не іммобілізував фінансові ресурси та не створював для підприємства проблем із забезпеченням постійного процесу виробництва, постачання, реалізації і розрахунків за власними зобов'язаннями.

1. Новий тариф на розподіл для АТ "Львівгаз" у 2,5 рази менший собівартості доставки газу споживачам. URL: <https://www.epravda.com.ua/press/2020/01/23/656193/> (дата звернення: 01.03.2020). 2. Ярошевич Н.Б., Святюк О.Р., Коць О.О. Галузеві особливості моделей кредитної політики суб'єктів підприємницької діяльності в Україні [Електронний ресурс] // Інфраструктура ринку. – 2019. – №29. – С.530-538.– URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/29-2019> (дата звернення: 01.03.2020). 3. Майже 10 тисяч клієнтів "Львівгаз збуту" отримали повідомлення про припинення поставок газу. URL: <https://www.epravda.com.ua/press/2020/03/3/657674/> (дата звернення: 01.03.2020).

## ОПТИМІЗАЦІЯ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Останніми роками в системі управління підприємством все більша увага приділяється питанням управління грошовими потоками. Так, недостатність грошового потоку є основою незбалансованості системи відтворення матеріальної бази, що в результаті може привести до втрати платоспроможності підприємства. Тому актуальним питанням для підприємства є оптимізація грошових потоків.

Згідно з національним П(с)БО № 4 «Звіт про рух грошових коштів» грошові потоки – надходження та вибуття грошових ресурсів та їх еквівалентів (кошти в касі та на рахунках у банках, які можуть бути використані для поточних операцій, та короткострокові фінансові інвестиції) [1].

У системі управління фінансовою підсистемою ПАТ «Миколаївський КХП» найбільша увага приділяється оптимізації грошових потоків, за її допомогою виявляються та реалізуються резерви, що допомагають мінімізувати залежність даного підприємства від залучення грошових коштів із зовнішніх джерел [2].

Основними об'єктами оптимізації виступають: позитивний грошовий потік, негативний грошовий потік, залишок грошових активів, чистий грошовий потік [1].

Для того, щоб оптимізувати дефіцитний грошовий потік у короткостроковому періоді використовують «Систему прискорення – уповільнення платіжного обороту» [3].

Заходи, які здійснює дане підприємство для прискорення залучення коштів: надаються більші цінові знижки при реалізації продукції за готівку; при простроченій дебіторській заборгованості, проводяться заходи по прискоренню її інкасації; зменшуються строки надання покупцям товарного кредиту.

Заходи, що використовуються для уповільнення виплат коштів: уповільнення інкасації власних платіжних джерел за допомогою флюта; використання лізингу при придбанні довгострокових активів; збільшення строків надання підприємству товарного кредиту.

Заходи, що використовуються у короткостроковому періоді по підвищенню рівня платоспроможності підприємства, можуть привести до утворення дефіциту грошових потоків, щоб збалансувати дефіцитний грошовий потік в довгостроковому періоді, на підприємстві розробили такі заходи: випуск додаткових акцій підприємства та облігаційної позики; пошук стратегічних інвесторів [2].

На останньому етапі оптимізації забезпечується максимізація чистого грошового потоку. Вона досягається за допомогою наступних заходів: сума постійних витрат знижується; є зниженим рівень змінних витрат; проводиться ефективна цінова політика.

Наслідками максимізації чистого грошового потоку підприємства є підвищення рівня його самофінансування та зниження його залежності від зовнішніх джерел. Відображення результатів оптимізації грошових потоків підприємства має прояв у системі планів по формуванню та використанню коштів у майбутньому періоді [2].

1. Оптимізація грошових потоків на підприємстві. Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://msu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/03/%.pdf> 2. Оптимізація грошових потоків на підприємстві. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/243.pdf> 3. Удосконалення управління грошовими потоками підприємства. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/553/1/172.pdf>

**Ponyavina A.A., Zelenko Y.I.**

gr. DIS-1, DMV-1

Belarusian State Economic University

Academic supervisor – c.s.s., docent Naumov D.I.

## **THE DETERMINANTS OF SUCCESSFUL ENTREPRENEURIAL ACTIVITY IN THE TERMS OF GLOBALIZATION**

Globalization in the modern world covers all aspects of human life, which manifests itself in the sphere of entrepreneurship. This has become a benchmark for activities leading to social success in the world. Entrepreneurial activity is an independent, initiative activity of individuals aimed at making a profit or personal income. It is carried out both on its own behalf (at its own risk and under its own material responsibility) and on behalf of an entity. Currently, entrepreneurship can act both as the main professional activity of an individual, and as an addition to the main activity.

Everywhere in the world, according to expert estimates, no more than 6-8% of the independent population can engage in entrepreneurship as a professional activity. After all, entrepreneurship at the professional level requires both specialized knowledge and certain qualities that determine entrepreneurial success [2]. In order for products or services to have a constant demand from consumers, the entrepreneur must satisfy their desires timely and at a high level of quality. Due to this he or she will have a constant profit, which is an indicator of business success.

The commitment to social success is a natural human desire, which is reflected in business. Some entrepreneurs consider it a great success to implement their ideas in practice, others – to make large profits, and others – to avoid collapse, to achieve products expansion, and create new jobs. In addition, entrepreneurial success is associated with an idea, a desire for self-affirmation, or a desire to change the course of events.

In this case, the determinants that contribute to the successful organization of your own business are of particular interest. First of all, the main thing is the individual's desire to become an entrepreneur. Then there are such positions as income, high status in society, achievement of goals, qualities and properties of the individual and the external environment. Education, as well as life and professional experience, are important but not decisive factors. One of the incentives for entrepreneurial activity is often social circumstances that affect the fate of individuals. They encourage them to solve their life problems by entering the path of entrepreneurship (for example, as in the period of disintegration of the Soviet Union, when the political and economic crisis sharply worsened the situation of the population).

In modern economic sociology and economic psychology, it is established that the success of entrepreneurial activity depends on the following psychological qualities of an individual: attitude, motivation, risk level, strong-willed qualities, strategies of behavior in case of failure, competitiveness and other personal characteristics. In particular, Y. Schumpeter presented the entrepreneur as a person in a continuous social movement, as a generator of economic innovation [1]. Historically, the entrepreneur was not the owner of the company, it was relatively unimportant in what area he works. If the enterprise was successful, he left it and took on new projects. According to Th. Schumpeter, a real entrepreneur should have the following personal qualities: intuition and flair (to find new ways and the ability to quickly switch to other modes of action), energy and will (to review established orders and actions in spite of the circumstances), charismatic qualities (to convince people of the fundamental achievement of their goals).

In the D. McClelland's theory, an entrepreneur is considered as a person with an increased need to achieve [2]. This is an innate property that is stronger than natural laziness and more important than a simple human thirst for profit and public recognition. Among other personal qualities that are conducive to entrepreneurship, a heightened risk-taking and an internal locus of control are often recorded, which characterizes an individual's reliance on their own strength as opposed to the influence of external circumstances.

In general, these determinants define whether a person will be an entrepreneur in the future or not. At the same time, economic competencies are not enough to describe the phenomenon of entrepreneurship,



and psychological criteria for the success of entrepreneurial activity are also important. An important impulse for entrepreneurial activity is motivation, i.e. some specific interest that encourages action. In this case, the sequence is important, according to which the goal of the activity is secondary to the motive. In psychology, a motive is a set of people's motivations for certain actions. The motive of an entrepreneurial action is understood as a state of predisposition, readiness, and inclination of the entrepreneur to act in one way or another. In other words, a person who has decided to engage in entrepreneurial activity proceeds from the following structure: motive-goal-task-action-result-reflection. Therefore, it is of interest to ask what motives the future entrepreneur is guided by when organizing his business.

