

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ



МЕНЕДЖМЕНТ І БЕЗПЕКА
В УМОВАХ ВІЙНИ:
ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ

МАТЕРІАЛИ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ

13 травня 2022 року

Львів
2022

УДК 005+351.862.4]:355.48

М 50

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет
вченою радою Інституту управління, психології та безпеки
Львівського державного університету внутрішніх справ
(протокол від 10 травня 2022 року №9)

Упорядник

В.С. Бліхар,

доктор філософських наук, професор
директор Інституту управління, психології та безпеки
Львівського державного університету внутрішніх справ

Менеджмент і безпека в умовах війни: теоретичні та прикладні аспекти: матеріали-науково-практичної інтернет-конференції (м. Львів, 13 травня 2022 року) / упоряд. В.С. Бліхар. Львів : ЛьвДУВС, 2022. 348 с.

Висвітлено тези наукових досліджень актуальних проблем менеджменту та безпеки в умовах війни та інших геополітичних загроз, зокрема: організаційно-управлінських аспектів економічної безпеки оборонно-промислового комплексу, соціально-психологічних та правових чинників безпекової діяльності, ролі держави та суб'єктів господарювання у протидії фінансовій та продовольчій кризам.

Theses of scientific researches of actual problems of management and safety in the conditions of war and other geopolitical threats are covered, in particular: organizational and administrative aspects of economic security of defense-industrial complex, social-psychological and legal factors of security activity, role of the state and business entities in counteracting financial and food crisis.

УДК 005+351.862.4]:355.48

Опубліковано в авторській редакції.

© Львівський державний університет
внутрішніх справ, 2022

ЗМІСТ

Вітальне слово

9

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БЕЗПЕКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІ СУЧАСНОСТІ

<i>Аванесова Н. Є.</i>	Забезпечення економічної безпеки оборонно-промислового комплексу України	12
<i>Антонюк В. П.</i>	Війна в Україні як цивілізаційний геополітичний конфлікт та механізм його розвитку	15
<i>Барко В. І., Барко В. В.</i>	Психологічний профіль професії керівника територіального (відокремленого) підрозділу (відділу) Національної поліції України	19
<i>Бородіна О. А.</i>	Регіональні драйвери повоєнного розвитку економіки	25
<i>Вахлакова В. В.</i>	Оцінювання в менеджменті безпеки підприємства	28
<i>Вінічук М. В., Рижкова А. А.</i>	Протидія економічній злочинності в системі боротьби з легалізацією (відмиванням) коштів, одержаних злочинним шляхом	31
<i>Гобела В. В.</i>	Архітектоніка економіко-безпекових відносин у постіндустріальному суспільстві	36
<i>Дацко О. І.</i>	Економічна безпека людини в умовах війни	40
<i>Живко З. Б., Михайлюк А. В.</i>	Соціальні проблеми та фінансування місцевих органів самоврядування	45
<i>Живко З. Б., Прокопишин О. С., Мойсак Ю. В.</i>	Вивчення досвіду убезпечення бізнесу в США та Франції	47
<i>Зачосова Н. В., Оніщенко Я. О.</i>	Управління розвитком кадрового потенціалу підприємства: сутність та значення	551
<i>Козаченко Г. В.</i>	Менеджмент безпеки: окреслення цілей та функцій	53
<i>Клименчукова Н. С., Джегур Г. В., Левченко В. В.</i>	Risk reduction instruments in the management system of innovative enterprise in the context of sustainable development	57
<i>Копитко М. І., Новак Ю. І.</i>	Ресурсна безпека у процесі інноваційної діяльності підприємств в умовах індустрії 4.0	60
<i>Ларіонов С. О., Сашуріна О. Ю.</i>	Психологічні ресурси подолання кризових ситуацій життя майбутніми правоохоронцями	64
<i>Куций О. А.</i>	Обґрунтування міждисциплінарного розуміння поняття «організації» як професійної групи	69
<i>Леськів Г. З., Лесик Н. А.</i>	Роль екологічного підприємництва в економіці	72

<i>Мартин О. М.</i>	Лідерський потенціал як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства	75
<i>Марченко О. М.</i>	Стратегічні завдання забезпечення продовольчої безпеки України в умовах глобалізаційних викликів сучасності	78
<i>Михалицька Н. Я.</i>	Переосмислення причин кризових явищ в економіці	81
<i>Мокій А. І., Флейчук М. І., Пурій Р. П.</i>	Стратегічні напрями посилення безпеки розвитку України в умовах глобальних викликів	84
<i>Овчаренко Є. І.</i>	Організація безпекової інформаційної та просвітницької діяльності у закладах вищої освіти	89
<i>Омельяненко В. А., Омельяненко О. М.</i>	Пріоритизація інноваційної складової безпеки сталого розвитку регіонів	92
<i>Підоричева І. Ю.</i>	Подолання наслідків війни в Україні: уроки повоєнного відновлення Франції	95
<i>Погорелов Ю. С.</i>	Безпекозабезпечувальна діяльність як об'єкт менеджменту безпеки	98
<i>Пушак Я. Я., Трушкіна Н. В.</i>	Інформаційна безпека як важлива складова національної безпеки в умовах глобалізаційних викликів сучасності	102
<i>Разумова Г. В., Колесник А. С.</i>	Шляхи підвищення рівня фінансової безпеки України	106
<i>Романовська Ю. А.</i>	Ресурсний аналіз як важлива сфера менеджменту безпеки міста	109
<i>Рассадинова С. І., Фурман О. О.</i>	Значення торговельно-економічних відносин Одеського регіону в умовах євроінтеграції	112
<i>Сірко Р. І.</i>	До питання професійної підготовки психологів до діяльності в особливих умовах	115
<i>Хамініч С. Ю., Ткаченко Н. І.</i>	Складові корпоративної культури підприємства в сучасних умовах військової агресії на неокупованих територіях	122
<i>Харабовський Ю. І.</i>	Поточний рівень продовольчої безпеки України	124
<i>Штангрет І. А.</i>	Методичні засади забезпечення економічної безпеки підприємства	127
<i>Штулер І. Ю.</i>	Менеджмент освіти та науки в умовах війни РФ з Україною	131

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

<i>Блага Н. В.</i>	Інвестиції для бізнесу в умовах війни	135
<i>Блага Н. В., Івасюк О. С.</i>	Механізм прийняття стратегічних рішень на підприємстві в умовах невизначеності	137

<i>Блага Н. В., Кушнір С. П., Пономарьова Т. М. Верескля М. Р., Гарбали А. М. Верескля М. Р., Лінинська О. М. Верескля М. Р., Сабадиш Ю. Ю. Верескля М. Р., Циганков О. О. Гобела В. В., Дмитришин В. Р. Гобела В. В., Поронюк Д. Р. Живко З. Б., Апетик М. М. Живко З. Б., Нечепурна Н. Т. Живко З. Б., Цимбрила П. І. Леськів Г. З., Павула К. І. Леськів Г. З., Цимбрила П. І. Леськів Г. З., Яняк Х. В. Любушин Р. А.</i>	Розвиток інформаційних технологій в системі економічної безпеки підприємства	141
<i>Мартин О. М., Паньків О. В., Сліпак Р. М. Марченко О. М., Чубаєвська І. І. Михаліцька Н. Я., Антощак С. В. Михаліцька Н. Я., Борецька В. В. Михаліцька Н. Я., Івасюк М. С. Михаліцька Н. Я., Михайлів М. М. Михаліцька Н. Я., Паляник І. С.</i>	Система мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства Системний підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства Сучасне поняття системи управління персоналом підприємства Корпоративне управління в системі управління підприємством Особливості формування стратегії безпеки підприємства в сучасних умовах Забезпечення економічної безпеки суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності Управління проектною діяльністю некомерційної організації Взаємодія служб кадрової безпеки та управління персоналом Структура і особливості організаційної культури До питання управління конфліктами в організації Елементи економічної безпеки підприємства Особливості маркетингових комунікацій в мережі інтернет Сутність та концепція кадрової безпеки підприємства Система управління персоналом підприємства: шляхи удосконалення Сучасні засоби нематеріальної мотивації працівників Управління кадровою безпекою підприємства Впровадження сучасних методів кадрового менеджменту Оцінка ефективності управління персоналом підприємства Стратегія змін на підприємстві Формування механізму управління персоналом підприємства	144 147 149 152 154 156 159 162 165 168 171 174 177 180 183 186 189 192 194 196

<i>Прокопишин О. С., Баглай А. О.</i>	Обліковий аспект витрат на економічну безпеку підприємства	199
<i>Радіонова Н. Й., Окончук А. Р.</i>	Управлінські засади забезпечення підприємства грошовими коштами	202

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

<i>Александров Ю. В. Бліхар В. С.</i>	Поняття опановуючої поведінки в психології Залучення військових капеланів до психологічного супроводу військовослужбовців (закордонний досвід)	206 208
<i>Бондзик Д. М. Верескля М. Р.</i>	Особливості морального виховання підлітків Фейки як основні елементи «інформаційної війни» в реаліях сьогодення	212 215
<i>Євдокімова О. О.</i>	До питання ролі негативної соціальної інформації як чинника ризику розвитку неврозів	218
<i>Жданова І. В., Величко А. В.</i>	Психологічні основи безпечної поведінки в умовах воєнних дій	221
<i>Живко З. Б., Єременко В. В. Кісіль З. Р.</i>	Принципи ділової етики для менеджерів із зовнішньо-економічної діяльності Психолого-педагогічні аспекти формування антитерористичної компетентності співробітників сил безпеки та оборони України	224 227
<i>Куруч О. С.</i>	Практичні рекомендації щодо організації та проведення заходів профілактики суїцидальної поведінки серед військовослужбовців «демонстративно-залежного» типу	231
<i>Лигун Н. В.</i>	Психологічні прояви бойового стресу	235
<i>Михаліцька Н. Я., Карайм О. О.</i>	Управління соціально-психологічним кліматом колективу в умовах воєнного стану	239
<i>Мороз А. В., Шелкошвеєв І. В.</i>	Соціально-психологічні аспекти безпекової діяльності в умовах війни	242
<i>Мохорева О. М.</i>	Заздрісність як передумова кримінальної поведінки	244
<i>Нечитайло І. С.</i>	Сприятливий соціально-психологічний клімат в сім'ї як фактор психологічної безпеки її членів	248
<i>Онисик Р. А.</i>	Психологічна стійкість працівника поліції як основа готовності до професійної діяльності в екстремальних та ризиконебезпечних умовах	251
<i>Остапович В. П.</i>	До питання тлумачення психічного та психологічного здоров'я людини	256
<i>Осьодло В. І.</i>	Методи збереження психічного здоров'я військовослужбовців	260

<i>Пащенко А. О.</i>	Особистісні особливості схильних до самовільного залишення місця служби військовослужбовців НГУ	274
<i>Пономаренко Я. С.</i>	Психологічна безпека поліцейської діяльності	277
<i>Сибірна Р. І., Хомів О. В., Сибірний А. В.</i>	Соціально-психологічний клімат як елемент забезпечення кадрової безпеки підприємств	280
<i>Слободяник В. І.</i>	Самозбережувальна поведінка фахівців ризиконебезпечних професій	283

ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА ДЕРЖАВИ ТА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

<i>Висоцька І. Б.</i>	Контрабанда: сутність, причини поширення та наслідки	290
<i>Галайко Н. В.</i>	Напрямки удосконалення боргової політики України	293
<i>Живко З. Б., Дудаш Д. І.</i>	Кібербезпека як складова економічної безпеки України	296
<i>Живко З. Б., Павлів С. Б., Гринюк У. В. Козій І. С.</i>	Методи оцінювання економічних ризиків	299
<i>Козій І. С., Солук Ю.-Р. В.</i>	Фінансова безпека банків як складова фінансової безпеки держави	302
<i>Марків Г. В. Марушко Н. С.</i>	Фінансова безпека банків	305
<i>Марушко Н. С.</i>	Кешлес – фінансова оборона країни	308
<i>Марушко Н. С.</i>	Оцінка економічної ефективності системи внутрішнього контролю в боротьбі з шахрайством	311
<i>Наконечна Н. В.</i>	Шляхи зміцнення податкової основи бюджетної безпеки держави	314
<i>Пацула О. І.</i>	Управління фінансовими ресурсами суб'єктів господарювання в кризових умовах	317
<i>Підхомний О. М., Ревак І. О.</i>	Використання OSINT у фінансових розслідуваннях	320
<i>Пойда-Носик Н. Н.</i>	Податкова конкурентоспроможність як індикатор податкової безпеки України в умовах впливу глобальних ризиків	324
<i>Сергієнко Ю. І.</i>	Фінансово-економічна безпека як система	328
<i>Уразова Г. О., Гурбанова Н. Н.</i>	Забезпечення фінансової безпеки підприємства	331
<i>Франчук В. І., Мельник С. І.</i>	Управління фінансовою безпекою підприємств в сучасних умовах	334
<i>Чапляк Н. І.</i>	Особливості проведення публічних закупівель в	338

	умовах воєнного стану	
<i>Чапляк Н. І.,</i>	Вплив російської агресії на економічну безпеку	341
<i>Парій Т. М.</i>	України	
<i>Шевченко Н. В.</i>	Роль державних органів у зменшенні рівня	344
	тінізації економіки та відмиванню доходів	

РЕЗОЛЮЦІЯ

Науково-практичної інтернет-конференції	347
«Менеджмент і безпека в умовах війни: теоретичні та прикладні	
аспекти»	

Шановні колеги!

Дозвольте привітати вас на науково-практичній конференції «Менеджмент і безпека в умовах війни: теоретичні та прикладні аспекти»!

Ми щиро раді всім практиками та науковцям з різних куточків України (Києва, Дніпра, Харкова, Черкас, Сум, Вінниці) та рідного Львова, хто у такий складний для нашої держави час відгукнувся на запрошення і своєю інтелектуальною працею вносить посильну лепту у нашу спільну з Вами перемогу і подальшу відбудову країни.

Ми з Вами, безперечно, живемо у історичний для нашої держави час: коли українці виборюють не тільки своє право на життя та свободу, вражаючи весь світ своєю єдністю, силою духу та незламністю, доводячи Європі, що ми гідні бути її рівноправними членами, але й є символом одвічної боротьби демократії з тоталітаризмом, доба і зла, світла та темряви.

Саме тому, надзвичайно приємно, що науковий захід на теренах нашого університету, сьогодні об'єднає інтелектуальний потенціал науковців та практиків, створить площину для плідних дискусій, стане нагодою для осмислення та узагальнення передового українського та світового управлінського досвіду з метою вироблення концепції та стратегії відбудови та подальшого розвитку національної економіки, зміцнення економічної безпеки України та вітчизняного бізнесу, популяризації і розвитку безпекології як науки. Проведення науково-практичних заходів такого спрямування є свідченням високого авторитету науково-дослідницьких та освітніх установ, які успішно реалізують проекти і програми за новими актуальними напрямками безпекознавства, сприяють поглибленню наукового діалогу.

Безперечно, актуальність проблем безпеки держави, суспільства, підприємства та особи для України не викликає жодних сумнівів. Не тільки зовнішні негативні чинники (світові пандемії, військові конфлікти, інформаційна пропаганда, маніпуляції суспільною свідомістю, кібертероризм,

неконтрольовані міграційні потоки, загострення конкуренції за доступ до ресурсів, штучне обмеження виходу на зовнішні ринки, непередбачувані зміни світової ринкової кон'юнктури) формують нові загрози та виклики для бізнес-структур та суспільства, зумовлюючи шукати та створювати нові методи та інструменти ефективного менеджменту.

Для української економіки, на жаль, характерні також і внутрішні чинники, які не сприяють економічній безпеці держави та бізнесу: політична нестабільність, корупція, поширена практика ухилення від оподаткування та легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, нерівномірний регіональний економічний розвиток, значний зовнішній борг та дефіцит бюджету та інші. З огляду на це, питання розроблення ефективного організаційно-економічного механізму забезпечення економічної безпеки як держави, так і суб'єктів господарювання набувають особливої актуальності.

В кризових умовах, коли стрімко перерозподіляється ресурсна база та змінюється ціна факторів виробництва, метою побудови та функціонування системи економічної безпеки є захищеність «життєвого простору» суб'єкта від дестабілізуючих факторів, внутрішніх і зовнішніх загроз, без нейтралізації яких унеможлиблюється його функціонування або відбувається погіршення значень основних функціональних параметрів.

Саме тому у Львівському державному університеті внутрішніх справ розроблено освітньо-професійні програми для здобувачів освітнього ступеню «магістр» – «Управління та безпека організації» і «Фінансова розвідка», які спрямовані на формування та розвиток компетентностей безпекової діяльності: здатності визначати загрози організації, оцінювати їх дестабілізуючий вплив та наслідки, аналізувати і оцінювати стан безпеки організації та ефективності її безпекової діяльності, організовувати систему безпеки організації та управляти нею, обирати та використовувати сучасні безпекові механізми держави для захисту інтересів підприємства.

Проблеми ефективного управління та стратегії безпеки на макро- та мікро рівнях економіки в умовах війни та глобалізаційних викликів сучасності;

соціальні, психологічні, інформаційні та правові аспекти безпеки держави, суб'єктів господарювання та особи, трансформація самої сутності проблеми економічної безпеки та концептуальний перегляд принципів функціонування національних інститутів, які відповідають за безпеку; нові доктрини економічної безпеки та її компонентів – усе це напрями платформи роботи конференції.

Особливо цікавими та важливими дискусії є такі основні питання як:

- актуальні проблеми менеджменту та безпекової діяльності в умовах глобалізаційних викликів сучасності;
- організаційно-управлінські аспекти забезпечення економічної безпеки підприємств;
- соціально-психологічні та правові аспекти безпекової діяльності;
- фінансова безпека держави та суб'єктів господарювання.

Щиро дякуємо усім учасникам конференції, кращим представникам наукової спільноти, професійного експертного середовища та громадськості, за інтерес до нашої конференції, за виділений час (такий дороговартісний ресурс), за плідне обговорення порушених проблем, за дослідження та напрацювання, за власне бачення вирішення складних завдань, які виникли і поставатимуть перед нашою країною у найближчому майбутньому.

Певен, що конференція дасть нам змогу поділитися думками щодо зміцнення економічної незалежності України, безпеки національної економіки та суб'єктів підприємницької діяльності, сформуванню спільного бачення щодо удосконалення системи менеджменту як на рівні країни, так і на рівні бізнес-структур.

Роман Благута,
*ректор Львівського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, професор,
полковник поліції*

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БЕЗПЕКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ СУЧАСНОСТІ

Аванесова Н. Є.

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту та публічного адміністрування
(Харківський національний університет будівництва та архітектури)*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОБОРОННО- ПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

Воєнно-політичне керівництво більшості промислово розвинутих країн розглядають оборонно-промисловий комплекс (ОПК) як важливу складову стратегії національної безпеки та оборони країни і приділяють значну увагу захисту важливих і ефективно працюючих підприємств і організацій оборонної промисловості. В ньому сконцентровані значні інтелектуальні, виробничо-технічні та кваліфіковані людські ресурси, зберігається високий експортний потенціал, що забезпечує надходження до державного бюджету значних коштів [1].

ОПК як сектор економіки, призначений для розроблення і виробництва продукції оборонного призначення, фактично є фундаментом воєнної безпеки та оборони країни. Підтримання високого рівня його розвитку для багатьох розвинутих країн є одним із пріоритетних воєнно-економічних завдань національної політики.

Скорочуючи фінансові витрати на оборонну промисловість, провідні західні країни водночас продовжують переоснащувати свої збройні сили (ЗС) якісно новими зразками озброєння і військової техніки (ОВТ), здійснюють перебудову оборонно-промислової бази, приводячи її у відповідність до сучасних стратегічних і політичних умов [3].

Згідно з Воєнною доктриною України держава повинна забезпечувати розвиток науково-технічної, технологічної та виробничої бази ОПК; розробку, модернізацію та оснащення Збройних сил України (ЗСУ) системами ОВТ, які становлять основу їх бойового потенціалу, та запобігати військово-технічному і технологічному відставанню у розвитку основних видів ОВТ.

Значне зниження рівня забезпечення ЗСУ та інших військових формувань військовою і спеціальною технікою та озброєнням нового покоління, що загрожує зниженням їх боєздатності, а також зволікання у виконанні програм реформування ОПК та їх недостатнє фінансування визначається Законом України „Про основи національної безпеки України” як загроза національній безпеці держави, а цілеспрямована діяльність держави з забезпечення обороноздатності шляхом відповідної розбудови ОПК є одним з найважливіших напрямів державної політики у сфері національної безпеки та оборони [2].

У багатьох випадках створення інноваційної продукції закінчується на початкових стадіях інноваційного циклу і не доводиться до серійного виробництва. Продаючи такий продукт іноземним фірмам, його власники несуть значні „потенційні” втрати, а відсутність внутрішнього ринку оборонної продукції значно ускладнює її реалізацію на зовнішньому ринку.

Ситуація в сфері розробки і виробництва ОВТ значною мірою ускладнюється втратою низки базових технологій оборонної галузі, обмеженістю замкнутих циклів виробництва основних видів ОВТ, різким скороченням номенклатури виробів, особливо електронної техніки; низькою якістю вітчизняних комплектуючих і матеріалів, невиправданим зростанням їх вартості.

З причин відсутності ефективно діючої інноваційної системи стримується: розвиток інноваційного підприємництва, особливо малих і середніх підприємств, забезпечуючи комерціалізацію науково-технічних розробок і технологій; залучення ресурсів приватного бізнесу в сферу фундаментальних досліджень і розробок; розвиток венчурного підприємництва;

концентрація зусиль крупних корпорації і дрібних підприємницьких структур для виробництва конкурентоспроможної високотехнологічної наукоємної продукції.

З причин відсутності державного підтримання немає значних зрушень в адаптації ОПК до європейських стандартів, що сьогодні визнаються за світові норми якості машинобудівної продукції і умов її експлуатації [2].

У сфері оборонного виробництва ще збереглися значні внутрішні резерви, використання яких при принципово нових підходах може забезпечити значний підйом економіки ОПК і, як наслідок, розширення можливостей у переоснащенні ЗСУ.

Значна частина технологій має подвійне призначення. До них відносяться технології виробництва нових композиційних металевих, алюмінієвих та легких броньованих матеріалів на основі титанових сплавів; технології виробництва двигунів з підвищеними експлуатаційними характеристиками; технології виробництва лазерних приладів систем управління, що забезпечують конкурентоспроможність вимірювальної апаратури; технології виготовлення базових оптичних елементів для приладів авіаційної та космічної техніки. Необхідно зазначити, що ОПК як сектор високих технологій, сьогодні є затребуваним, і розвиває свій напрацьований раніше виробничий потенціал і науково-технічні розроблення.

Список використаних джерел:

1. Україна 2020-2021: Невиправдані очікування, неочікувані виклики (аналітичні оцінки). Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/uploads/other/2021-pidsumki-prognozi-ukr-eng.pdf>.

2. Інтеграція до ЄС: стан, особливості, виклики. Національна безпека і оборона. №1-2 (185-186), 2021. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/journal/ukr/NSD185-186_2021_ukr.pdf. 18. Огляд даних про стан здійснення правосуддя у 2020 році. Судова влада України. URL: https://court.gov.ua/userfiles/media/new_folder.

3. Корупція в Україні 2020: розуміння, сприйняття, поширеність. Національне агентство з питань запобігання корупції. URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/05/>

Антонюк В. П.
*доктор економічних наук, професор,
головний науковий співробітник,
(Інститут економіки промисловості НАН України)*

ВІЙНА В УКРАЇНІ ЯК ЦИВІЛІЗАЦІЙНИЙ ГЕОПОЛІТИЧНИЙ КОНФЛІКТ ТА МЕХАНІЗМ ЙОГО РОЗВИТКУ

Проблема безпеки завжди була актуальною для всіх держав. Для України вона нині є проблемою номер один, оскільки на її теренах розгорнулася нав'язана Росією повномасштабна війна. Вона охопила велику територію на півночі, сході та півдні країни і приносить величезні людські жертви та економічні втрати нашій державі. Більшість керівництва і населення як України, так і інших країн не передбачали такого розвитку подій, тому нині, паралельно з шоком, болем і гнівом, іде процес осмислення причин і механізмів виникнення цієї війни.

Проблемам нестабільності, конфліктів, війни та миру присвячено безліч досліджень та публікацій у світі й Україні. Провідний соціолог сучасності Ульріх Бек розробив концепцію «суспільства ризику», який вважає, що нині для усього світу властива акумуляція низки ризиків, таких як: ядерний, інформаційний, екологічний, фінансовий, військовий, терористичний, біохімічний. Суспільство ризику чревате катастрофами, тому його нормальним станом може стати надзвичайний стан. Причинами цього є неконтрольовані та нерегульовані наслідки діяльності людини та глобалізаційні процеси, які породжують наднаціональні та некласові глобальні загрози [1, с. 7]. В останні десятиліття відбулася актуалізація тематики ризиків і загроз. Серед досліджень глобальних ризиків особливу увагу слід звернути на оцінки, прогнози та застереження Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ), який щорічно

публікує звіти про глобальні ризики та визначає довгострокові тренди з 10-річним горизонтом. Його аналітики досліджують ризики за п'ятьма категоріями: економічні, екологічні, геополітичні, соціальні та технологічні. За їхньою оцінкою 2017 року, найбільш загрозливими для суспільства за ступенем вірогідності були екологічні ризики, а за рівнем впливу - геополітичні (великомасштабні терористичні атаки та застосування зброї масового ураження). Серед основних геополітичних ризиків названо такі: неефективність глобального або регіонального управління; падіння держави або криза; неефективність національного регулювання; зброя масового знищення; конфлікт інтересів; терористичні атаки [2].

У Звіті 2020 року на перше місце по вірогідності виникнення поставлено також екологічні загрози - екстремальні погодні явища з нанесенням великих збитків і людських жертв; нездатність урядів пом'якшити наслідки зміни клімату; техногенні екологічні катастрофи; значна втрата біорізноманіття. Також зверталася увага на посилення між державами економічної конфронтації та внутрішньополітичної поляризації. А серед загроз по вагомості впливу на другому місці було визначено зброю масового ураження [3]. У Звіті 2022 року акценти щодо ризиків змінилися у зв'язку з пандемією COVID-19. Тому було визначено, що найбільш небезпечними для світу на найближчі два роки є ризики руйнування соціальної згуртованості, криза засобів для існування та погіршення психічного здоров'я. В той же час відзначалося, що геополітичні протистояння також входять в топ-10 ризиків по їх вагомості на найближчі 10 років [4]. Системне дослідження ВЕФ глобальних ризиків є дуже важливим, в ньому постійно підтверджувалася загроза геополітичних конфліктів з використанням зброї масового ураження та їх значний руйнуючий потенціал, хоч вірогідність її виникнення дещо недооцінювалася. Тому розв'язана Росією повномасштабна війна проти України була певною несподіванкою як для нашої країни, так і для всього світу. Нині війна несе колосальні руйнування матеріального багатства, людського потенціалу та фінансові втрати не лише для України, вона важким тягарем лягла на багато країн світу, навіть якщо вони

мають побічне відношення до даного конфлікту. Тому дослідження механізму виникнення цього воєнного протистояння є актуальним завданням, яке аналізується вітчизняними вченими. В цьому плані цікавою є публікація Т. Дейнеки щодо викликів і суперечностей сучасної глобальної економіки, де здійснено аналіз механізму їх розвитку [5]. На її думку, стадії відтворювального циклу глобальних суперечностей є такими:

тотожність суттєва розбіжність протилежність конфлікт.

У наведену схему, на наш погляд, цілком вміщується процес розвитку цивілізаційних суперечностей між Україною та Росією. На стадії «тотожності» обидві країни перебували за часів Радянського Союзу. Будь які ідеї незалежності України та дії щодо її досягнення жорстоко придушувалися. Єдина партійна ідеологія та соціально-економічна політика формували видимість повної тотожності економіки й соціуму «братських» українських та російських народів. Стадія «суттєві розбіжності» виникла після розвалу СРСР та проголошення незалежності. Український та російський народи обрали різні вектори розвитку: український – свободи, демократії та орієнтації на європейські цінності; російський – автократії і порядку, несприйняття демократії й ностальгії за часами Радянського Союзу. Як відзначає відомий вітчизняний історик Ярослав Грицак, ще «до приходу Путіна до влади в 2000 році опитування громадської думки в Росії показали, що більшість росіян були готові обміняти свободу на порядок, були відкрито ворожі Заходу і мріяли про сильну руку — насамперед про військову силу, яку б поважав та боявся світ» [6].

Стадія «протилежність» остаточно сформувалась при проголошенні Україною євроінтеграційного курсу та намірів вступу до НАТО. Цим Україна остаточно визначила свій цивілізаційний вибір та почала активно втілювати його в життя. Паралельно ідеологи Росії все більше обґрунтовували відмежування від демократичних норм та власний шлях розвитку, формування окремої російської цивілізація, на яку покладена велика місія: рятувати світ від згубного впливу прогнилого Заходу[6]. Цей «порятунок» мав в першу чергу

стосуватися країн, які були в минулому радянськими республіками, особливо України, яка попала в «залежність від Європи». Для виконання цієї «місії» Росія накопичує арсенали зброї масового знищення та формує військовий потенціал для зовнішньої агресії.

Стадія «конфлікт» - розпочалася саме в період активних вимог народу України щодо вступу до ЄС та підтримки євроатлантичного курсу. Анексія Криму та окупація частини Донбасу в 2014 році були лише початком даного конфлікту. Вісім років до повного військового вторгнення Росії в Україну пішли на те, щоб ослабити українську економіку, посилити розбрат в суспільстві та створити проросійську «п'яту колону». Кривава війна 2022 року, яка відбувається нині, показує наскільки різними є моральні і світоглядні устої українського і російського народів. По суті відбувається битва між добром і злом, між вільною демократією, яка дає простір для творчості й розвитку, і махровим імперським шовінізмом, який придушує всі прояви свободи. Українці уміло та хоробро воюють за життя і прогресивне майбутнє своєї країни і всього людства. Є велика надія на перемогу і в той же час - ризик не виграти цю битву, оскільки воєнний потенціал обох країн неспівставний. Це може стати для суспільства глобальною катастрофою. Як відзначає Т. Дейнека, за глобальної катастрофи людство очікує щонайменше тривалий регрес, пов'язаний з тим, що розвиток суспільства буде відкинутий до початку його історії [5]. Тому завдання не лише керівництва і населення України, а всього демократичного світу – не допустити перемоги агресивного російського імперіалізму в цій війні, організувати і згуртувати всі зусилля для протистояння реакційному російському шовінізму.