The first motive is economic motive. The entrepreneur tries to obtain an economic benefit through the success of victory or the success of survival, or both at the same time. The economic benefit is to provide yourself and your relatives with an income. An income is the central aspect, but it is not an end in itself.

The next motive is social motive. It consists in the fact that a person needs social communication, public recognition, and the commitment to social adequacy. Social communication always begins with certain people who take steps to create the necessary forms of communication. Therefore, the social motivation of entrepreneurial behavior is in the constant evolution of social communications.

Another motive for entrepreneurial activity is psychological motive. Psychological motives characterize people's need for self-realization, development of personal qualities, self-affirmation in business relationships, and formation of psychological stability. Through entrepreneurial behavior, people form various emotional mechanisms of interacting with other people. Therefore, they try to develop such qualities as confidence, perseverance, attention, accuracy, patience, and openness.

Humanistic motivation of business people is based on needs that are aesthetic, ethical and ideological in nature. Humanistic motives of enterprise consist in the desire of people for ethical, aesthetic, and ideological self-realization, and the acquisition of appropriate forms of adequacy based on following established ideas. The presented motives reflect the needs of people in active behavior, development and finding comfort in the ethical, aesthetic and ideological areas.

So, entrepreneurial activity is characterized by various motives: economic, psychological, humanistic and social, which play an important role in shaping the goals of the entrepreneur. By achieving the set goals and getting results that are significant for the consumer, the state and society, the entrepreneur forms a civilized type of professional businessman. Practice shows that in various situations faced by an entrepreneur, factors, motives, and values can change. The motives of individual entrepreneurs can also be influenced by lifestyle and areas that are located outside of business activities. However, in aggregate, they are determinants of successful entrepreneurial activity in the terms of globalization.

*1. Schumpeter, J. Capitalism, socialism and democracy / Y. Schumpeter; Preface. and the General editorship of V. S. Avtonomova. – Moscow: Ekonomika, 1995. – 540 p. 2. McClelland, D. human Motivation / D. McClelland. – SPb., 2007. – 672 p.*

## ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК МОЛОДІ У ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Розвиток індустрії стає необхідною умовою ХХІ ст. Ринок праці безупинно змінюється: поширюються діджиталізація та штучний інтелект; глобалізація створює додаткові виклики для менеджменту; мілленіали, чи покоління Z, беруть на себе відповідальність та вже проявляють прогресивні погляди.

В умовах політико-економічної нестабільності в світі, все далі збільшується потреба у менеджерах-управлінцях, що здатні управляти часом, командою, процесом та проектом, чи компанією. Кар'єрне завдання, яке постає перед молоддю до 30 років, є комплексне. На глобальному рівні утворилися нові вимоги перед сучасними фахівцями. Адже вони мусять орієнтуватися і в технологіях, бо не буде жодної професії не дотичної до цього, і мати такі особисті якості, які дозволяють швидко реагувати на зміни, приймати ефективні рішення, надихати інших на досягнення поставлених завдань.

А.С.Макаренко, класик вітчизняної педагогіки, присвятив свої наукові роботи формуванню організаторських та управлінських навичок. На його думку, ці знання не можна передати у вигляді інструкції. Якщо є ціль – розвиток управлінських навичок, найкращий метод – практика. «І створення потрібного типу поведінки – це, насамперед, питання досвіду, звички, тривалих вправ у тому, що нам потрібно...» [1, с.33]

Участь у діяльності громадських молодіжних організаціях є одним із варіантів першого кар'єрного кроку. Становлення майбутніх лідерів починається з самостійних кроків у закладах вищої освіти, коли вони мають свободу вибору своєї діяльності. Момент вступу в ГО ми характеризуємо як ініціативний – це добровільне рішення, яке мотивоване пошуком молодими людьми нового та прогресивного.

У рамках ГО молоді люди можуть проявити здібності креативного мислення та лідерські якості, не обмежуючись університетськими статутами чи суворою політикою компанії. У практиці розширення відповідальності молодь формує свої управлінські навички.

Лідерськими навичками, що відіграють вирішальну роль у сьогоденні є: відкритість до різноманітності, емоційний інтелект, лідерство “поза центром”, вміння надихати інших, вміння співпрацювати.

Глобалізація, міжнародні партнерства та дружність, міжнародний бізнес, демографічні зміни, робота віддалено та наявність різних поколінь на ринку праці стимулюють зміни в політиці менеджменту та ставлять нові вимоги лідерам, а саме: бути відкритим до різноманіття. Лідери нового покоління мають без упередження – щодо релігії, культури, національності, статі, сексуальної орієнтації та інших якостей – ставитися до інших та вміти знайти спільну мову. Потрібно враховувати особливості людей, аби досягти ефективної роботи.

Старі часи, коли начальники наказували підлеглим, що роботи, минули. Сучасність вимагає індивідуального підходу керівника до кожного члена команди та вміння надихати, мотивувати до праці. Одним людям потрібне відчуття залученості до групи, іншим – можливість реалізувати свій потенціал та діяти самостійно. Когось мотивують чіткі цілі в числах та амбіція, а інших – стабільність. Лідер має зрозуміти мотиви і проблеми своїх підопічних, правильно розставити акценти та створити умови праці, необхідні для ефективного результату. .

Емоційний інтелект – це здатність зрозуміти себе та інших. Завдяки високому рівню володіння емоційним інтелектом можливо швидше і легше вирішувати кризові ситуації. Так, як це дає змогу дивитися на речі під іншим кутом бачення, бути емпатичним до інших, зрозуміти причини їхніх

вчинків. Ця навичка також дозволяє ефективніше визначати сильні та слабкі сторони себе, членів команди чи управлінського персоналу.

При сучасному відстоюванні рівності прав вираження себе, доступу до можливостей, світобачення та рівності поглядів авторитаризм менеджерів не знайде місця у XXI ст., тому стає актуальним лідерство “поза центром”. Це означає, що керівник повинен фокусувати свої сили та увагу на розвитку інших членів своєї команди, аби бути самому цінним учасником, а не відстоювати “ви маєте мене слухати, бо я лідер”.

За даними звіту консалтингової компанії Gallup: “87% міленіалів оцінюють професійний кар’єрний ріст та можливості розвитку як важливі для них.” [2] Це означає, що молоді люди будуть частіше починати працювати раніше за своїх попередників та шукатимуть всі можливі шляхи та методи розвитку.

Відносно більший акцент молоді на розвиток може бути частково пов’язаний з їх життєвим етапом. Компанія Gallup виявила, що “можливості вчитися та зростати” є одним з перших трьох факторів утримання молоді та єдиним аспектом, який відокремлює потреби молоді від людей старшого віку. Можемо зробити висновок, що можливості розвитку є основним мотиватором руху молоді. Так, як сучасний світ наповнюється можливостями розвитку для всіх незалежно від віку, статі, релігійних та політичних поглядів, це впливає на те, як рано молодь починає шукати себе.