Список використаних джерел:

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. Пер. с нем. М., Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
2. The Global Risks Report 2017, 12th Edition: World Economic Forum, Geneva. 2017. URL: http://www3.weforum.org/docs/GRR17_Report_web.pdf

3. The Global Risks Report 2020. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2020>

4. The Global Risks Report 2022 17th Edition. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2022.pdf

5. Дейнека Т. А. Виклики, суперечності та ризики сучасної глобальної економіки. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2017-2_0-pages-19_25.pdf

6. Грицак Я. Колективний Путін російського народу. Що з ним робити? URL: <https://nv.ua/ukr/opinion/viyna-rosiji-u-chomu-fenomen-putina-ta-rosiji-grica>.

Барко В. І.

*доктор психологічних наук, професор,
головний науковий співробітник лабораторії
психологічного забезпечення*

Барко В. В.

*кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
психологічного забезпечення
(Державний науково-дослідний інститут Міністерства
внутрішніх справ України)*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ ПРОФЕСІЇ КЕРІВНИКА ТЕРИТОРІАЛЬНОГО (ВІДОКРЕМЛЕНОГО) ПІДРОЗДІЛУ (ВІДДІЛУ) НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Психологічний профіль професії включає в себе комплекс характеристик, що якісно і кількісно описують особистість в термінах психологічної діагностики. Такий профіль також означає якісну характеристику, перелік і певний кількісний діапазон параметрів, які характеризують успішного фахівця, професіонала в певній галузі професійної діяльності. Психологічний профіль є ґрунтовною психологічною характеристикою особи, його використовують в юридичній психології для прогнозування можливих вчинків і поведінки

людини. Психологічний профіль професії застосовують з метою професійного добору фахівців і призначення на посади, у процесі професійної підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки персоналу. Розробка психологічного профілю дозволить покращити якість професійного добору поліцейських, чітко визначити напрями їх подальшої професійно-психологічної і службової підготовки, підвищити ефективність службової діяльності шляхом моніторингу стану їх психологічного здоров'я.

Керівник територіального (відокремленого) підрозділу (відділу) (далі – КТ(В)П) Національної поліції України здійснює реалізацію на території обслуговування державної політики у сфері забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, організації виконання законів та нормативно-правових актів у цій сфері. Його функції різнобічні, він здійснює аналіз, планування, контроль та координацію діяльності структурних підрозділів очолюваного відділу поліції, а також територіального (відокремленого) відділення (відділень) поліції, яке входить до штату підпорядкованого відділу поліції, організацію заходів із забезпечення публічної безпеки і порядку; охорони прав та свобод людини, а також інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, безпеки дорожнього руху на території обслуговування; надання в межах, визначених Законом України «Про Національну поліцію», послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги. Керівник провадить свою діяльність відповідно до Конституції України; законів України «Про Національну поліцію», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі», «Про оперативно-розшукову діяльність», «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк», «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону»; «Кримінальний кодекс України»; «Кримінальний процесуальний кодекс України»; «Кодекс України про адміністративні правопорушення.

Успішне виконання службових функцій КТ(В)П потребує від особи багатьох індивідуально-психологічних якостей. Проведене у 2020 році професіографічне дослідження з охопленням близько п'ятисот керівників з різних областей держави дозволило встановити підсумкові показники, які в комплексі складають психологічний профіль професії КТ(В)П (Таблиця 1).

Таблиця 1.

Підсумкові показники психологічного профілю КТ(В)П

№	Параметри для оцінювання	Методики дослідження	Показники професійної придатності		
			Оптимальні (а)	Допустимі (b)	Недопустимі (с)
1	Психомоторні процеси (ПЗМР – проста зорово-моторна реакція, РРО – реакція на рухомий об'єкт)	Методика визначення швидкості ПЗМР	Швидкість ПЗМР не більше 220 мс	Швидкість ПЗМР 221–230 мс	Швидкість ПЗМР перевищує 230 мс
		Методика визначення швидкості РРО	Середнє значення величини відхилень не перевищує 46,66 мс	Величина відхилень у діапазоні 46,66–50 мс	Величина відхилень перевищує 50 мс
2	Властивості нервової системи (сила і лабільність)	Тепінг-тест	Сильна або середньо-сильна нервова система (опуклий або помірно-низхідний тип кривої працездатності); висока лабільність нервових процесів (кількість дотиків упродовж 30 с – більше 160)	Тип нервової системи середньої або середньо-слабкої сили (лінійний або хвилеподібний тип кривої працездатності); середня лабільність нервових процесів (кількість дотиків упродовж 30 с – 150–160)	Слабка нервова система (низхідний тип кривої працездатності), низька лабільність нервових процесів (кількість дотиків упродовж 30 с – менше 150)
3	Атенційні процеси (розподіл і переключення уваги)	Тест Грюнбаума	Час виконання тесту не перевищує 18 с, кількість помилок не більше 1	Час виконання тесту не перевищує 20 с, кількість помилок не більше 2	Час виконання тесту перевищує 20 с, кількість помилок – більше 2
4	Загальні здібності (рівень вербального і невербального і емоційного інтелекту)	Тест Амтхауера	Високий рівень вербального інтелекту (12 і більше балів, або 106 і більше одиниць IQ); високий рівень невербального інтелекту (12 і	Середній рівень вербального інтелекту – 10-11 балів (100-103 одиниць IQ); середній рівень невербально-го інтелекту – 10-11	Знижений рівень вербального інтелекту - менше 10 балів (менше 100 одиниць IQ); знижений рівень невербально-го

			більше балів, або 106 і більше одиниць IQ)	балів (100-103 одиниць IQ)	інтелекту - менше 11 балів (менше 103 одиниць IQ)
		Тест Манойлової	Високий рівень емоційного інтелекту (загальний показник – більше 6,0 балів; усереднені показники шкал внутрішньо особистісного і міжособистісного компонентів – більше 3,0 балів)	Середній рівень EI (загальний показник – 6,0-4,0 балів; усереднені показники шкал внутрішньо особистісного і міжособистісного компонентів – 3,0-1, 5 балів)	Низький загальний рівень EI (загальний показник – менше 4,0 балів; усереднені показники шкал внутрішньо-особистісного і міжособистісного компонентів менше 1, 5 балів)
5	Особливості творчого потенціалу (рівень креативності)	Тест Меде–Піорковського	Високий рівень креативності (показник кількості речень – 4 і більше; а оригінальності – 8 і більше)	Середній рівень креативності (показник кількості речень – 3-4; а оригінальності – 5-7)	Низький рівень креативності (показник кількості речень менше 3; а оригінальності - менше 5)
6	Характерологічні особливості	Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО)	Стенічний тип реагування. Показники усіх шкал провідних тенденцій у діапазоні 3–4 балів, а шкал L і K – не більше 3 балів.	Характерологічний профіль стенічного типу, в профілі показники шкал 1, 2, 4, 8 – у діапазоні 5–8 балів; шкал 3, 5, 6, 7 – 5-7 балів. Шкала L – 4-5 балів	Характерологічний профіль гіпо- або гіперстенічного типу, показники шкал 1, 2, 4, 8 – перевищують 8 балів; шкал 3, 5, 6, 7 – перевищують 7 балів. Шкала L перевищує 5 балів.
		Опитувальник великої п'ятірки (ОВП)	Значення нейротизму менше 18 балів; поступливості – менше 37; сумлінності – більше 38, відкритості – більше 37	Значення нейротизму 18-20 балів; поступливості – 37-40; сумлінності – 35-38, відкритості – 34-37	Значення нейротизму вище 20 балів; поступливості – вище 40; сумлінності – менше 35, відкритості – менше 34
		Опитувальник толерантності до невизначеності Баднера (ОТНБ)	Загальний показник толерантності – більше 55 балів; новизни	Загальний показник толерантності – 51-55 балів; новизни – 9-11;	Загальний показник толерантності – менше 51 балів;

			– більше 11; складності – більше 24; нерозв’язності – більше 12 балів	складності – 21-24; нерозв’язності – 9-12 балів	новизни – менше 9; складності – менше 21; нерозв’язності – менше 9 балів
7	Спрямова-ність особистості	Тест Річі– Мартіна	На перших позиціях – соціально- значущі мотиви (орієнтованість на цікаву і суспільно корисну працю; досягнення складних цілей; чітке структурування роботи; самовдоско- налення визнання своїх досягнень, креативність; соціальні контакти)	На перших позиціях – орієнто-ваність на довгострокові взаємини; хороші умови праці, різноманітність роботи, владу; матеріальну винагороду	На перших позиціях – домінування мотивів індивідуаліс- тичного спрямування (прагнення влади, матеріальної винагороду, хороших умов праці; визнання, взаємин з іншими, різноманітно-сті роботи)

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41 (від 09.10.2015). Ст. 379. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 03.02.2020).
2. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності: наук.-практ. посіб. / В.П. Остапович, І.О. Дубова, В.І. Барко та інші; за заг. ред. проф. В.О. Криволапчува. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П., 2018. 244 с.
3. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України: практ. посіб. / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет, О. В. Шаповалов. Київ: КНУВС. Друкарня МВС, 2007. 100 с
4. Bouchard C. Physical activity and health / C. Bouchard, S. N. Blair, W. L. Haskell. Champaign : Human Kinetics, 2007. 410 p.
5. Cochraine R. E., Tett R., L. Vandecreek. [Psychological Testing and the Selection of Police OfficersA National Survey](#). Criminal Justice and Behavior, 30(5):511-537 · October 2003. <https://www.researchgate.net/publication/24774-3668>.

6. Gerald V. Barrett, Rosanna F. Miguel, Jennifer M. Hurd, Sarah B. Lueke and James A. Tan. Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. Public Personnel Management Volume 32 No. 4 Winter 2003. DOI: <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>.

Бородіна О. А.

*кандидат наук з державного управління, доцент,
докторантка*

*(Інститут економіки промисловості
Національної академії України)*

РЕГІОНАЛЬНІ ДРАЙВЕРИ ПОВОЄННОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Актуальна внутрішня ситуація в Україні внаслідок воєнної агресії, а саме, зруйнований промисловий потенціал та соціальні об'єкти, масштабні руйнування державної та комунальної власності, значна кількість внутрішньо-переміщених та евакуйованих осіб, вимагає ефективних, швидких, із синергетичним ефектом, інструментів повоєнного відродження економіки. Наразі, такими драйверами можуть стати ефективна адаптована бюджетна децентралізація та інноваційні інструменти управління енергетичним сектором в рамках інтеграції до європейської енергосистеми [1]. Визначаючи першочерговість заходів з воєнного та цивільного захисту, зазначимо прогрес у тих зовнішньополітичних та економічних процесах між Україною та ЄС, які розроблялися декілька років та вважалися лише перспективами розвитку.

Так, суттєві трансформації, спричинені воєнними діями, а також, потенціальні загрози тимчасової втрати зв'язку та керованості територіями, вимагають заходів з бюджетної децентралізації на місцевих рівнях та синхронізації бюджетної політики різних рівнів влади. У повоєнний час регуляторні бюджетні механізми повинні мати стимулюючий ефект для роботи органів влади місцевого рівня та сприяти ефективному управлінню

громадськими фінансами. Нові моделі суспільної поведінки будуть урахувати параметри, що змінилися, та консолідувати позитивний ефект бюджетної децентралізації на рівні громад та районів.

Стосовно енергоменеджменту, слід зазначити, що підготовка інтеграції енергосистеми України до енергосистеми ЄС проводилася 6 років, отримавши фінансове підтвердження у вигляді 700 млн. євро інвестицій [2]. Внаслідок, Україна може розраховувати на фінансову допомогу європейських партнерів у розмірі 100 млрд. євро з ЄС та 32,5 млрд. дол. з США [3]. Такі інвестиційні кошти, окрім відновлення зруйнованої інфраструктури, слід спрямувати у найбільш рентабельні та екологічні виробництва, інноваційний розвиток, зокрема, заходи з декарбонізації та «зеленого» переходу. Вектор руху до низьковуглецевої економіки є ще одним безпековим заходом, що приверне, окрім іншого, увагу європейських інвесторів.

Державний вплив на регіональний менеджмент інноваційного розвитку у регіоні має істотне значення. Держава відіграє роль фасилітатора на початкових стадіях регіонального розвитку, згодом, передаючи ці функції до відповідних інституцій інноваційного розвитку. Держава та органи виконавчої власті є стейкхолдерами процесів декарбонізації та адаптації, а оцінка можливих наслідків їхнього регулювання вимагає створення гібридних комплексів моделювання енергетики і економіки та інвестицій у розвиток тих чи інших технологій та напрямків.

Для громад в нових умовах господарювання є нагальна потреба у нових джерелах залучення коштів, а також, наявних фінансових ресурсів. Контроль забезпечення громади енергоресурсами аргументують необхідність енергоефективності та енергозбереження. Результативним рішенням низки вказаних завдань є енергетична кооперація. Така схема роботи дозволяє мешканцям громади за допомогою спільних інвестицій вирішувати енергетичні виклики та знаходити інноваційні рішення. Енергокооперативи можуть вирішувати різноманітні завдання для громади: мешканці можуть об'єднуватися для закупівлі палива за низькими гуртовими цінами, або для

встановлення обладнання з виробництва біогазу, вирощувати енергетичні культури, проводити роботи з утеплення будинків. Економічні переваги кооперативної структури наступні: 1) допомога у побудові відповідної інфраструктури без залучення додаткових інвестицій, або кредитних коштів, що проблемно для поодиноких мешканців, або невеликих підприємств; 2) зменшення залежності громаді від великих енергетичних компаній, які є монополіями на відповідному ринку; 3) у разі достатнього власного ресурсу, громада може заробляти на «зеленій» енергетиці, продаючи надлишок енергії.

В Україні найбільш прийнятною для енергокооперації є сільська місцевість. Добровільне об'єднання селян у енергетичні спільноти може скоротити витрати на електроенергію, наприклад, завдяки використанню біомаси. Дуалізм децентралізації для місцевого рівня в Україні позначається наявністю обоюдної тенденції: збільшення можливостей для наповнення місцевого бюджету, але й значному зростанні витратної частини. Одним з інструментів фінансування є відповідні фонди, які поєднують дві тенденції – національну з отримання коштів для розвитку через відповідну державну інституцію, та європейську – отримання фінансування через Фонд.

Для України в умовах повоєнного періоду, найефективнішим способом розвитку зруйнованої економіки буде розвиток інноваційно-активних регіонів та галузей, які, в свою чергу, стануть драйверами розвитку пов'язаних територій та галузей, забезпечуючи при цьому синергетичний ефект.

Список використаних джерел:

1. Харазишвили Ю. М., Ляшенко В. І. Проблемные оценки и единые индексы сталого розвитку промисловости Украины с позиции экономической безопасности. Экономика Украины. 2017. № 2. С. 3–23.
2. Interfaks – Ukraina. Pidtrymka YeS nadzvychainoi synkhronizatsii enerhosystemy Ukrainy z ENTSO-E stane istorychnym rishenniam. Available online: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/804185.html> (accessed on 29 March 2022).

3. The Washington Post. Biden administration requests \$32.5 billion in Ukraine aid and coronavirus funds. Available online: <https://www.washingtonpost.com/world/2022/03/03/russia-ukraine-war-putin-news/#link-HRAPLUUIN5BHNIOMUNDEL4> (accessed on 29 March 2022).

Вахлакова В. В.

*кандидат економічних наук., доцент,
доцент кафедри економіки і підприємництва
(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

ОЦІНЮВАННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Однією з предметних областей в економічній безпекології є оцінювання, результатом якого оцінки її об'єктів. Незважаючи на визнання важливості оцінок в економічній безпекології мікрорівня, знання з оцінювання у науковому осмисленні має переважно несистемний, фрагментарний, структурно неорганізований характер, що призводить до випадковості відбору елементів оцінної системи, її недостатньої обґрунтованості та цілісності і суттєво погіршує якість менеджменту безпеки підприємства.

Оцінювання в менеджменті безпеки підприємства не є самометою (у праксеологічному розумінні) і самоцінністю (в аксіологічному), а тому оцінки її об'єктів самостійного значення не мають. Адже вони слугують важливою передумовою певного рішення, вибору, розроблення, добору тощо дій, тобто є окремим етапом цих процесів прийняття управлінських рішень. Тому оцінювання в менеджменті безпеки підприємства має яскраво виражені характерні риси та різне функціональне призначення, яке визначає мету оцінювання та його окремі характеристики. Кожне з функціональних призначень оцінювання у менеджменті безпеки підприємства має свої критеріальні характеристики.

З епістемологічної точки зору оцінювання в менеджменті безпеки підприємства є процесом формування суб'єктом пізнання уявлення щодо його зовнішнього та внутрішнього середовища у змістовому та когнітивному аспектах.

З онтологічної, праксеологічної та епістемологічної точок зору оцінювання будь-якого об'єкта в менеджменті безпеки підприємства (певного виду безпеки, системи економічної безпеки підприємства, безпекозабезпечувальної діяльності тощо) має сенс і надає достовірні результати лише у межах його епістемологічного базису.

За результатами дослідження основних концепцій та течій в епістемології виділено принципові положення гносеологічного оптимізму, пробабілізму, фальсифікаціонізму, дефляціонізму, фаллібілізму, джастифікаціонізму та конвенціоналізму, які покладено в основу епістемологічного базису оцінювання в менеджменті безпеки підприємства. З використанням положень відібраних концепцій та течій в епістемології сформульовано концепти епістемологічного базису оцінювання в менеджменті безпеки підприємства, яким властиві множинність, перетинання, збіг та взаємопов'язаність.

Врахування положень цих напрямів необхідне для коректного оцінювання та інтерпретації його результатів, а відмова від якогось з них нівелює істинність результатів оцінювання та обмежує їхню практичну цінність у менеджменті безпеки підприємства.

З урахуванням сформульованих концептів епістемологічного базису оцінювання у менеджменті безпеки підприємства розглядається як постійно здійснюваний з використанням створеного аксіоматичного базису оцінювання процес відображення та пізнання суб'єктом оцінювання окремих об'єктів (певного виду безпеки, системи економічної безпеки підприємства, безпекозабезпечувальної діяльності тощо), результатом якого є судження про об'єкт оцінювання, формою якого є ймовірнісні оцінки об'єкта, які не є остаточними, можуть бути уточнені або спростовані за результатами додаткових розрахунків і інтерпретовані на основі існуючих домовленостей.

Якості оцінювання у менеджменті безпеки підприємства у контексті визначених його функціональних призначень перешкоджає наявність низки актуальних проблем філософського та загальнометодологічного характеру, що є актуальними незалежно від галузі знань та об'єкта оцінювання, а також специфічних проблем, які характерні для оцінювання в економічній безпекології. Такі проблеми у сукупності створюють проблемне поле оцінювання в економічній безпекології мікрорівня. Наявні проблеми в оцінюванні поділено на три групи: проблеми, що мають загальнонауковий характер, наявні недоліки оцінювання у соціально-економічних системах та проблеми оцінювання в економічній безпекології мікрорівня. У більшості конкретних випадків такі проблеми мають прийнятне з точки зору необхідної точності оцінок, специфіки об'єкта оцінювання та можливостей суб'єкта оцінювання розв'язання.

Проблеми, які поки ще не розв'язано або наявне розв'язання має несистемний характер, за якого вирішено лише окремі питання оцінювання у менеджменті безпеки підприємства, зводяться до такого: невизначеність суб'єкта та періодичності оцінювання, обмеженості кола об'єктів оцінювання, інтуїтивна незрозумілість більшості використовуваних показників, ретроспективний характер оцінювання, статичність його результатів, обмежені можливості використовуваного інструментарію та відсутність загальновизнаних підходів до визначення інтегральної оцінки. Розв'язання проаналізованих проблем оцінювання в економічній безпекології мікрорівня в цілому та у менеджменті безпеки підприємства зокрема сприятиме формуванню комплексного погляду на природу та зміст оцінювання, забезпеченню його повноти та цінності отриманих результатів, які є основою безпекозабезпечувальної діяльності та прийняття управлінських рішень у безпекоорієнтованому управлінні підприємством.

Для визначення умов оцінювання та вимог до оцінок об'єктів у менеджменті безпеки підприємства сформовано контекстуальне поле оцінювання, яке становить собою сукупність елементів (підхід до тлумачення

економічної безпеки підприємства, прийнята концепція управління підприємством, чинники оцінювання та користувачі оцінок, головні конструкти економічної безпекології мікрорівня). Кожен з елементів контекстуального поля оцінювання у менеджменті безпеки підприємства є складним утворенням, завдяки чому спричиняє значний вплив на оцінювання та отримувані оцінки.

Вінічук М. В.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів та обліку*

Рижкова А.А.

*аспірант кафедри соціально-поведінкових,
гуманітарних наук та економічної безпеки
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ПРОТИДІЯ ЕКОНОМІЧНІЙ ЗЛОЧИННОСТІ В СИСТЕМІ БОРОТЬБИ З ЛЕГАЛІЗАЦІЄЮ (ВІДМИВАННЯМ) КОШТІВ, ОДЕРЖАНИХ ЗЛОЧИННИМ ШЛЯХОМ

Вплив транснаціональної економічної злочинності на глобальну й національну фінансову систему, структурні деформації та поява істотних дестабілізуючих чинників соціально-економічного розвитку України зумовлюють необхідність поглиблення досліджень у площині запобігання і протидії вчиненню фінансових злочинів. З метою формування ефективного механізму доцільно розуміти реальні обсяги та масштаби фінансової злочинності, що, на сучасному етапі, є одним із надважких завдань, зважаючи на недосконалість їх правової кваліфікації та відсутність відповідної статистики.

Комплексні оцінки економічної злочинності у фінансовому секторі України впродовж 2016–2020 рр., проведені Офісом Генерального Прокурора України [1–5], (рис. 1) свідчать, що найбільша кількість кримінальних фінансових злочинів упродовж усього аналізованого періоду пов'язана із

ухиленням від сплати податків та зборів (обов'язкових платежів). Крім того, позитивний висхідний тренд спостерігається щодо такого фінансового злочину як легалізація (відмивання) майна, одержаного злочинним шляхом. В умовах 2020 р. суттєво збільшилася чисельність таких злочинів як шахрайство на фінансовому ринку (на 86,84 % порівняно із 2019 р.).

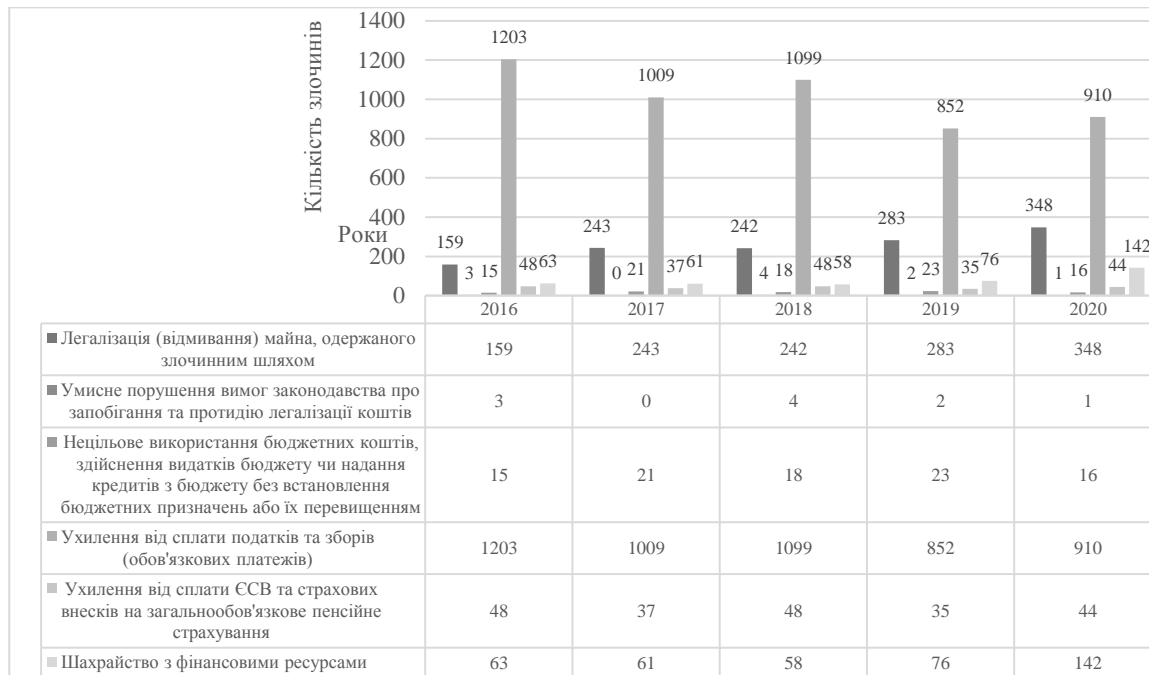


Рис. 1. Динаміка кількості фінансових злочинів, вчинених в Україні у 2016–2020 рр.

Джерело: [1–5]

При цьому, встановлені суми легалізованих (відмитих) нелегальних коштів (рис. 2) також свідчать про істотний рівень економічної злочинності у фінансовій сфері. Однак, варто зауважити, що аналізовані значення не є кінцевими, а становлять лише ту частку, яку вдалося виявити та зафіксувати в процесі проведення розслідувань. Насправді, обсяги легалізованих коштів і майна є значно вищими, що підтверджують оцінки Державної служби фінансового моніторингу України [6, с. 45], відповідно до яких суми виведених за межі країни нелегальних коштів щорічно складають близько 10 % офіційного ВВП, а сумарні обсяги відмитих коштів – понад 113 млрд. дол. США.

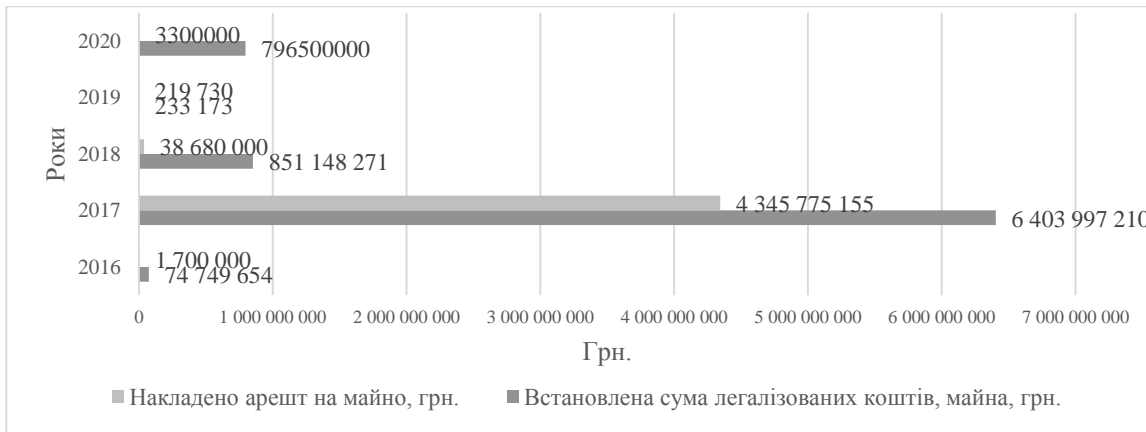


Рис. 2. Динаміка обсягів легалізованих (відмитих) коштів та майна, що одержані злочинним шляхом, в Україні у 2016–2020 рр.

Джерело: [1–5]

Аналіз структури фінансової злочинності в Україні засвідчив найбільш питому частку у ній злочинів, які пов’язані із ухиленням від сплати податків та зборів (обов’язкових платежів), тому вважаємо обґрунтованим поглибити дослідження щодо обсягів легалізованих (відмитих) коштів, що були одержані внаслідок ухилення від сплати податків (рис. 3).

Як засвідчують результати проведених досліджень, найбільші суми легалізованих коштів становлять кошти, що виявлені внаслідок контрабанди. При чому, впродовж 2018–2020 рр. спостерігається тенденція щодо зростання даного показника із 311 млрд. грн. у 2018 р. до 380 млрд. грн. у 2020 р. Висхідний тренд свідчить про поглиблення зазначеної проблеми та про неефективність політики протидії контрабанді в Україні. Дещо нижчі, однак достатньо високі, темпи відмивання коштів встановлено щодо виплати заробітної плати «у конвертах», розміри яких у 2018 р. становили 200 млрд. грн., у 2019 р. – 231 млрд. грн., а в 2020 р. збільшилися до 300 млрд. грн.

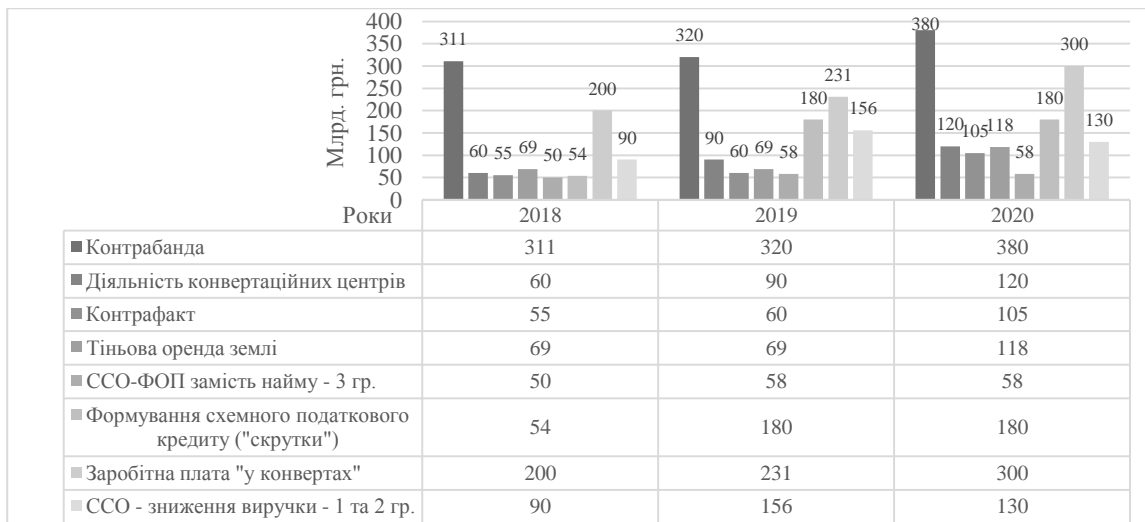


Рис. 3. Динаміка обсягів легалізованих (відмитих) коштів, що були одержані внаслідок ухилення від сплати податків в Україні у 2018–2020 рр., млрд. грн.

Джерело: [7, с. 43–44; 8, с. 43–44; 179, с. 54–55]

Якщо проаналізувати загальні тенденції, то необхідно відмітити активізацію протиправної діяльності у фінансовій сфері саме у 2020 р., що засвідчують істотні підвищення значень, фактично, усіх показників та пояснюється поглибленням фінансово-економічної й соціально-політичної кризи в країні, а також неспроможністю суб'єктів господарювання протистояти викликам пандемії COVID-19.