За результатами звіту Gallup: “Однією з найбільш послідовних критик, спрямованих на міленіалів, є те, що вони не «заробили» своє право на отримання можливостей розвитку. Вони не повинні сподіватися, що компанія вкладе в них гроші, поки вони не можуть показати, що вони варті такої інвестиції. Вони не мають права та не зобов’язані розвиватися.” [2] Однак, у сучасному світі менеджери мусять визнати, що молодь відчуває своє право на розвиток та всесторонню допомогу до того, як вони зможуть давати ефективні результати праці.

Будучи членами громадських організацій, молодь вчиться у віці 17-22 років працювати та комунікувати на практиці ще задовго до першого офіційної угоди стосовно роботи. Об’єднуючись у команди зі спільною метою, але будучи абсолютно інакшими в досвіді та поглядах, студенти розвивають емоційний інтелект та відкритість до різноманіття.

Так, як діяльність у молодіжних організаціях вирізняється відсутністю заробітної плати, то учасники мають високий рівень внутрішньої мотивації. Вирішальною є робота лідера, який залучає, надихає і розвиває членів команди, і, як результат, вони довше залишаються. Тому такі молоді лідери формують виняткове вміння індивідуально підходити до людей та мотивувати.

У молодіжних ГО студенти набувають та розвивають навички потрібні для кар’єри у майбутньому, маючи більше часу та можливостей для помилок та навчання. Більше того, проявляючи відмінні особисті якості, ініціативність та лідерство, особа може досягти високої посади та відповідальності.

*1. Путь к мастерству: Педагогическая система А.С. Макаренко вожакому / сост Л.Убаров. М.: Молодая гвардия, 1988. 287 с. 2. Звіт “Як міленіали хочуть працювати та жити”. Eng: Report “How Millennials Want to Work and Live” Gallup 2016 by Amy Adkins and Brandon Rignoni: <https://www.gallup.com/workplace/236438/millennials-jobs-development-opportunities.aspx>*

## РОЛЬ І ОСОБЛИВОСТІ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОНСАЛТИНГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «KPMG УКРАЇНА»)

Сучасна економіка України позначена істотним рівнем невизначеності, зумовленої, з одного боку, темпами світового поширення цифровізації та глобалізації, з іншого – системною економічною кризою всередині держави. В такому середовищі особливу роль відіграють підприємства консалтингової сфери, які мають забезпечувати своєчасні та обґрунтовані результати роботи, що сприятимуть утриманню і посиленню конкурентних позицій інших суб'єктів господарювання на ринку. З-поміж адаптаційних механізмів діяльності консалтингових підприємств в означених умовах виділяють диверсифікацію її видів.

Вивчення наукових підходів до розуміння диверсифікації [1-3] свідчить про різноаспектність даного поняття. Зокрема, одну з узагальнених візій диверсифікації виклали вчені Томпсон А. та Стрикленд А. у праці [4], за якими це розширення номенклатури товарів (послуг) підприємства шляхом споріднених чи нових, які можуть виготовлятися і збуватися з використанням наявного потенціалу, а також розвиток діяльності фірми, в абсолютно нових для неї галузях. Водночас, диверсифікація діяльності підприємства виступає тією формою його організації, яка спроможна як в період сталого економічного розвитку, так і під час настання кризових явищ забезпечити підприємству збереження чинних показників своєї діяльності та розкрити його потенційні можливості в умовах мінливості зовнішнього та внутрішнього середовищ.

Дослідження проблематики диверсифікації видів діяльності консалтингових підприємств в нинішніх умовах набуває особливого змісту: від розуміння засад ефективності диверсифікації підприємств та її ефективного провадження може залежати економічний успіх цілої низки суб'єктів господарювання, що ними обслуговуються. Позаяк, на цей час вченими і практиками недостатньо приділено уваги вивченню ролі диверсифікації консалтингових підприємств у вітчизняній економіці.

Роль та особливості диверсифікації консалтингових підприємств України розглянуто на прикладі ТОВ «KPMG Україна» (далі – KPMG). KPMG – це міжнародна мережа компаній, що надають аудиторські, податкові та консультаційні послуги. Вони співпрацюють із клієнтами, допомагаючи їм зменшити ризики та реалізувати бізнес-можливості. Слід відзначити, що з позицій диверсифікації, KPMG стала першою багатопрофільною організацією, яка впровадила систему, засновану на наданні спеціалізованих послуг для підприємств кожної окремої галузі промисловості, що дало змогу фірмам-членам KPMG спеціально розробити послуги і стратегію, які відповідають конкретним вимогам клієнтів більшості світових промислових ринків.

KPMG входить у «Велику четвірку» провідних аудиторських компаній світу (*Ernst & Young, KPMG, PricewaterhouseCoopers, Deloitte*). Використання інтелектуального потенціалу цих фірм дає змогу багатьом компаніям-замовникам розв'язувати складні проблеми, пов'язані з аудитом, фінансами, обліком, податками, інвестиціями тощо. Зокрема, до послуг KPMG належить консультування з питань ризиків, супроводу корпоративних транзакцій та реструктуризації.

До числа клієнтів фірм-членів мережі KPMG входять корпорації, державні установи, а також некомерційні організації. KPMG обслуговує клієнтів в галузі споживчих ринків, фінансових послуг, транспорту та інфраструктури, агробізнесу, енергетики та природних ресурсів, охорони здоров'я та фармацевтики, технологій, автомобільної галузі тощо. Податково-юридична практика KPMG звертається до індивідуальних потреб і цілей своїх клієнтів на засадах дотримання ними вимог чинного законодавства та з метою підвищення вартості бізнесу [5]. Для задоволення вимог

клієнта необхідним є глибоке розуміння його галузевої специфіки, тому компанія постійно приділяє увагу розширенню знань про ті галузі, в яких вона надає послуги.

Вивчення особливостей диверсифікації діяльності KPMG свідчить про те, що даному бізнес-процесу відводиться одна з основних ролей в механізмі забезпечення розвитку підприємства.

Проведене дослідження показало, що одним з найважливіших концептів провадження диверсифікації діяльності консалтингових підприємств є вибір ними стратегії диверсифікації. Зокрема, для компанії KPMG стратегічними цілями щодо диверсифікації діяльності запропоновано такі:

- вивчення преміальних сегментів ринку, високотехнологічних секторів економіки України, що характеризуються перспективами довгострокового зростання;
- обґрунтування оптимізації співвідношення між внутрішніми й зовнішніми доходами суб'єктів господарювання, зокрема із врахуванням виходу на міжнародні ринки;
- збалансування напрямків інноваційного розвитку підприємств;
- обґрунтування ринкових запитів щодо науково-технічних розробок, оцінювання рівня інтелектуального потенціалу інноваційно активних суб'єктів господарювання, надання інформації зацікавленим сторонам;
- трансфер та комерціалізація інноваційних технологій, зокрема з наукової сфери у бізнес-середовище;
- вивчення особливостей та оптимізація співвідношення попиту і пропозиції між секторами B2B і B2C;
- розробка важелів підвищення ефективності управління попитом товарів і послуг в умовах його різної циклічності тощо.

Актуальним питанням щодо провадження диверсифікації KPMG є напрацювання методології, яка б надавала моделі та інструментарій реалізації тих чи інших видів діяльності, що виділені підприємством на засадах ринкових запитів.