Таким чином, проведені дослідження щодо протидії економічним злочинам в системі боротьби з легалізацією (відмиванням) коштів, одержаних злочинним шляхом, дозволяють стверджувати про істотну присутність та динамічне зростання економічної злочинності в Україні, про її деструктивний вплив на національну економіку й фінансову систему країни. В результаті проведених емпіричних розрахунків встановлено, що найбільшу частку у структурі фінансової злочинності складають злочини, що пов'язані із ухиленням від сплати податків і зборів (обов'язкових) платежів. Водночас, виявлено, що система заходів протидії економічним злочинам в системі боротьби з легалізацією (відмиванням) коштів, одержаних злочинним шляхом, потребує удосконалення в частині нормативно-правового забезпечення

проведення боротьби з окремими фінансовими злочинами, уточнення потребує організаційно-правовий механізм розслідування предикатних злочинів та посилення кримінальної відповідальності за вчинення протиправних діянь у фінансовій сфері.

Список використаних джерел:

1. Єдиний звіт про кримінальні правопорушення за 2016 рік. Офіційна сторінка Офісу Генерального прокурора України. URL: <https://www.gp.gov.ua/> (дата звернення 12.01.2022).
2. Єдиний звіт про кримінальні правопорушення за 2017 рік. Офіційна сторінка Офісу Генерального прокурора України. URL: <https://www.gp.gov.ua/> (дата звернення 12.01.2022).
3. Єдиний звіт про кримінальні правопорушення за 2018 рік. Офіційна сторінка Офісу Генерального прокурора України. URL: <https://www.gp.gov.ua/> (дата звернення 12.01.2022).
4. Єдиний звіт про кримінальні правопорушення за 2019 рік. Офіційна сторінка Офісу Генерального прокурора України. URL: <https://www.gp.gov.ua/> (дата звернення 12.01.2022).
5. Єдиний звіт про кримінальні правопорушення за 2020 рік. Офіційна сторінка Офісу Генерального прокурора України. URL: <https://www.gp.gov.ua/> (дата звернення 12.01.2022).
6. Звіт про проведення Національної оцінки ризиків у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, та фінансуванню тероризму. Київ, 2019. 250 с. URL: <https://fiu.gov.ua/pages/dijalnist/nacionalni-riziki/naczionalna-oczinka-rizikiv/zvit-pro-provedennya-naczionalnoji-oczinki-rizikiv.html> (дата звернення 12.01.2022).
7. Дубровський В., Черкашин В., Гетман О. Порівняльний аналіз фіскального ефекту від застосування інструментів ухилення/уникнення від оподаткування в Україні: нові виклики. Київ, 2019. 52 с.

8. Дубровський В., Черкашин В., Гетман О. Порівняльний аналіз фіскального ефекту від застосування інструментів ухилення/уникнення від оподаткування в Україні: нові виклики. Київ, 2020. 51 с.

9. Дубровський В., Черкашин В., Гетман О. Порівняльний аналіз фіскального ефекту від застосування інструментів ухилення/уникнення від оподаткування в Україні: нові виклики. Київ, 2021. 55 с.

Гобела В. В.

кандидат економічних наук., доцент,

доцент кафедри менеджменту

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

АРХІТЕКТОНІКА ЕКОНОМІКО-БЕЗПЕКОВИХ ВІДНОСИН У ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Сучасна економіка характеризується інтенсивним використанням природних ресурсів, значним виснаженням їх запасів, що своєю чергою спричиняє кризу навколишнього середовища та значну кількість екологічних проблем. До того ж процеси глобалізації перетворили ці проблеми у глобальні.

Основною проблемою періоду індустріалізації було те, що тогочасна економічна парадигма трактувала навколишнє природне середовище як життєздатну сферу людського існування та економіки, джерело економічного розвитку та зростання, що дає енергію та ресурси економіці і поглинає відходи. Економічна система розглядалася як замкнута, окрема система, що розвивається незалежно від природного середовища. Таке тлумачення виявилось хибним, оскільки ємність світової екосистеми обмежена [2]. Більше того, кількість відходів що здатна поглинути екосистема планети є в рази меншою за реальні обсяги утворених сучасною економікою відходів, що призвело до значних обсягів забруднення та створило низку екологічних катастроф [4].

Виникає нагальна потреба у формуванні економічної моделі, що враховує людські та екологічні фактори. На думку вчених, зараз розпочинається період

постіндустріального розвитку. Цей період характеризується зменшенням матеріального споживання і збільшенням споживання нематеріальних товарів і послуг [1; 5]. Відповідно, метою дослідження стане аналіз архітекtonіки економіко-безпекових відносин у постіндустріальному суспільстві. Тобто, ідентифікація вектору економічного розвитку, що ґрунтуватиметься на безпекових засадах, що актуалізує встановлення економічних цілей та структури безпекових відносин. Тобто, визначення концептуальних засад на яких ґрунтуватимуться економічні та безпекові відносини у період формування постіндустріального суспільства.

Відповідно методологія дослідження передбачає такий алгоритм дослідження:

- використання теоретико-історичного аналізу для визначення особливостей та напрямів соціально-економічного розвитку у постіндустріальному суспільстві;

- синтез основних концепцій трансформації соціально-економічного розвитку;

- використання методики експертного опитування та методики Кендалла для оцінки синтезованих концепцій трансформації соціально-економічного розвитку та визначення пріоритетної концепції;

- за допомогою використання дедуктивного методу та методу абстрагування, опис архітекtonіки економіко-безпекових відносин у постіндустріальному суспільстві;

- використовуючи метод узагальнення сформувані пріоритети безпекових відносин у постіндустріальному суспільстві.

Для ідентифікації основних теоретичних концепцій трансформації суспільно-економічного розвитку у постіндустріальному суспільстві слід взяти до уваги основні цілі постіндустріального розвитку [3].

Результатом аналізу стало встановлення найбільш оптимальної концепції трансформації соціально-економічного розвитку, що за сформованими

критеріями отримує найбільший результат. Опрацьовані результати аналізу представлені на рис. 1.

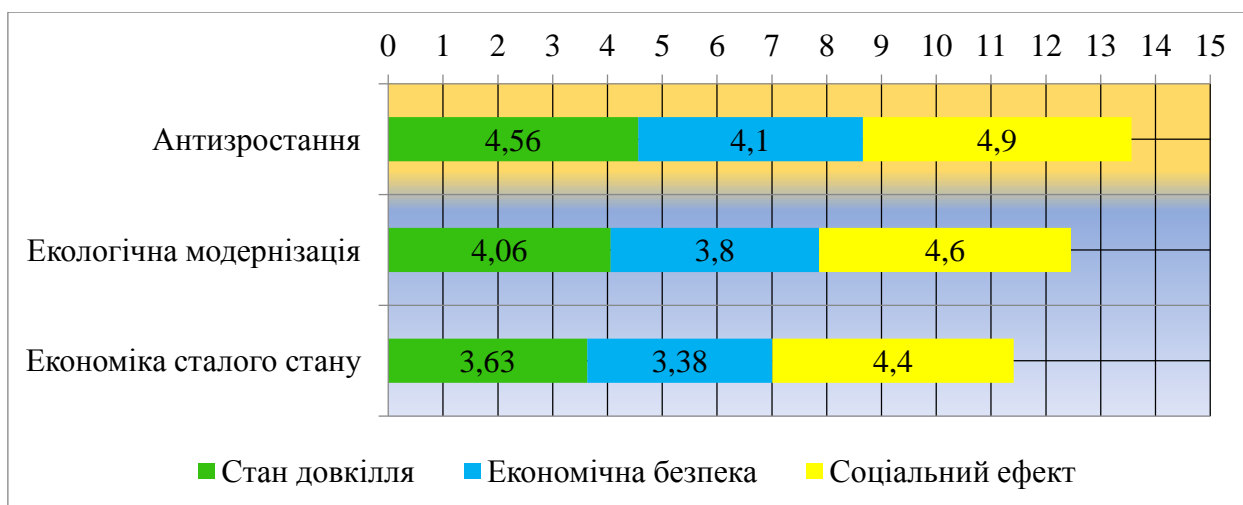


Рис. 1. Зведені результати експертної оцінки концепції трансформації соціально-економічного розвитку

Завершальним етапом дослідження є формування архітекτονіки економіко-безпекових відносин у постіндустріальному суспільстві. Для цього слід визначити основні засади та пріоритети економічного поступу у період формування постіндустріального суспільства, які полягають у [3]:

- ✓ формуванні локальних (регіональних) економічних систем, що ґрунтуються на принципах самозабезпечення;
- ✓ законодавчому регулюванні збільшення термінів експлуатації обладнання, технічних засобів, пристроїв та товарів з метою зменшення рівня їх виробництва та удосконалення якісних характеристик;
- ✓ забезпеченні правового обмеження комерційної реклами у громадському просторі, стимулювання соціально-етичного маркетингу та екологічної реклами;
- ✓ законодавчому обмеженні робочого часу, введення норм щодо створення більш гнучких графіків роботи;
- ✓ законодавчому обмеженні надмірного використання транспортних засобів, житлових та офісних приміщень, що не є екологічно безпечними, споживають багато енергоресурсів та не є енергоощадними;

✓ стимулюванні використання та виробництва екологічно безпечного транспорту;

✓ обмеженні зростання виробництва за рахунок введення екологічних обмежень та нормативів, зокрема квот, аукціонної торгівлі для дефіцитних ресурсів та використання пільгових податкових тарифів для екологічно безпечних товарів.

✓ формуванні механізму правового забезпечення пільгового кредитування тих видів бізнесу, що сприяють збереженню довкілля, розвитку людського капіталу та створюють позитивний соціальний ефект.

Ґрунтуючись на результатах дослідження можна констатувати, що для забезпечення економічного поступу на безпекових засадах у період формування постіндустріального суспільства слід враховувати сформовані засади та пріоритети економіко-безпекових відносин.

Список використаних джерел:

1. Gershuny, J. I. The informal economy: its role in post-industrial society. *Futures*. 1979. Vol. 11, P. 3–15. doi:10.1016/0016-3287(79)90065-x.
2. Meadowz, D., Randers, J., & Meadows, D. Limits to growth: the 30-years update. London: Earthscan, 2004. 338 p.
3. Ortynskyi V., Tsymbaliuk M., Hobela, V., Kashchuk M. Legal support of socio-economic development model genesis in post-industrial society. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2021. Том 5. № 40. С. 535–545. <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i35.245212>
4. Дудюк В. С., Гобела В. В. Теоретичні підходи до визначення поняття екологічної безпеки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2015. № 25.5. С. 130-135.
5. Саленко А. С. Визначення постіндустріального суспільства на основі еволюційного аналізу теорій технологічного детермінізму. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. №13. С. 27–31.

Дацко О. І.

доктор економічних наук, доцент,
в.о. завідувача кафедри менеджменту мистецтва
(Львівська національна академія мистецтв)

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ЛЮДИНИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Будь-яка війна ініціюється і проводиться задля перерозподілу ресурсів. Війни між державами завжди тривають через намір завоювати публічні ресурси інших держав, а також частково для загарбання приватних ресурсів. Війна в Україні також ведеться за ресурси, хоча де-факто оголошена фактично культурна причина війни – ніби-то захист російського населення на території України. Хоч очевидно, що такий привід є формальним, щоб завоювати наявні та території України ресурси.

Ключовими індикаторами, які є основою зміни усіх практично обсягу усіх прав людини в часи війни є відносини власності.

Економічна безпека людини визначається кількістю (достатністю), якістю ресурсів, можливостями та формами їх використання людиною для власного господарювання, збагачення, а також для накопичення ресурсів розвитку власних поколінь на рівні різних інституційних рівнів: від нанорівня – людини, сім'ї, до мегарівня – рівня світу. Втім саме на ірвні держави фіксується право власності на приватні та публічні ресурси:

Формалізовано модель структури власності громадянина як (формула 1):

$$M_i = M_{i_privat} + M_{i_business} + M_{i_publicLC} + M_{i_publicS}, \quad (1)$$

де M_i – ресурс (енергетичний запас) i -го громадянина, M_{i_privat} – приватна власність i -го громадянина; $M_{i_business}$ – корпоративна власність i -го громадянина; $M_{i_publicLC}$ – частка комунальної власності, якою i -й громадянин співволодіє як член територіальної громади; $M_{i_publicS}$ – частка державної власності, якою співволодіє i -й громадянин держави.

Потенціал економічного розвитку громадянина не обмежується лише приватною власністю, адже він може отримувати дивіденди, ренту від користування комунальним і державним майном, не витрачаючи на це праці. У той же час Більшість громадян України не усвідомлювала свого права власності на комунальне й державне майно, і не брала активної участі в управлінні ним,

дозволяючи особам з делегованими повноваженнями перерозподіляти це майно на свою користь.

За рівнем захисту права власності у провідних світових реєстрах, у тому числі у Звіті з глобальної конкурентоспроможності (<https://www.weforum.org/reports>), Україна за останні десятиліття входила до 15 країн, світу, де це право захищене найгірше.

В системі національного рахівництва не було і немає належно відображено основного національного багатства – землі, а також будівель, споруд, запасів корисних копалин тощо.

Належно не працювали і не працюють даний час державні органи, уповноважені здійснювати контроль за обігом власності, передусім основного національного багатства в Україні, практично не здійснюється перевірка фактів порушення земельного законодавства, рейдерських захоплень, фактів корупції і привласнення публічного майна.

Новостворені антикорупційні органи працюють вкрай неефективно, оскільки на їх утримання витрачається істотно більше, ніж поступає в бюджету України за результатами їхньої діяльності.

Досі немає сформовано прозорих публічних реєстрів публічного майна на рівні держави та територіальних громад, значна частина публічного майна взагалі не відображена в державних реєстрах. Зважаючи, що у 2004 році був скасований класифікатор форм власності, а іншого не було запроваджено – облік власності за формами, реальний розподіл між реальними власниками об'єктів власності не запроваджено

В цих умовах ескалація воєнного конфлікту і розгортання фактичної повномасштабної війни в Україні 24 лютого 2022 року зумовило поглиблення рівня економічної небезпеки громадянам України, які пов'язані з фізичним знищенням приватних та публічних об'єктів власності через бомбардування, воєнні дії, так і внаслідок втрати частини території, а разом з тим і природних стратегічних ресурсів розвитку держави, територіальних громад, негативними

екологічними наслідками. Фактично кожен громадянин України постраждав від війни з Росією, передусім через втрату публічних ресурсів (табл.1).

Таблиця 1

Матриця основних видів втрат власності громадян України через війну з Росією

Вид власності	Емігранти	Внутрішньо переміщені громадяни	Громадяни, які живуть в зонах активних бойових дій	Громадяни, які живуть поза зоною активних бойових дій
Приватна власність за місцем постійного проживання	+	+	+/-	-
Приватна корпоративна власність*	+/-	+/-	+/-	+/-
Комунальна	+	+	+	
Державна				

*- залежить від місця розташування об'єктів приватної корпоративної власності

Складено авторкою

Ще з початку війни Росії з Україною з 2014 багато громадян України покинули свої місця проживання. Облікована чисельність внутрішньо переміщених осіб в Україні станом на кінець 2020 р. становила 1459,1 тис. осіб [1]. Станом на 11 травня 2022 року за даними ООН 6,03 мільйони людей покинули Україну [1].

У додатку «Дія» громадяни можуть фіксувати збитки, завдані воєнними діями. Втім зафіксувати такі збитки можна лише стосовно майна, яке офіційно було зареєстроване у державних реєстрах власності.

Також Міністерство культури та інформаційної політики України обліковує пошкоджені та знищені об'єкти історико-культурної спадщини, втім самі пам'ятки належно не обліковані самими Міністерством. Відтак, виникатимуть проблеми з подальшими відшкодуванням таких збитків.

В системі національного рахівництва України фактично відсутній облік первинних пасивів держави Україна: землі, надр, і навіть більшості

нерухомості. Тобто після перемоги України юридично заявити про відшкодування репарацій щодо майна, яке було неналежно обліковане – буде проблемним. Очевидно, що для громадян, податки яких десятками років скеровувалися на розбудову публічного майна, відшкодувати ці збитки буде складно, а відтак ресурсний потенціал громадян України може не бути поновленим, що сукупно призведе до подальшої еміграції саме через невизначеність перспектив подальшого розвитку з використанням публічних ресурсів та формуванням належного інституційного середовища розвитку.

З огляду на наведене невідкладно необхідно:

- Запровадити класифікатор форм власності, забезпечити належних та повний облік наявних об'єктів власності зі зазначенням форми власності;
- Опрацювати механізм особисто звернення громадян до міжнародних судів про відшкодування державою Росія завданих збитків не лише внаслідок втрат приватного, але і комунального та державного майна, надр, ресурсів майбутнього розвитку з вимогою відшкодування завданих збитків людині, територіальній громаді, державі Україна.
- науковцям слід розробити прогностичні оцінки втрат ресурсів розвитку майбутніх поколінь внаслідок війни 2014-2022 років, про відшкодування яких слід заявити державі Росія за наслідками війни 2014-2022 рр.

Окреслюючи економічну безпеку, зазначимо, що глобалізація мала негативний вплив на демографічний потенціал України, і крім природної депопуляції в Україні з 2000 р., створила передумови для відтоку працездатного населення, що уже має критично негативні наслідки для національної економіки (рис. 1).

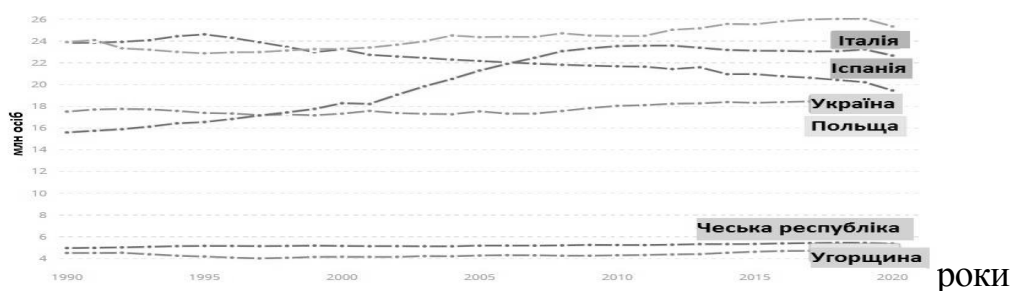


Рис. 1. Кількість працездатного населення в Україні та країнах-реципієнтах вітчизняних мігрантів (1990-2020 рр.) Складено за даними: [3].

Як бачимо, що спадна динаміка працездатного населення в Україні тісно корелює зі зростанням чисельності трудових ресурсів в країнах-реципієнтах. Втім не лише фізичне вимивання трудового потенціалу має вплив на міць вітчизняної економіки, але також економічна безпека працюючих.

Тобто якщо майно людини не було внесене в Єдиний державний реєстр речових прав – фактично в правовій площині такого майна не існувало. Відповідно відшкодувати його втрату у вигляді репарації буде дуже складно.

Список використаних джерел:

1. Global competitiveness report URL: <https://www.weforum.org/reports>.
2. Внутрішньо переміщені особи станом на 28.12.2020. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-osobi.html>.
3. Кількість біженців з України перевищила 6 мільйонів – ООН. Українська правда. «Європейська правда». четвер, 12 травня 2022. URL: <https://www.pravda.com.ua/news/2022/05/12/7345788>.
4. Оринчак Ксенія. Війна за українські копалини. Цензор. Нет. Бізнес-цензор. 14 квітня 2022 р. URL: https://biz.censor.net/columns/3333918/viyina_z_ukrayinski_kopalyny.

Живко З. Б.
*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту*

Михайлюк А. В.
*здобувачка вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ФІНАНСУВАННЯ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ САМОВРЯДУВАННЯ

Видатки місцевих бюджетів відіграють важливу роль у соціально економічному розвитку суспільства. Видатки на фінансування бюджетних установ і заходів, які забезпечують необхідне першочергове надання соціальних послуг, гарантованих державою, і які розташовані найбільш наближено до споживачів. Ці видатки здійснюються з бюджетів сіл. До видатків першої групи, які здійснюються з бюджетів сіл і враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, належать видатки на органи місцевого самоврядування сіл; освіту: дошкільну освіту; загальну середню освіту (школи, дитячі садки); первинну медико-санітарну, амбулаторно-поліклінічну та стаціонарну допомогу (дільничні лікарні, медичні амбулаторії); сільські палаци культури, клуби та бібліотеки.

Місцеві органи самоврядування покликані вирішувати локальні проблеми, що безпосередньо пов'язані з виконанням суспільних функцій у формі надання соціальних послуг та сприяння підвищенню життєвого рівня населення, то склад і структура видатків місцевих бюджетів відображають соціальну спрямованість. Видатки місцевих бюджетів на соціально-культурні заходи включають витрати на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист і соціальне забезпечення населення, культуру і мистецтво, фізичну культуру і спорт. Обсяг цих видатків щорічно збільшується.

З місцевих бюджетів виділяють значні кошти на фінансування місцевого господарства. Вони включають фінансування витрат на житлове будівництво,

освітлення, благоустрій селищ. Згідно звіту про фінансові результати всі доходи Печеніжинської об'єднаної територіальної громади за у 2021 році становили 31437253 грн., загальні витрати бюджету – 33026989 грн, дефіцит становив – 1589736 грн. [1].

Витрати бюджету Печеніжинської ОТГ у 2021 році становили 33026989 грн., із них на загальнодержавні функції витрачено 12121285 грн., на громадський порядок, безпеку та судову владу – 1807010 грн., на економічну діяльність – 7953067 грн., охорону навколишнього природного середовища – 123705 грн., на охорону здоров'я – 669455 грн., духовний та фізичний розвиток – 714755 грн. освіти – 8053455 грн., соціальний захист та соціальне забезпечення – 1584257 грн. [1].

Проаналізуємо фінансові результати діяльності Печеніжинської ОТГ у 2018-2021 роках на основі Звітів про фінансові результати. В таблиці 2.3 наведено дані про доходи Печеніжинської об'єднаної територіальної громади у 2018-2021 роках. Динаміка доходів Печеніжинської ОТГ у 2018-2021 роках не відображає потреби реальної ситуації громади, доходи не зростають, а динамічно зменшуються. Так, у 2021 році загальна величина доходів порівняно з 2018 роком зменшилася на 61,2%, а порівняно з 2020 роком – на 53,4%. Доходи Печеніжинської об'єднаної територіальної громади упродовж 2018-2021 років спочатку збільшилися – із 81008,2 тис. грн у 2018 році до 84924,7 тис. грн у 2019 році, а надалі зменшилися до 67436,1 тис. грн у 2020 році і 31436,1 тис. грн у 2021 році [1].

Оскільки бюджетні асигнування займають основну частку у доходах бюджету, то вони відповідно також скоротилися: вони становили у 2021 році порівняно з 2018 роком 41,6%, а порівняно з 2020 роком – 49,1%. Скоротилися також доходи від надання послуг (виконання робіт) – порівняно з 2018 роком – на 58,4%, а порівняно з 2020 роком – 38,1% [1].

Вагома роль належить роботі з персоналом. Мотивацію праці управлінського персоналу ОТГ доцільно і необхідно розглядати через призму вкладу управлінця в досягнення позитивних результатів діяльності ОТГ і

реалізації поставлених цілей. При цьому управлінець отримує винагороду за працю за допомогою матеріальних, нематеріальних і соціальних способів мотивації, при цьому враховуються потреби самого працівника.

Мотиваційний механізм, який передбачає оцінку мотивів, потреб і результатів управлінської праці, вибір ефективних регуляторів розвитку, забезпечує результативне функціонування персоналу, забезпечує стабільність трудового колективу, розвиває лояльність персоналу, стимулює зростання кваліфікації і професійний розвиток, формує орієнтацію працівників на досягнення поставлених цілей. Основна та додаткова заробітна плата і соціальний пакет виступають основними і пріоритетними важелями мотиваційного механізму.

Список використаних джерел:

1. Фінансова звітність Печеніжинської ОТГ за 2018-2021 роки.

Живко З. Б.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту*

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Прокопишин О. С.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку та оподаткування*

(Львівський національний університет природокористування)

Мойсак Ю. В.

*здобувачка вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»*

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ВИВЧЕННЯ ДОСВІДУ УБЕЗПЕЧЕННЯ БІЗНЕСУ В США ТА ФРАНЦІЇ

Стосовно системи забезпечення інформаційної безпеки цивілізованих країн вони є моделями для створення такої в Україні, одночасно слід зазначити,

що створення системи безпеки та вдосконалення законодавства в сфері інформаційної безпеки стає пріоритетним [1]. Особливо актуальна ця проблема для населення, що все більш активно бере участь в процесах комп'ютеризації, в системах та мережах Інтернету і як користувача, і як активного учасника в обміні інформацією.

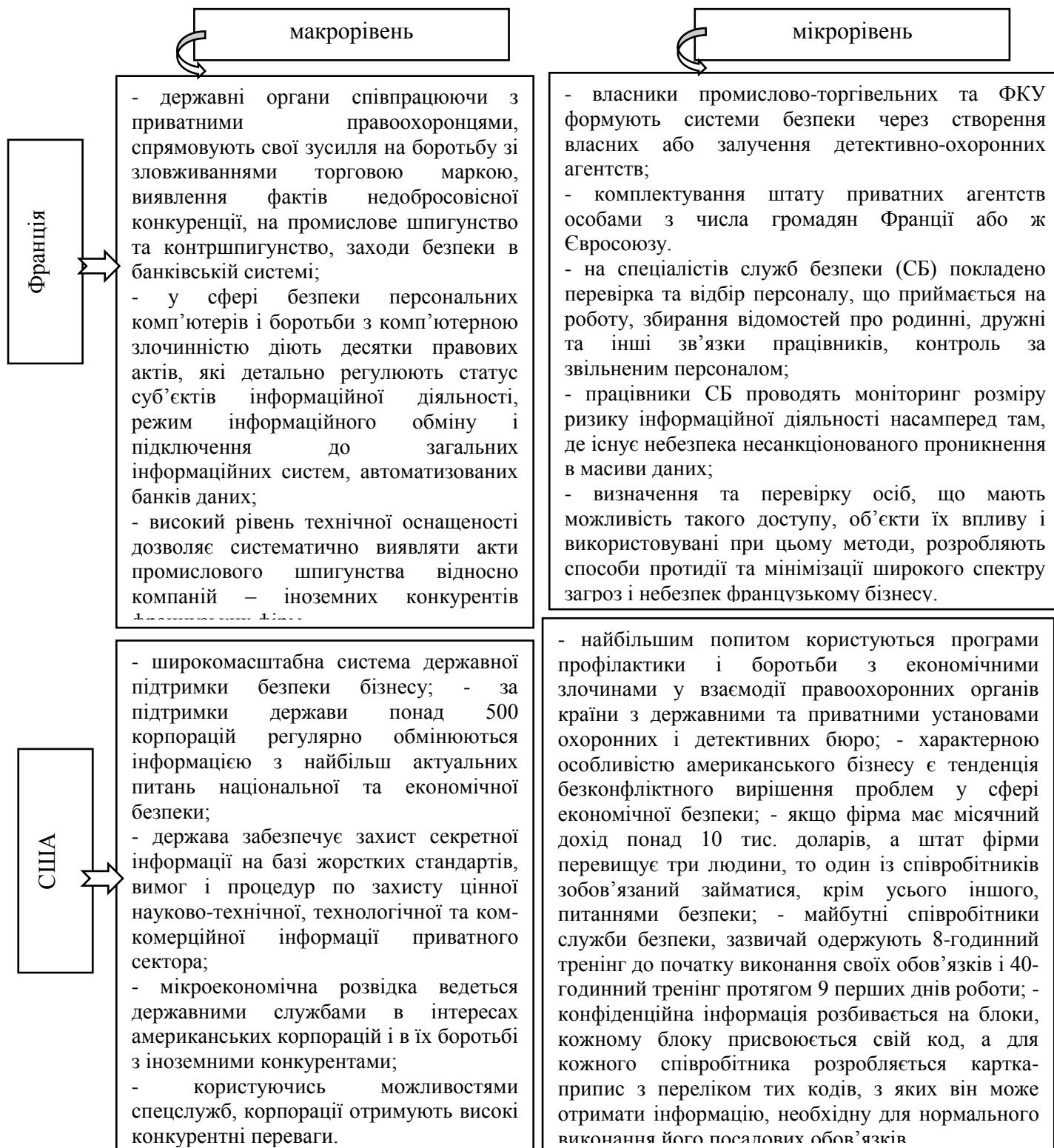


Рис. 1. Особливості забезпечення ЕБП у Франції та США

У більшості економічно розвинених країн законодавство, що регулює правовий режим комерційної таємниці та встановлює відповідальність за її неправомірне використання, є розвинутою нормативною базою, формування якої проходить на підставі національних правових традицій, так і у відповідності з сучасними стандартами міжнародної торгівлі. Особливості забезпечення ЕБП у Франції та США (рис.1).

Вивчення досвіду господарювання розвинутих країн світу доводить загальноновизнаний факт, що саме технологічна революція є тим інструментом, який забезпечує стабільний розвиток. Сьогодні інноваційний фактор визначає парадигму економічного розвитку і сутність поняття економічної безпеки [2].

Економічна безпека – це сукупність заходів та умов, при яких зберігається здатність генерувати інноваційні зрушення в економіці для забезпечення і захисту стабільного економічного розвитку, протидія зовнішнім економічним загрозам та локалізація й усунення внутрішніх загроз. Якісний ріст економіки забезпечується: великими структурними змінами та виробленням інтенсивної моделі економічного росту. Перевага особливо відчутна при збільшенні частки наукомістких галузей промисловості, за оновлення виробничої бази і енергозберігаючих технологій, розвитком електроніки та її впровадженням у всі господарські процеси, при прогресивних змінах в комунікаційних системах і впровадження моделі інформаційного суспільства. У розвинених країнах сучасні технології виробництва будь-якої продукції змінили свою сутність: стало вигідніше збільшувати обсяги виробництва, зросла продуктивність праці, підвищилися вимоги до фаховості персоналу.

З погляду перспективи економічного розвитку вигодою від роботи з інноваціями стає створення робочих місць на нових підприємствах в результаті створення комерційного продукту і отримання значної кількості патентів представниками традиційних виробничих галузей промисловості в протипагу

галузям високих технологій: аерокосмічної промисловості, комп'ютерної та офісної техніки, зв'язку, фармацевтичної промисловості.

Кожна країна прагне захистити цінну науково-технічну інформацію від іноземних конкурентів і регламентувати форми та методи захисту цінної інформації приватного сектора. Головне, що інтереси бізнесу і держави, у сфері інформаційної безпеки та в інших сферах збігаються. Значна роль в цьому процесі надається державним і приватним органам, службам та організаціям, які працюють на ниві забезпечення національних інтересів для зміцнення безпеки і посилення геополітичного становища і авторитету країни, підвищення якості життя населення.