У світлі розвитку сучасної високоінтелектуалізованої економіки консалтинговим підприємствам важливо орієнтуватися на вторинні інновації шляхом освоєння нових для суб'єктів господарювання видів бізнесу. Для KPMG це означає вирішення специфічних завдань, зумовлених ґрунтовним вивченням співвідношення ступеню знання ринків зі ступенем знання новітніх технологій, представлених KPMG підприємствами-замовниками на тлі викликів IV Промислової революції. Роль диверсифікації діяльності консалтингових підприємств в сучасних умовах полягає також і в можливості таких підприємств дати основу для вирішення комплексу проблем мікро- та макроекономічного характеру в реальному секторі економіки.

1. Сьомкіна Т.В. Концептуальні чинники застосування методів оцінки ефективності диверсифікації діяльності підприємства / Т.В. Сьомкіна, О.М. Згурська // *Економіка. Менеджмент. Бізнес.* – Державний університет телекомунікацій, 2019. – С. 88-94. 2. *Diversification: The oldest trick in the investment book* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.cnbc.com/2017/12/27/diversification-the-oldest-trick-in-the-investment-book.html> 3. Xiao, J., Boschma, R., Andersson, *Industrial diversification in Europe: the differentiated role of relatedness, Economic Geography*, 2018. – С. 514–549. Режим доступу: <https://doi.org/10.1080/00130095.2018.1444989>. 4. Strickland A. J., Thompson A. A., Jr. *Strategic Management : Concepts and Cases*, 1998. – McGraw-Hill Higher Education. – 1088 pg. 5. ТОВ «KPMG Україна» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://home.kpmg/ua/uk/home.html>

## ПІДХОДИ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ У НАВЧАННІ

Сьогодні кожний студент хоче бути успішним у навчанні. Проте, звісно, далеко не всі можуть бути економістами, не кожному вдається вивчати різні мови програмування, не всім цікаві суспільні науки. Дуже важливо розпізнати свої здібності і можливості, щоб надалі займатися улюбленою справою і стати професіоналом у своїй сфері.

Існує думка, що успіх, це здатність прислухатися до своєї інтуїції; повне розуміння себе та вірна побудова відносин з іншими особами; уміння використати досвід для якісного виконання роботи; уміння приймати оптимальні рішення і працювати.

Перш за все, має бути цілеспрямованість і прагнення студента до успіху. Дайте собі відповідь на запитання: для чого? Потрібно поставити перед собою загальну мету, до якої будете йти чи не все своє життя. Чого ви бажаєте досягти? Високі оцінки – це не показник успішності, а деколи вони не мають значення. Певні знання і навички – ось що є першочерговим.

На нашу думку існує певних вісім правил, які допоможуть досягти успіху у навчанні, тобто у житті. Коротка їх сутність така.

1. *Я ніколи не змирюсь з програшем!* Поразки незмінна частина нашого життя. Вони корисні, бо ми вчимося на своїх особистих помилках. І пам'ятаємо їх все життя.

2. *Говорити правду завжди.* Прагнете бути цінним та виділятися серед інших? Кажіть людям завжди правду, навіть тоді, коли чути її ніхто не бажає.

3. *Я прислухаюсь до думки інших людей, але рішення приймаю самостійно.* Уміння вирішувати і прийняти правильні (оптимальні) рішення це і є успіх. Ваш успіх – це особиста справа, тому важливо вміти вислухати інших, але довіряти треба власні інтуїції.

4. *Я не задоволений своїми результатами і досягненнями.* Що робити, коли не задоволений своїми результатами і досягненнями? Необхідно далі розвиватись та вчитися. Самостійний розвиток особистості дієвий фактор на шляху до успіху.

5. *Не варто витрачати час на те, чим займаються всі!* Переможець, якщо буде займатися тим, що й інші, зануриться в рутинні мережі, реальним лідером не стане.

6. *Щоб стати переможцем необхідно стати крацим.* Використовуючи дане правило, можна створити та успішно реалізувати свої ідеї з нуля. Будьте потенційно готові до цього.

7. *Має бути сформульована своя місія у житті.* Тобто у студента має бути сформульована загальна мета і цілі для її досягнення. Загальна мета завжди спонукає до дії!

8. *Плануйте правильно свій час.* Використовуйте час продуктивно, і тоді ви матимете більше часу, можливостей та переваг перед колегами. Тобто плануйте правильно свій робочий день. Знаходьте завжди час на відпочинок.

Отже, освіта має бути скерована на створення твого «обличчя». Найголовніше, яким ти стаєш як сформована особистість, які внутрішні зміни відбуваються у тобі, як змінюється твоє ставлення до оточення, до життя і до самого себе. Тому не обмежуйтеся тільки «знаннями», прагніть більшого – пізнання життя, людей, самого себе. Необхідно також відзначити, що існує і внутрішній світ людини, який формує людина сама.

Будьте готові вчитися все своє життя. Школа чи учбовий заклад не здатні повністю забезпечити знаннями. Сучасний світ настільки стрімко змінюється, що вижити в ньому можуть лише ті, хто потенційно готовий до пізнання «нового» усе життя.

Необхідно також враховувати, що все пов'язане із культурою. Її ніхто не відміняв. Вона з нами на кожному кроці у житті.

Все можливо, потрібно лише цього прагнути і працювати над тим, чого хочеться досягти у навчанні, тобто у житті.

## ОСНОВНІ СПОСОБИ ВИХОДУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА МІЖНАРОДНІ РИНКИ ЗБУТУ

На сучасному етапі розвитку зовнішньоекономічної діяльності для підприємств, які хочуть стрімко розвиватися, покращувати свої позиції на ринку, конкурентоспроможність та ефективність своєї діяльності і, звісно, збільшувати свої прибутки – важливим фактором є вихід на міжнародні ринки. Таке розширення діяльності підприємства на зарубіжних ринках допоможе не лише збільшити прибутки за рахунок збільшення збуту своєї продукції, а також дасть можливість конкурувати на світових ринках, залучати до свого бізнесу і загалом до країни інвестиції, що позитивно впливатиме на ефективність господарської діяльності на внутрішньому ринку. Цьому процесу приділяли увагу такі вчені-економісти як Ф. Котлер, Д. Рікордо, А. Сміт, Г. Армстронг, а також вітчизняні Н. Тюріна, В. Кокоріна, Т. Циганкова. У їхніх працях було досліджено способи та мотиви завоювання підприємством нових ринків збуту[1].

Загалом вихід на новий міжнародний ринок визначається такими критеріями як: можливість виходу з ринку, контролем ринку, ступенем привабливості інвестування, рівнем витрат пов'язаних із виходом на закордонний ринок, рівнем ризику. Проаналізувавши критерії, які описані підприємство вибирає форму виходу на ринок. Існують такі форми виходу на міжнародний ринок: експорт, спільна підприємницька діяльність, пряме інвестування (рис.1) [2].