Системи забезпечення інформаційної безпеки розвинених країн можуть слугувати моделями для створення такої в Україні. Особливо актуальна ця проблема для населення, що все більш активно бере участь в процесах комп'ютеризації, в системах та мережах Інтернету і як користувача, і як активного учасника в обміні інформацією.

Список використаних джерел:

1. Манів З.О., Луцький І.М. Економіка підприємства: Навч. посібник. 2-ге вид., стер. К.: Знання, 2006. 580 с.
2. Звіт Міжнародної фінансової корпорації (IFC) «Інвестиційний клімат в Україні: яким його бачить бізнес (жовтень 2011 р.)». К., 2011. 124 с.
URL: www.ifc.org/Ukraine/ic.

Зачосова Н. В.
*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту та економічної безпеки*

Онщенко Я. О.
*студент
(Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького)*

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ

У сучасних умовах з метою забезпечення економічної стабільності діяльності підприємств необхідним аспектом є формування дієвих механізмів реагування на мінливі вимоги зовнішнього середовища, що стосуються насамперед роботи з кадровим потенціалом підприємств із урахуванням вимог до їх компетенцій та перегляду підходів роботи.

Кадровий потенціал – це складова частина економічного потенціалу підприємства, представлена професійно підготовленими працівниками з кваліфікацією, що відповідає рівню техніки та технології, що ними використовується, які ефективно виконують свої функції щодо забезпечення позитивного економічного результату функціонування та розвитку підприємства.

Кадровий потенціал підприємства включає такі чотири головні складові: кваліфікаційний потенціал, освітній потенціал, соціальний потенціал, науковий потенціал. Кожна зі складових представлена декількома елементами, що конкретизують її зміст.

Кадровий потенціал є складовою всієї управлінської діяльності та виробничої політики організації. Досягає успіху підприємство, у якого чітко організований, грамотний, лояльний і дисциплінований персонал, що вміє швидко адаптуватись і перенавчатися. Отже, з метою забезпечення стабільності та досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства (організації) необхідно

формувані, навчати та цілеспрямовано мотивувати його кадровий потенціал як один із економічних ресурсів підприємства.

Сьогодні немає єдиного розуміння суті розвитку кадрового потенціалу. Більш того, не зважаючи на використання терміну «розвиток кадрового потенціалу», дуже рідко можна знайти його визначення. У той самий час більшість експертів, визначаючи це поняття, представляють його у термінах дій, тобто у тому, які заходи вони під цим розуміють (наприклад, Л. Д. Гармідер [1], В. А. Гонтюк [2]). Інші дослідники розглядають розвиток персоналу як систему, що забезпечує безперервне підвищення кваліфікації або систематично організований процес безперервного професійного навчання працівників (Л.Є. Лебединець, О. В. Палій [3], Л. І. Чернишова, В. О. Звонарьова [4]).

На основі аналізу наукових підходів до визначення поняття «розвиток кадрового потенціалу» робимо висновок, що коректніше було б розглядати це поняття у трьох основних напрямках. Перше – з позиції працівника, це його здібності та можливості. Друге, розвиток – основна характеристика, що містить у собі трансформацію працівника, коли в процесі управління з'являється якісно новий стан працівника на певний момент часу. Третє, з позиції організації, коли розвиток кадрового потенціалу є частиною системи управління, що об'єднує технології та методи впливу на персонал для виходу на якісно новий рівень кадрового потенціалу, що гарантує розвиток організації.

Ефективне використання кадрового потенціалу – досить складний процес, що складається з низки заходів, ефективно та послідовно виконання яких створює стабільну, надійну та конкурентоспроможну команду, яка успішно реалізує покладені на неї завдання. Одним із найважливіших факторів у процесі управління розвитком кадрового потенціалу є кадрові технології, засновані на системному аналізі, що передбачає вивчення системи управління в цілому, а також її складових компонентів: цілей, функцій, організаційної структури, основних категорій працівників, технічних засобів, методів управління людьми.

Основна мета управління кадровим потенціалом підприємства у сучасних умовах – пошук оптимального поєднання ефективних варіантів навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації, для розвитку здібностей працівників і стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня.

У підсумку варто зазначити, що управління розвитком має здійснюватися постійно з урахуванням динаміки еволюціонування виробництва, як на етапі формування, так і в процесі використання кадрового потенціалу, його освітнього, кваліфікаційного росту.

Список використаних джерел:

1. Гармідер Л. Д. Розвиток кадрового потенціалу підприємства як фактор якісного торговельного обслуговування. *Економіка розвитку*. 2013. № 2. С. 110-115.
2. Гонтюк В. А. Розвиток кадрового потенціалу державної служби. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. № 3. С. 108-112.
3. Лебединець Л. Є., Палій О. В. Управління та розвиток кадрового потенціалу підприємства. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/11/167.pdf> (дата звернення: 01.05.2022).
4. Чернишова Л. І., Звонарьова В. О. Розвиток кадрового потенціалу на вітчизняних підприємствах. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2019. № 21. С. 429-435.

Козаченко Г. В.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економічної безпеки
та фінансових розслідувань
(Національна академія внутрішніх справ)*

МЕНЕДЖМЕНТ БЕЗПЕКИ: ОКРЕСЛЕННЯ ЦІЛЕЙ ТА ФУНКЦІЙ

Проблематика безпеки всіх видів (військова, продовольча, інформаційна і зрештою економічна) на всіх рівнях соціально-економічної системи держави –

макро-, мезо- та мікрорівнях – та у всіх сферах суспільних відносин в державі у наш час набула надзвичайної актуальності, що має активізувати і дослідження, і практичну діяльність з її забезпечення.

Надзвичайна актуальність безпеки всіх видів зумовлює важливість проблематики її забезпечення, що ускладнюється невирішеністю питань відповідного управлінського впливу, повноцінність якого можлива у межах менеджменту безпеки.

Управлінський аспект в економічній безпекології на всіх рівнях дотепер залишається проблемним через невирішеність низки головних питань, незважаючи на достатню кількість публікацій з управління економічною безпекою. У численних публікаціях з цього питання невизначеним залишається об'єкт управління (тобто немає відповіді на запитання «чим управляємо»), неясні функції управління, які мають бути трансформовані у конкретні завдання, відкритим залишилося питання об'єктивізації функцій управління та ін. Очевидно, що невирішеність цих та інших питань зумовлена у тому числі відсутністю можливості їхнього вирішення: навряд чи може безпека будь-якого виду та будь-якого об'єкта, яка в економічній безпекології завдяки визнанню контекстуального підходу визнається і потребою об'єкта, і умовою його функціонування, і станом об'єкта, що описується сукупністю параметрів або характеристик, і здатністю об'єкта та ін., може бути визнана об'єктом управління.

Тому у сучасній економічній безпекології доречніше зосередити увагу на менеджменті безпеки, об'єктом якого є безпекозабезпечувальна діяльність певного об'єкта (підприємства, регіону або держави загалом).

Метою менеджменту безпеки є забезпечення функціонування об'єкта, що передбачає виконання сукупності робіт управлінського характеру за відносно відокремленими напрямками координованої діяльності, спільні результати яких сприяють забезпеченню функціонування об'єкта.

Кількісно досягнення мети менеджменту безпеки можна описати показником «рівень безпеки», щодо визначення якого стосовно різних видів безпеки різноманітних об'єктів вже напрацьовано відповідні методичні засади.

Роботи управлінського характеру за відносно відокремленими напрямками координаційної діяльності є функціями менеджменту безпеки, які відображають суть і зміст безпекозабезпечувальної діяльності об'єктів всіх рівнів. Визначення переліку цих функцій є одним з найважливіших завдань теорії менеджменту. Серед цих функцій доцільно виділити такі:

прогнозування стану безпеки об'єкта;

координація людських, фінансових, природних і технологічних ресурсів, необхідних для забезпечення безпеки певного виду будь-якого об'єкта (наприклад, економічної безпеки суб'єкта господарювання, продовольчої безпеки регіону або інформаційної безпеки держави);

організація безпекозабезпечувальної діяльності;

контроль дій з убезпечення функціонування об'єкта.

Кожна функція менеджменту безпеки має розглядатися з позицій процесного підходу, оскільки складається з множини взаємопов'язаних дій різних керівників, виконавців або організацій. Такі дії розподілено у часі та просторі, що і потребує не лише організації їхнього виконання, але й їхньої координації.

Менеджмент безпеки будь якого виду будь якого об'єкта потребує інструментального забезпечення, яке розуміється як сукупність способів та алгоритмів їхнього застосування.

Головним в інструментальному забезпеченні менеджменту безпеки є ситуаційний підхід, основним елементом якого є ситуація – конкретний набір обставин, які значно впливають на убезпечення функціонування об'єкта в конкретний проміжок часу. При цьому ситуація як набір обставин не є чимось застиглим, набір обставин сьогодні стосовно певного об'єкта може значно відрізнятись від того набору, яким він бачився учора. Тому ситуаційний підхід – це не просто набір розроблених керівництвом об'єкта дій, це правила способу мислення і керівників об'єкта, і виконавців цих дій, що надають можливість застосовувати різноманітні типові рішення у безпекозабезпечувальній діяльності у конкретній ситуації з використанням прийомів і методів, що

максимально відповідають конкретним умовам у галузі забезпечення безпеки об'єкта. Ситуаційний підхід та методи, що його реалізують, дозволяють поєднувати, приводити до відповідності, взаємопов'язувати частини цілого – безпекозабезпечувальної діяльності і тому є методичним апаратом її організації.

На додаток до ситуаційного підходу у менеджменті безпеки має активно застосовуватися і системний підхід, без якого взаємопов'язувати окремі частини безпекозабезпечувальної діяльності вкрай складно.

Таким чином, за відсутності менеджменту безпеки забезпечити функціонування будь-якого об'єкта достатньо складно, а досягнення певного рівня безпеки є проблематичним. Цілі та функції менеджменту, які за суттю є доволі абстрактними (існують як певним чином упорядковані у свідомості положення щодо забезпечення функціонування об'єкта) мають бути трансформовані у площину практичної реалізації, що можливо за допомогою їхньої об'єктивізації у вигляді створення відповідних організаційних структур – структурних підрозділів підприємства або місцевих органів влади або спеціальних установ, змістом діяльності яких є забезпечення функціонування певного об'єкта на державному рівні.

Таким чином, за відсутності менеджменту безпеки забезпечити функціонування будь-якого об'єкта достатньо складно, а досягнення певного рівня безпеки є проблематичним, а тому у необхідним є подальше розроблення питань його теорії та практики.

Клименчукова Н. С.
*кандидат економічних наук, доцент,
докторант
(ВНЗ «Національна академія управління»)*

Джегур Г. В.
*кандидат економічних наук,
асистент кафедри публічного управління,
адміністрування та міжнародної економіки
(Білоцерківський національний аграрний університет)*

Левченко В. В.
*аспірант
(Державний науково-дослідний інститут
інформатизації та моделювання економіки)*

**RISK REDUCTION INSTRUMENTS IN THE MANAGEMENT
SYSTEM OF INNOVATIVE ENTERPRISE IN THE CONTEXT OF
SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

The main goal of risk management in an innovatively active enterprise that arises in the course of its activity is to increase competitiveness by maximizing the full identification of existing risks for the enterprise and neutralize their impact.

In order to ensure maximum efficiency of risk management in innovatively active enterprises in the context of sustainable development is to control the mechanism, which will include detailed forecasting, planning, distribution of risks to the elements and instruments of choice for their reduction. That is, first of all, the management of external economic risks in an innovatively active enterprise should be systematic, and therefore it should be based on a developed strategy.

The study of risks at an innovatively active enterprise allowed to draw a conclusion about the expediency of developing methodological approaches and the practical use of risk reduction methods that will become management mechanisms. The peculiarities of the activity of the researched enterprise indicate that it is

influenced by both external and internal conditions. At the same time, the company does not have developed and tested methodological approaches to management and risk reduction in its activities. The need for such methodological developments in the context of sustainable development is extremely great.

Under the levers and tools of risk management of economic activity in the context of sustainable development means a set of methods to reduce the uncertainty of the risk situation in the sphere of economic activity of an innovative enterprise.

The process of using risk management tools in the context of sustainable development should be supplemented by the following information: the person responsible and the unit for the implementation of management; term of performance; periodicity of performance; additional budget for implementation; performance status; actual term of performance; documents confirming the fact of execution; residual risk after the implementation of the set of measures.

Podil risks to the elements and definitions sukupnosti risks for kozhnoho alternative ekonomichnyh decisions dozvolyt porivnyuvaty VARIOUS decision of metoyu identify qualitative vidminnostey and takozh will mozhlyvist provedennya yakisnoho i kilkisnoho analysis of risks of tochky zoru pobudovy mechanism of risk management business of innovation active enterprises in the context of sustainable development . The diversity of types of risk determines different methods for their neutralization. An innovatively active enterprise must have complete and adequate information on financial and legal aspects, the situation in its market, the availability of agreements, the degree of monopolization of the market, the potential for monopolization of the system, the potential. An important lever is to compare the level of expected income from economic activity with the possible level of risk, because high risks must be compensated by high profitability, rapid capital movements.

In practice, the most effective result can be obtained only with the comprehensive use of various risk reduction tools. An innovatively active company can achieve the optimal balance between the level of risk reduction and the additional costs required for this purpose, combining tools with each other in different

combinations. It should be noted that risk mitigation instruments should not be used for any existing risks, but primarily for those whose negative consequences will affect the business activities of enterprises in the context of sustainable development.

An innovatively active enterprise, when choosing a method of risk neutralization, should first of all evaluate the feasibility of conducting business operations in the context of sustainable development.

References:

1. Kyryliuk I., Kyryliuk Y., Proshchalykina A., Zos-Kior M., Dovbush V. Organisational and economic drivers for safety provision and quality upgrading of core livestock products in Ukraine. *Journal of Hygienic Engineering and Desig.* 2021. Vol. 36. P. 49-66.

2. Mayovets Y., Vdovenko N., Shevchuk H., Zos-Kior M., Hnatenko I. Simulation modeling of the financial risk of bankruptcy of agricultural enterprises in the context of COVID-19. *Journal of Hygienic Engineering and Design.* 2021. Vol. 36. P. 192-198.

3. Mazur N., Khrystenko L., Pásztorová J., Zos-Kior M., Hnatenko I., Puzyrova P., Rubezhanska V. Improvement of Controlling in the Financial Management of Enterprises. *TEM Journal.* 2021. Vol. 10, Issue 4. P. 1605-1609.

4. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos-Kior M., Hnatenko I. Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development.* 2021. Vol. 43(3). P. 403–414.

5. Rossokha V., Mykhaylov S., Bolshaia O., Diukariev D., Galtsova O., Trokhymets O., Ilin V., Zos-Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska V. Management of simultaneous strategizing of innovative projects of agricultural enterprises responsive to risks, outsourcing and competition. *Journal of Hygienic Engineering and Design.* 2021. Vol. 36. P. 199-205.