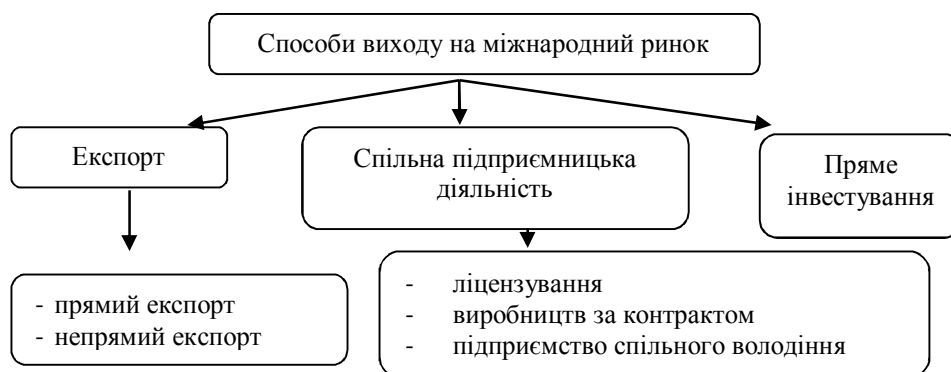


Рис.1. Форми виходу підприємства на міжнародний ринок

Підприємство, яке виходить на новий ринок обирає для себе найбільш доцільну форму виходу на міжнародний ринок, адже в залежності від вибору будуть змінюватися обов'язки та ризики для підприємства подолання яких принесе збільшення прибутковості підприємства. Розберемо особливості кожної форми.

У випадку коли підприємство обирає спільне виробництво або пряме інвестування то появляється потреба в організації виробництва за кордоном, натомість експорт дозволяє виробництву залишитись на національній території.

За прямого експорту підприємство проводиться збут на зарубіжних ринках власними силами, тобто фінансами та устаткуванням, а за непрямого експорту підприємство використовує послуги посередників. Для підприємств, які лише починають свою експортну діяльність найкращим варіантом буде використати форму непрямого експорту, тому що посередники вже мають напрацьовану мережу контактів із дистрибуторами і підприємство не тратить кошти та час для пошуку та реалізації цього процесу[3].

Спільна підприємницька діяльність – форма виходу на міжнародний ринок за якої підприємство формує співпрацю партнерів, у результаті чого поєднання зусиль підприємства та комерційних ресурсів країни-партнера створюються виробничі та маркетингові потужності.

Спільна підприємницька діяльність має три види: ліцензування, виробництво за контрактом та підприємство спільного володіння[2].

Найлегшим шляхом виходу на міжнародний ринок у даній формі є ліцензування. Підприємство-ліцензіар укладає з ліцензіатом угоду, яка дає права на використання виробничого процесу, торгового секрету, патенту чи товарного знаку в обмін на ліцензійний платіж. Іноземний партнер отримує бізнес, який вже функціонує, має ім'я та відомий, а підприємство безризиковий вихід на ринок.

Другою формою є виробництво за контрактом. Підприємство укладає контракт з місцевим виробником на випуск продукції. Ця форма допомагає підприємству вийти на міжнародний ринок швидше та мінімізувати ризики, але контроль над виробництвом падає, що може призвести до втрати певного відсотку прибутків.

Третьою формою є підприємство спільного володіння. Це об'єднання двох інвесторів (закордонного та місцевого) для створення місцевого підприємства, яким вони управляють та володіють спільно. Є декілька шляхів створення підприємства спільного володіння. Інвестор може купити частку місцевого підприємства, місцеве підприємство може купити частку місцевого іноземного підприємства або ж дві сторони можуть спільно відкрити нове підприємство. Єдиний недолік, що партнери, які є громадянами різних країн можуть не сходитись у думці щодо питань різних аспектів діяльності підприємства[4].

Форми виходу на міжнародний ринок є одною із найважливіших деталей для підприємства, яке хоче розвиватися, але нажалі наші підприємства бояться втілювати їх у життя через ряд причин, таких як: брак досвіду та інформації про міжнародний ринок, невідомість про споживачів та їх подібання на іноземному ринку а також брак фінансів для реалізації таких цілей. Тому більшість залишається на внутрішньому ринку, так як знають свого споживача та конкурента, мають налагоджену мережу дистриб'юторів та стабільну позицію на ринку.

1. Багорова, І. В. *Зовнішньоекономічна діяльність підприємств: підручник для вузів* / І. В. Багорова. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 580с. 2. Конєв С. *Критерії та основні способи виходу вітчизняних підприємств на міжнародний ринок за сучасних умов функціонування [Електронний ресурс]* / Сергій Конєв // 2018. – Режим доступу до ресурсу: [file:///C:/Users/user/Downloads/ecan\\_2018\\_10\(3\)\\_69.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/ecan_2018_10(3)_69.pdf). 3. Циганкова, Т. М. *Міжнародна торгівля: навчальний посібник* / Т. М. Циганкова, Л. П. Петрашко, Т. В. Кальченко. – К.: КНЕУ, 2001. – 488 с. – С.147 4. Шинкаренко Р. В. *Сутність та особливості форм виходу підприємств на зовнішні ринки [Електронний ресурс]* / Роман Володимирович Шинкаренко //2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/07/SHinkarenko-R.V.-Semenets-V.V..pdf>.

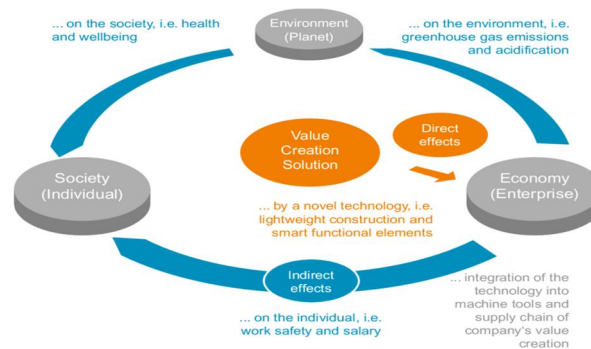


## RESPONSIBLE CONSUMPTION: ACHIEVING SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS IS UP TO EVERYONE

We live in a world where we can use everything, but we do not understand that it is, at the same time, very damaging to the Earth.

The 17 Sustainable Development Goals (further SDGs) are the world's best plan to build a better world for people and our planet by 2030. Adopted by all United Nations Member States in 2015, the SDGs are a call for action by all countries – poor, rich and middle-income – to promote prosperity while protecting the environment. They recognize that ending poverty must go hand-in-hand with strategies that build economic growth and address a range of social needs including education, health, equality and job opportunities, while tackling climate change and working to preserve our ocean and forests [1].

As to The National Sustainable Development Goals: Ukraine report provides benchmarks Ukraine's achievement of the SDGs endorsed at the UN Summit on sustainable development in 2015. The publication presents the adaptation results of 17 global CSDs considering the national development specifics (86 tasks of national development and 172 indicators for their further monitoring) (Picture 1).



Picture 1. The relationship of SDGs. Source [2].

The 12th goal is responsible consumption and production. Resource-intensive and energy-intensive industries play a key role in shaping Ukraine's GDP. Exactly therefore, the priorities of public policy in this context are:

- optimization of the natural resources use and energy intensity reduction;
- minimization of the negative environmental impact by moving to a model green economy.

The goal of sustainable development provides using eco-friendly production methods and reducing the amount of waste.

Target 12.1 calls for the implementation of the 10-Year Framework of Programmes on Sustainable Consumption and Production. This framework, adopted by member states at the United Nations Conference on Sustainable Development, is a global commitment to accelerate the shift to sustainable consumption and production in developed and developing countries. In order to generate the collective impact necessary for such a shift, programs such as the One Planet Network have formed different implementation methods to help achieve Goal 12 [3].

Worldwide material consumption has expanded rapidly, as has material footprint per capita, seriously jeopardizing the achievement of Sustainable Development Goal 12 and the Goals more broadly. Urgent action is needed to ensure that current material needs do not lead to the over extraction of resources or to the degradation of environmental resources, and should include policies that improve resource efficiency, reduce waste and mainstream sustainability practices across all sectors of the economy. Energy

efficiency and energy security are now operative words for companies and countries alike; going forward, renewable and alternative energy issues will only become more important [1].

The world energy market today is not comparable to the last decade or five years. Even last year does not compare. The global desire for energy independence, environmental friendliness, and global price fluctuations irrevocably change the usual "rules of the game." Renewables are no longer alternative. They are no longer the privilege of developed countries: in 2015, for the first time ever, developing countries spent more on renewable energy than developed countries.

In Ukraine, the share of renewables within the total energy mix is still very small, but is growing fast. The Economic Bank for Reconstruction and Development estimates that Ukraine has a great renewable energy potential: the technical potential for wind energy is estimated at 40 Thousand kw-hour/years, small hydropower stations at 8.3 Thousand kw-hour/years, biomass at 120 Thousand kw-hour/years, and solar energy at 50 Thousand kw-hour/years [4].

Ukraine is taking important strides to increase the use of renewable-energy sources and alternative fuels as part of its broader strategy to reduce its reliance on traditional fossil fuels. It has been estimated that Ukraine has the potential to increase its use of renewable energy tenfold, by the year 2030 and reduce its natural gas consumption by 15% over the same period. The opportunities to invest in Ukraine's alternative energy sector are exceedingly favorable as the country has diverse reserves of raw material and a well-educated workforce possessing the technical know-how required to develop and introduce the latest commercial advances in this sector. As a result, interest in Ukraine's renewable energy sector continues to grow and the government estimates that the total investment in alternative energy will reach 18 billion USD by the year 2020[4].

Addressing Ukraine's energy challenge will require comprehensive actions, in particular to ensure environmentally-sustainable practices. The most likely renewable-energy sources for the country are wind, solar, geothermal energy, biomass and small hydropower. The right mix of these options can help to reduce a large share of Ukraine's total natural gas demand for power generation. For heating, biogas can be used as well.

Currently, there is limited use of solar power in Ukraine. Based on current studies, the government estimates that there is a 4 GW potential for annual solar energy production in Ukraine. Today, wind power in Ukraine is in the early stage of re-development and modernization. Industry experts have identified promising regions of sparsely populated southern Ukraine as ideally suited for wind power development owing to above-average annual wind speeds which make production economically viable. Ukraine's agricultural sector is the fastest growing industry of the economy and is expected to generate increasing amounts of agricultural and forestry waste, the key resource needed for biomass-based heat and power generation. Government policy is currently focused on developing this renewable energy sector as the cost-effective inputs of labor and raw materials are among the lowest in Europe [4].

Ukraine has a certain potential for geothermal energy development. This is due to thermos geological features of country's relief and its geothermal resources. However, at present, scientific, geological, exploratory and practical work in Ukraine is concentrated only on the geothermal resources that are represented by thermal waters. According to various estimates, the economically expedient energy resource of the thermal waters of Ukraine is up to 8.4 million tons of oil equivalent per year.

So, we can conclude that we humans have a great influence on the environment. Through our joint efforts, we can improve the economy and, at the same time, reduce the negative impact on the environment. The 12 Sustainable Development Goals can help us. Just these tasks everyone should use as a rule.

*1. Sustainable development goals. – official site. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/> (Date of appeal – 13.03.2020). 2. Rainer Stark, Kai Lindow. 2017. Sustainability Dynamics. 3. One Planet Network. – official site. URL: <https://www.unenvironment.org/explore-topics/resource-efficiency/what-we-do/one-planet-network/> (Date of appeal – 13.03.2020). 4. Alternative energy. – official site. URL: <https://ukraineinvest.com/sectors/alternative-energy/> (Date of appeal – 13.03.2020).*

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЇ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективна стратегія забезпечення фінансової безпеки є важливою і мусить ґрунтуватися на об'єктивних закономірностях розвитку фінансових відносин, визначати мету і завдання системи забезпечення фінансової безпеки, орієнтуватися на розробку і послідовне здійснення заходів щодо закріплення і розвитку позитивних процесів і подолання негативних тенденцій у сфері фінансових відносин. При цьому, обов'язково повинні бути визначені найближчі і перспективні цілі даної стратегії та кроки їх реалізації. Тільки при існуванні таких умов можна стверджувати про створення та функціонування дієвої стратегії забезпечення фінансової безпеки підприємства [1].

В ході дослідження було виявлено, що стратегія фінансової безпеки має включати: характеристику внутрішніх і зовнішніх небезпек фінансовій безпеці підприємства; визначення критеріїв і параметрів, які характеризують інтереси підприємства у всьому розмаїтті фінансових відносин; формування фінансової, грошово-кредитної, валютної, бюджетної, податкової, митної, інвестиційної, розрахункової, цінової політики, а також необхідних механізмів, що усувають або пом'якшують вплив факторів, які підривають фінансову стабільність підприємства; систему конкретних заходів, спрямованих на реалізацію визначених цілей, яка включає способи гарантування певного рівня фінансової безпеки. Окрім цього, стратегічне забезпечення фінансової безпеки підприємства повинне включати в себе такі елементи як стратегічний аналіз, стратегічне планування, контролінг, бюджетування і аудит [1].

Результатом стратегічного планування є стратегічний план забезпечення фінансової безпеки підприємства. Така стратегія повинна відповідати як фінансовій, так і загальній стратегії підприємства. Крім того, при розробці стратегії підприємства необхідно дотримуватися таких принципів як реальність, логічність, етичність, виправдана ризиковість, сумісність із середовищем, альтернативність та ін [1].

В основі застосування контролінгу до процесу забезпечення фінансової безпеки підприємства лежить концепція системного поєднання функцій контролю, планування, зворотного зв'язку та інформаційного забезпечення. Сутність контролінгу фінансової безпеки підприємства полягає в тому, що це самоорганізована система, яка забезпечує інтеграцію, організацію і координацію всіх фаз управління фінансовою безпекою підприємства.

Бюджетуванням у фінансовій безпеці підприємства виступає управлінська технологія, яка передбачає розробку бюджетів в цілому по підприємству і окремих структурних одиницях, і застосування котрої забезпечуватиме належний рівень фінансової безпеки підприємства.

Результатом бюджетування є фінансовий план (бюджет), в якому визначено необхідний обсяг фінансових ресурсів для реалізації запланованих заходів щодо забезпечення фінансової безпеки підприємства, а також джерела їх надходження [2].

Отже, розробка стратегії забезпечення фінансової безпеки підприємства – це складний процес, який потребує комплексного вивчення. Формувати дану стратегію потрібно на засадах використання даних оцінювання власних можливостей, відповідності досліджуваної стратегії загальному сценарію розвитку підприємства, реалізації стратегічних фінансових інтересів підприємства та захисту від загроз негативного впливу зовнішнього та внутрішнього середовища.

1. *Фінансова безпека держави у системі економічної безпеки* / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100006350-finansova-bezpeka-ukrayini-klyuchovi-vikliki-ta-zavdannn>
2. *Управління фінансовою безпекою підприємства* / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://pidruchniki.com/78248/finansii/sut\\_upravlinnya\\_finansovoyu\\_bezpekoju\\_pidpriyemstva](https://pidruchniki.com/78248/finansii/sut_upravlinnya_finansovoyu_bezpekoju_pidpriyemstva)

## ЯК ДОСЯГТИ УСПІХУ У СФЕРІ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ?

Що таке успіх? Для мене, успіх □ це чимале досягнення, яке прагне напрацювання. Це години і дні важкої праці над собою та з людьми. У сучасному світі, коли соціальні мережі почали брати верх над усім, ми звикли бачити безліч успішних людей, які щодня постять свої досягнення та щасливі обличчя у Instagram та Facebook [1].

Отож, спочатку треба уявити для себе, з чого починається цей успіх і на яких важливих основах він формується? Ми багато говоримо про те, що потрібно робити аби стати успішним. На мою думку, багато в чому успішність людини полягає саме у її характері та емоційному інтелекті, в можливості й бажанні приділяти улюбленій справі більшість часу, жити, вірити і мислити творчо над цією ідеєю. Невід'ємним стає і той факт, в якому середовищі зростала особистість і які «камінці» покладено у фундамент характеру індивідуума. Успіху можна досягнути без зусиль або ж, найчастіше, для того, щоб бути успішним, потрібно прикласти багато зусиль, часу. Багато людей кажуть, що успіх – це можливість реалізувати свої таланти, принести користь світу. Всі бажать стати успішними і багатими, але не всім це вдається, бо більшість піклуються про сьогоднішній день, не думаючи про майбутнє, а це не правильно, оскільки з цих дрібниць і починаються всі проблеми, які заважають нам стати успішніше і багатше. Потрібно дуже багато над собою працювати і тільки тоді ми зможемо побачити позитивний результат, який нам обов'язково сподобається.

Дитина, зростаючи в добропорядній українській родині, на українських традиціях і звичаях, нестиме цей запал крізь все своє життя. Потім, їй цього виявляється замало і вона думатиме, не тільки як це «своє» зберегти, але і як його примножити і показати це в іншому, кращому, сучаснішому ракурсі. Це і є перша сходинка до успіху – бажання хотіти, бажання могли.

Наша рідна культура багатогранна, витончена і різноманітна. Біля її витоків стояв і стоїть наш український народ, найкращі вихідці з нього – за часів Київської Русі. Це впертий і самоосвічений князь Ярослав Мудрий, розсудлива і далекоглядна княгиня Ольга [2], український Кобзар, геній Шевченко і революційний каменярь Франко, Леся Українка, що душею любила Україну, та сучасні поети-письменники □ з висоти життєвої позиції Ліни Костенко.

Без минулого немає сучасного. Знаючи свою історію, – ми рухаємось вперед. Наша культура проявляється в спілкуванні, на сцені оперного та драматичного театрів, і в постійному творчому пошуку, у сучасних новинках і постановках. Потрібно мислити у форматі повноекранного сюжету, включаючи сучасні технології звуку та оранжування. Не потрібно поспішати ділитися своїми ідеями з усіма. Варто шукати підтримки у близьких людей, та й допомога чи порада професіонала завжди буде доречною.

І важливо пам'ятати – правило любові. Поняття «любов» поширюється на все, що нас оточує: на колег, знайомих, друзів. Харизма, про яку багато хто говорить, □ це і є любов до своєї справи. Починати йти своїми кроками до успіху ніколи не пізно! Отож, будьте завжди самі собою: впевнені, цілеспрямовані і налаштовані тільки на успіх!

Потрібно завжди пам'ятати, що усі ми люди і ніхто не застрахований від помилок.

*1. Що таке успіх для мене? Та як його досягти? URL: <https://medium.com/@kistrugasofia/що-таке-успіх-для-мене-та-як-його-досягти-c16b419336e4> (дата звернення: 31.03.2020). 2. Княгиня Ольга: тасмниця постати. URL: <https://m.day.kyiv.ua/uk/article/istoriya-i-ya/knyagynya-olga-tayemnyci-postati> (дата звернення: 31.03.2020).*

## СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Економічне зростання підприємства, ефективність його роботи визначається насамперед вдалою стратегією його розвитку, визначення орієнтиру, який дозволить якнайкраще реалізувати технічний, людський капітал, а також інші ресурси, які належать йому. В сучасному світі дуже важливим є питання щодо швидкої адаптації підприємства до різких змін умов ведення бізнесу.

При неефективному розпорядженні фінансовими ресурсами може виникнути проблема низької платоспроможності підприємства, яка у свою чергу призводить до невиконання плану прибутку, перебої у постачанні, реалізації та постачанні послуг тощо. Саме для цього необхідно правильно, а головне ефективно, використовувати фінансові ресурси підприємства для забезпечення його стійкості у майбутньому [1].

Підвищення рівня економічної стійкості та ефективність використання ресурсів в умовах сучасної економіки залежить від економічного потенціалу, а саме його наявності, використання та найголовніше – удосконалення.

Однією з основних проблем нестійкості новітніх підприємств є якісна, кількісна та структурна недосконалість економічного потенціалу. Це зумовлене витрачанням великої кількості ресурсів при здійсненні реформ або ж складним фінансовим становищем. Тому одним із перших етапів покращення фінансового стану підприємства повинне стати віднайдення балансу у співвідношення власного та позикового капіталу, що у свою чергу забезпечить мінімізацію фінансового ризику за максимізації рентабельності власного капіталу, а також необхідність стабілізації фінансової стійкості підприємств в умовах фінансової нестабільності [2].

Механізм, який включатиме заходи щодо підтримки економічної стійкості підприємства з урахуванням стратегії, повинен насамперед передбачити безперервний моніторинг внутрішнього та зовнішнього станів підприємства. Якщо ж під час проведення такого моніторингу було виявлена недостатню фінансову стійкість підприємства, в такому випадку повинні бути виконані такі дії: оптимізація руху фінансових ресурсів підприємства і врегулювання фінансових

відносин, розробка проектів поточних фінансових планів та в перспективі, бюджетне фінансування, кредитування, визначення джерел фінансування господарської діяльності тощо.

Отже, фінансова стратегія підприємства перебуває у тісному зв'язку з інноваційною стратегією. При врахуванні усіх цілей, підприємство буде мати змогу підвищити свою конкурентоспроможність на ринку, а також покращить свій фінансовий стан в поточному періоді часу.

*1. Опарін В. М. Фінансові ресурси: проблеми визначення та розміщення / В.М. Опарін // Вісник НБУ. – 2008. – № 5. – С. 11. 2. Бражнік Л. Фінансові ресурси підприємства: їх формування та використання. Економіка і суспільство, 2018. № 14. С. 778—783.*

Письменна О.Ю.

гр. ЕК-31

Національний університет «Львівська політехніка»

Науковий керівник – к.е.н., доцент Загорецька О.Я.

## ЧЕРВОНА КНИГА: ЯКІ ПРОФЕСІЇ НЕЗАБАРОМ ЗНИКНУТЬ

ЗМІ і соцмережі все частіше порушують питання про майбутнє ринку праці. На думку експертів, під загрозою сьогодні знаходиться майже будь-яка професія, пов'язана з повторюваним алгоритмом дій. Деякі посади зникнуть зовсім, інші ж будуть змушені модернізуватися, щоб відповідати новим реаліям технологічного світу.

Професія — перекладач. Для все більшої кількості людей знання одної або кількох іноземних мов стає нормою. Інша небезпека—технології: вже є програми для смартфонів, які дозволяють за секунди аналізувати усну мову і переводити її в друкований текст на іншій мові. З часом подібні технології будуть тільки вдосконалюватися.[1] Наявність програм перекладення мови в текст і програм з написання текстових документів дають змогу автоматизувати і прискорити і журналістську роботу. Наприклад, компанія Bloomberg вже замінила частину персоналу на новинну програму штучного інтелекту, яка пише біржові новини швидше, ніж журналісти. Через 20 років штучний інтелект зможе на 95 % вирішувати завдання, пов'язані із ЗМІ.[2]

З кожним роком все більше туристів віддають перевагу самостійній організації подорожей. Таким чином вони заощаджують не тільки гроші на комісії для посередників, але й час: забронювати готель або квитки на літак сьогодні можна в будь-який час дня та ночі, не виходячи з дому, через що професія туристичного агента вже не набуде колишньої популярності.

Розвиток штучного інтелекту неминуче вплине на всіх перевізників. У США прогнозують, що через 15 років весь транспорт стане автоматизованим.

Технічний прогрес «не пошкодує» і лекторів. Будь-яку дійсно корисну інформацію можна знайти в Інтернеті. Багато провідних світових вузів вже зараз пропонують онлайн-курси.

Робота кур'єра або листоноші ризикує зникнути. Доставка буде перекладена на дронів, а не бажаючих підробити студентів. Вже перші поштові квадрокоптери пройшли успішні випробування в США, Австралії, Сінгапурі та Швейцарії. Що стосується паперових листів, то сумнівів у їх архаїчності немає вже, напевно, ні в кого.

Такі професії як бібліотекар, документознавець і архіваріус скоро зникнуть, тому що завдяки Інтернету можна цілодобово отримувати інформацію з будь-якої частини світу.

Популярна на сьогодні професія — оператор кол-центру. Майже всі компанії пропонують своїм клієнтам поспілкуватися спочатку з автовідповідачем та вирішити ряд питань без участі співробітника інформаційного центру. В недалекому майбутньому телефонні оператори будуть замінені програмами-комунікаторами.[3]

У найвищій зоні ризику – адміністративні посади, виробничі професії та спеціальності, пов'язані з обробкою даних. Високий ризик роботизації (80-100%) у наступних спеціальностей: екскурсоводи, таксисти, пекарі, м'ясники, моделі, фармацевти, страхові агенти, продавці, збирачі податків і чиновники. Затребуваними залишаються професії, що вимагають інтуїції, співпереживання та соціальної взаємодії. Серед них – лікарі, психологи, пожежники, поліцейські і детективи, артисти, фотографи, соціальні працівники та священнослужителі.

1. Які професії зникнуть в найближчому майбутньому. [Ел. ресурс]. <https://znoclub.com/vybir-profesii-abo-vyuzu/71-yaki-profesiji-zniknut-v-najblizhchomu.html> 2. 10 професій, які можуть скоро зникнути. [Ел. ресурс: <https://alltop10.org/uk/10-professiy-kotoryie-mogut-skoro-ischeznut/>] 3. Червона книга професій: що робити, якщо ваша посада в зоні ризику. [Ел. ресурс]: <https://happymonday.ua/ru/vasha-profesiia-skoro-znikne/>

Біргер Д.В.

гр. ЕКМ-21

Національний університет «Львівська політехніка»  
Науковий керівник – к.е.н., доцент Панченко А. В.

## ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СПОРТУ У ЛЬВІВСЬКІЙ ПОЛІТЕХНІЦІ

В умовах наближення української держави до європейського рівня життя, відбуваються процеси інтеграції та поступового зближення зі світовою спільнотою, пов'язані з наближенням стандартів класифікації освіти, адаптацією Законодавство України до законодавства Європейського Союзу та міжнародного національного законодавства.

Спортивний імідж України у світі досить високий. Національні збірна України з різних видів спорту чудово себе зарекомендувала на міжнародній спортивній арені. Молода держава має прекрасні досягнення в межах олімпійської, так і параолімпійської систем. Надзвичайно успішними є виступи українських спортсменів у студентському світі. Універсіада – головні спортивні змагання серед студентів.

Україна в період відновлення незалежності стала членом Міжнародної федерації університетського спорту. Українські студенти регулярно та успішно беруть участь на Всесвітній Універсіаді, починаючи із 1993 року.

Створення різноманітних нових організаційних форм управління розвитком масових видів спорту може мати істотний вплив на покращення здобутків студентів та покращення іміджу України. Попри те, що спортивний рух має великий міжнародний авторитет і вплив, періодично виникають проблеми, Деякі з цих проблем, наприклад, є надмірними політизація, елітаризм, проблеми з допінгом та інші.

Українські спортсмени беруть участь у більш ніж 1000 офіційних змагань щороку, не враховуючи аматорський рівень. Однак існує ціла низка проблем зі спортом. Вони поділяються на такі групи: організаційні, методичні, фінансові та матеріальні, морально-етичні. Сучасна структура спорту в Україні майже повністю успадкована від колишнього Радянського Союзу. Ця структура залишається авторитарною, яка значною мірою орієнтована на державу.

Сьогодні є нагальна потреба внесення змін до Закону України "Про фізичну культуру та спорт" щодо розвитку професійного спорту. З цією метою пропонується внести зміни до Закону України «Про фізичну культуру та спорт» новою статтю «Професійний спорт». Ця стаття включає в себе визначення професійного спорту, способи формування відносин між організаціями та професійними спортсменами, вимоги до професійних клубів, характер відносин між спортивними організаціями.

З метою ефективної організації фізичної культури та спорту, потрібно враховувати не лише аналіз історичного досвіду формування галузі у провідних країнах світу, але й також провести оцінку реального стану розвитку галузі. Зусилля фахівців варто спрямовати на розробку всебічної цільової програми розвитку спорту серед студентів. Ця програма повинна включати конкретні етапи підготовки спортсменів, необхідне матеріально-технічне забезпечення, дати та місця проведення спортивних зборів, а також міжнародних студентських змагань.

Існує нагальна потреба у будівництві нових та відновленні існуючих спортивних баз при університетах. Із цією метою варто залучати спонсорів та інвесторів, участь яких має здійснюватись на взаємовигідних умовах. Беручи до уваги високий рівень розвитку студентського спорту в США, на мою думку, необхідно рухатись в напрямку створення незалежного функціонування університетського спорту від держави. Тобто ця сфера повинна забезпечувати себе самостійно.

1. *Студентський спортивний рух: історія, сьогодення та майбутнє.* – Херсон: Видавництво ХДУ, 2006. – 132 с. 2. *Багатогранність розвитку студентського спортивного руху [Електронний ресурс]* – Режим доступу: <http://tmfvs-journal.uni-sport.edu.ua/article/view/86547/82087>. 3. *Методологічні засади організації та розвитку міжнародного спортивного руху студентів [Електронний ресурс]* – Режим доступу: <http://journals.uran.ua/index.php/2309-8082/article/viewFile/31080/27703>.

НАУКОВЕ ЕЛЕКТРОННЕ ВИДАННЯ

***Тези доповідей***  
**Міжнародної студентської**  
**науково-практичної конференції**

**ІНТЕГРАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**  
**У СВІТОВИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР:**  
**ЗДОБУТКИ, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ**

**26–27 березня 2020 року**  
**м. Львів**

Відповідальний за випуск проф. Козик В. В.

**Режим доступу:**  
**<http://zgt.>**

Видавець і виготівник: Видавництво Львівської політехніки  
*Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4459 від 27.12.2012 р.*

*вул. Ф. Колесси, 4, Львів, 79013*  
тел. +380 32 2582146, факс +380 32 2582136  
vlp.com.ua, ел. пошта: vmr@vlp.com.ua