Копитко М. І.
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри соціально-поведінкових,
гуманітарних наук та економічної безпеки
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Новак Ю.І.
доктор філософії

РЕСУРСНА БЕЗПЕКА У ПРОЦЕСІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІНДУСТРІЇ 4.0

На сьогоднішній день діяльність інноваційно-активних підприємств є рідкістю на теренах нашої країни, і вони як ніколи потребують підтримки і стабільних умов функціонування. Проте ряд негативних як зовнішніх, так і внутрішніх чинників та загроз суттєво дестабілізують стан функціонування інноваційно-активних підприємств України. В умовах пандемії, їх вплив лише підсилюється і вимагає рішучих управлінських рішень, які гарантували би безпекову діяльність для цих підприємств. Для ефективного здійснення управління безпековою діяльністю інноваційно-активних підприємств необхідний дієвий механізм, який повинен включати належне ресурсне забезпечення. Неможливо проводити ефективну безпекову діяльність та реалізовувати заплановані управлінські рішення без належного обсягу ресурсів.

Ресурси відіграють важливу роль у функціонуванні будь-якого підприємства. В умовах, коли керівництво підприємства проводить активні заходи, що пов'язані з інноваціями та інноваційними технологіями, обсяг ресурсів займає ключову позицію в їх діяльності.

Як основний об'єкт економічної безпеки, ефективність фінансово-економічної діяльності інноваційно-активного підприємства залежить в першу чергу від певної сукупності ресурсів, якими володіє дане підприємство. Ресурси завжди обмежені, тому кожне інноваційно-активне підприємство має

визначити, досягнення яких цілей забезпечить найбільшу продуктивність використання цих ресурсів.

Отже, забезпечення інноваційно-активних підприємств ресурсами є одним з головних показників функціонування підприємства. Діяльність щодо ресурсного забезпечення інноваційної діяльності є постійним і безперервним процесом, який орієнтований на тривалий період часу. Одним з важливих завдань ресурсного забезпечення є постійне підвищення інноваційного потенціалу підприємства та забезпечення безпекової діяльності. Ресурсне забезпечення являє собою одну з найважливіших функцій, реалізація якої впливає на рівень розвитку господарюючих суб'єктів, ефективність їх функціонування і передбачає взаємодію всіх елементів регіонального відтворення.

Слід зазначити, що будь-які управлінські рішення передбачають здійснення взаємозалежних дій, які направлені на отримання необхідної інформації, яка потрібна для забезпечення безпекової діяльності підприємства, з метою розроблення адекватних захисних заходів. Усі ті дії, які виконуються визначеними суб'єктами безпеки, вимагають використання необхідних ресурсів.

Досліджуючи різноманітну кількість наукових джерел [1 – 5], які присвячені аналізу ресурсного забезпечення процесів безпекової діяльності, ми дійшли до висновку, що основними ресурсами процесу управління безпековою діяльністю інноваційно-активних підприємств є наступні:

1. Фінансові ресурси. Фінансові ресурси інноваційно-активних підприємств є одними з найважливіших видів ресурсів в умовах процесу управління безпековою діяльністю. При фінансовому забезпеченні будь-якого підприємства виникають грошові відносини зі сторонніми організаціями, банками по оплаті науково-технічної продукції, контрагентських робіт, поставок матеріалів і комплектуючих виробів, обладнання, розрахунків із засновниками, державними органами управління, трудовим колективом. В основному, фінансові ресурси інноваційно-активних підприємства – це є ті

грошові доходи та надходження, які є у вільному розпорядженні керівництва, і призначенні у разі необхідності виконати фінансові зобов'язання, та у формі витрат забезпечувати розширене відтворення і досягнення економічного ефекту. Окрім цього, фінансові ресурси дозволяють не аби як розширити можливості забезпечення безпеки і здійснення управління безпековою діяльністю підприємств. Це можна досягнути отримавши фінансові ресурси через: виділення у штатному режимі; отримання за рахунок перерозподілу з інших напрямів діяльності; отримати додаткові з резервного фонду або чистого прибутку на забезпечення безпеки.

2. Трудові ресурси. Трудові ресурси інноваційно-активних підприємств являють собою сукупність його працівників або залучених сторонніх, які вносять власні знання, здібності та працю у здійснення його господарсько-фінансової діяльності, а у нашому випадку – в реалізацію управлінських рішень щодо безпекової діяльності. Забезпечення підприємства трудовими ресурсам є важливою складовою, оскільки від них напряму залежить рівень створення та реалізації тих чи інших інноваційних ідей. Отримати ефективні трудові ресурси для управління безпековою діяльністю інноваційно-активних підприємств можна завдяки: залученню виключно фахівців по безпеці підприємства (працівники відповідної служби безпеки на підприємстві); співпраця із зовнішніми суб'єктами безпеки. Також можливий варіант використання усіх працівників підприємства, проте це може не дати бажаного результату в кінцевому випадку.

3. Матеріальні ресурси. Зазначимо, що матеріальні ресурси підприємства являють собою частину виробничих і беруть активну участь в загальному процесі господарської діяльності протягом виробничого циклу. Саме матеріальні ресурси підприємства є ключовою умовою процесу функціонування виробництва. Матеріальні ресурси для інноваційно-активних підприємств являють собою сукупність речових елементів, які в процесі виробництва сприяють виробництву та реалізації інноваційних ідей. Для забезпечення процесу управління безпековою діяльністю інноваційно-активних

підприємств, матеріальні ресурси можна отримати через: наявні на підприємстві резерви, створені працівниками інноваційно-активних підприємств, а також залучення додаткових ззовні.

4. Інформаційні ресурси. Для ведення бізнесу та забезпечення безпеки підприємства, керівництво повинно отримувати адекватну ситуації та максимально достовірну інформацію про все, що відбувається під час здійснення господарської діяльності. На сьогоднішній день для ефективного управління безпековою діяльністю підприємства недостатньо лише знань і досвіду керівників, такого роду процес вимагає масштабного залучення сучасних засобів аналізу та оброблення інформації. Для забезпечення процесу управління безпековою діяльністю інноваційно-активних підприємств, інформаційні ресурси можна отримати через: дослідження відкритих каналів інформації (безкоштовна інформація, що знаходиться в мережі Інтернет або публікується в пресі); залучення закритих каналів, що потребують додаткових фінансових витрат, проте інформація є більш цінною, ширшою і важливішою.

Як підсумок доцільно наголосити, що ресурси можуть суттєво впливати на те, який тип управління доцільно обирати керівництвом задля здійснення безпекової діяльності на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Мандзіновська Х. О., Штангрет А. М., Котляревський Я. В., Мельников О. В. *Фінансова безпека машинобудівного підприємства* : Методичні засади формування та забезпечення : моногр. Львів : Укр. акад. друкарства, 2016. 226 с.

2. Фостяк В. І. *Управління безпековою діяльністю промислових підприємств*. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент». Львівський державний університет внутрішніх справ МВС України, Львів, 2020. 290 с.

3. Копитко М.І., Ільків Ю.І. Механізм управління безпековою діяльністю інноваційно-активного підприємства: сутність і структура. *Соціально-правові студії*. 2020. Випуск 2 (8). С. 119-129.

4. Копитко М.І., Ільків Ю.І. Управління безпековою діяльністю інноваційно-активних підприємств. *Соціально-правові студії*. 2020. Випуск 3 (9). С. 162-172.

5. Лаптев С.М., Алькема В.Г., Сідак В.С., Копитко М.І. *Комплексне забезпечення економічної безпеки підприємств*: монографія / за ред. Копитко М.І. К.: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». 2017. 508 с.

¹ The research was carried out within the framework of funding by Polish Academy of Sciences (PAS) and the National Academy of Sciences of the United States (2022)

Ларіонов С. О.

*кандидат психологічних наук, доцент;
начальник кафедри психології
та педагогіки гуманітарного факультету
(Національна академія Національної гвардії України)*

Сашуріна О. Ю.

*аспірант
(Харківський національний університет внутрішніх справ)*

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ ЖИТТЯ МАЙБУТНІМИ ПРАВООХОРОНЦЯМИ

Проблема людських ресурсів дедалі більш стає визначальною в усіх сферах життєдіяльності держави, зокрема ще ніколи так не загострювалось питання якості персоналу правоохоронних органів. Правоохоронна система постає перед проблемою найму працівників в умовах, коли система професійного відбору вже добре налагоджена (наявні емпірично верифіковані методи дослідження, критерії придатності/непридатності для усіх основних посад, автоматизована і комп'ютеризована система професійно-психологічного

відбору, наявні підготовлені спеціалісти з відбору тощо), однак по-перше, немає достатньої кількості претендентів на службу, а по друге, наявні кандидати переважно не повною мірою відповідають наявним критеріям. Це зумовлює постійний некомплект персоналу, змушує шукати шляхи підтримки наявних працівників, а також опікуватись питаннями їх професійного і особистісного розвитку і підготовки. Особистість правоохоронця стає останнім часом цінним і важливим об'єктом вивчення з точки зору її потенційних можливостей (потенціалу розвитку), а також психологічних резервів і ресурсів, які можуть бути задіяні для їх збільшення.

Вивчення психологічних ресурсів курсантів ЗВО МВС України здійснювалось за допомогою методики психологічного нарративного аналізу кризових/травматичних подій» (автор В.І. Шебанова). Дана методика дала можливість дослідити та здійснити психологічний аналіз травматичних подій, які відбулися у людини впродовж її життя. Дана методика дозволяє визначити: 1) основні значущі події життя людини; 2) ставлення людини до значущих подій свого життя: її емоції, думки та способи поведінки; 3) ресурси подолання кризових / травматичних ситуацій або та те, що не дає можливості її опанувати і перешкоджає особистісному посттравматичному зростанню [1].

Вибірку дослідження склали 42 правоохоронця, які навчаються у Харківському національному університету внутрішніх справ на факультеті №1 (здійснює підготовку фахівців для органів досудового розслідування Національної поліції України) та на факультеті №2 (здійснює підготовку кадрів для кримінальної поліції Національної поліції України). Вибірку було розділено на дві групи за гендерною ознакою, до першої групи ввійшли 20 юнаків (47,6%), до другої – 22 дівчини (52,4 %).

Аналіз описаних правоохоронцями значущих подій їх життя дав можливість об'єднати ці події в сім категорій: школа; навчально-службова діяльність правоохоронця у ЗВО; сім'я; складні життєві ситуації; втрата, горе; особистісні стосунки; різне.

У період навчання в школі, як для дівчат так і для юнаків правоохоронців, однаково значимими є дві події: вступ і закінчення. Під час навчання у ЗВО зі специфічними умовами юнаки відзначили дев'ять важливих для їх особистісного росту подій, а дівчата – сім. Статистично значимі відмінності зафіксовано у більшій значимості для юнаків, порівняно з дівчатами, першої навчальної практики, а для дівчат у вступі до ансамблю барабанщиць. У сфері сімейного життя для юнаків найбільш впливовими стали три події: народження брата/сестри; весілля брата/сестри; розлучення батьків. Тоді як для дівчат сфера сімейного життя наповнена більшим спектром значимих подій (всього одинадцять), що свідчить про вплив даної сфери на їх особистість. Діагностовано, що дівчата та юнаки правоохоронці зіштовхнулися з такими складними ситуаціями життя як: обстріл міста; переїзд на нове місце мешкання; дорожньо-транспортна пригода; порятунок життя людині (тварині). На період навчання у ЗВО правоохоронці мають досвід переживання втрати і горювання: хвороба/смерть близької людини, товариша. Досвід перших особистісних стосунків: зустріч з коханою людиною, перший поцілунок, розрив стосунків, зрада, також зафіксували правоохоронці як значимі події свого життя. При цьому, перше кохання, зрада друга/подруги і розірвання стосунків з коханою людиною є більш значущими подіями життя для дівчат правоохоронців ніж для юнаків. Події категорії «Різне» вказують на ті сфери, які цікаві дівчатам (подарували собаку; стрибок з парашутом; концерт) і юнакам (автотранспорт; гра в пейнтбол; святкування дня народження; виріб своїми руками) правоохоронцям і дають можливість психологу (куратору, начальнику курсу), що впливає на їх особистий розвиток.

Зазначимо, що загалом дівчата правоохоронці описали 173 значимі для їх життя події, тоді як юнаки виокремили лише 103 значимих подій свого життя. Правоохоронці оцінили виокремлені ними події спочатку з позиції того часу, коли ця подія відбулася, а потім і з позиції сьогоденного часу. На час події дівчата правоохоронці (75,7 %) статистично значмо ($p \geq 0,05$) частіше ніж юнаки (66,0%) оцінювали їх позитивно. Відповідно юнаки правоохоронці

(34,0 %) статистично значмо ($p \geq 0,05$) частіше ніж дівчата (23,1 %) оцінювали значимі події негативно. Статистично значмо ($p \geq 0,05$) частіше оцінюють події нейтрально (0 балів) дівчата правоохоронці (1,2 %) ніж юнаки. З'ясовано, що з часом деякі події були переоцінені правоохоронцями в позитивну сторону: у юнаків правоохоронців 66,0 % позитивно оцінених подій в минулому змінилася на 68,0 % позитивно оцінених подій на сьогодні плюс 1,0 % подій отримали оцінку нуль балів; у дівчат правоохоронців 75,7 % позитивно оцінених подій на той час зросли до 78,0 % подій на сьогодні, а 1,2 % нейтрально оцінених подій змінилася на 4,6 %.

Описуючи власні дії і що саме робили правоохоронці, коли значима подія відбувалась статистично значимо ($p \geq 0,05$) частіше зустрічаємо відповідь «Радів, насолоджувався моментом» у дівчат (37,0 %) ніж у юнаків (27,2 %). Юнаки (5,8 %) статистично значимо ($p \geq 0,05$) частіше, ніж дівчата (1,7 %) правоохоронці розповідали друзям і близьким людям про те, що сталося.

Зафіксовано, що як дівчата так і юнаки правоохоронці використовують активні стратегії копінг-поведінки. Так, спроби виправити ситуацію і діяти зафіксовано у 3,5 % дівчат і у 5,8 % юнаків правоохоронців. Про адаптацію до нової ситуації і спроби робити те, що могли згадують 6,8 % юнаків і 6,9 % дівчат правоохоронців. Разом з цим, такі пасивні стратегії копінг-поведінки як очікування характерно для 3,9 % юнаків і 2,9 % дівчат, а неспроможність вплинути на ситуацію через хвилювання зафіксовано у 6,8 % юнаків і 9,2 % дівчат правоохоронців.

Діагностовано низку способів поведінки, що статистично значимо ($p \geq 0,05$) більше використовують дівчата правоохоронці ніж юнаки, а саме: прийняття ситуації (1,7 %), образу на батьків (1,2 %), обійми з братом (1,2 %), втеча з дому (1,2 %).

В процесі горювання і переживання ситуації втрати дівчата правоохоронці (2,3 %) статистично значимо ($p \geq 0,01$) частіше, ніж юнаки допомагали і підтримували рідних. Юнаки правоохоронці у вказаній ситуації

статистично значимо ($p \geq 0,05$) частіше порівняно з дівчатами прощалися, сумували і плакали (11,7 % > 5,8 %) та продовжували жити.

Слід зазначити той факт, що дівчата правоохоронці (5,8 %) статистично значимо ($p \geq 0,05$) частіше ніж юнаки (1,9 %) не змогли згадати і описати, що саме робили під час описаних ними подій.

На питання методики «Що допомогло змінити Ваше відношення до події/людини (якщо оцінка змінилася з «-» на «+»)» дівчата правоохоронці дали шість наступних відповідей: доросла оцінка ситуації; знайшла нових друзів і стала «душею компанії»; переосмислила проблему та зробила висновок, що так краще для мене; час; стало байдуже, подія втратила своє значення; мета, до якої я продовжую йти. Юнаки правоохоронці відповідаючи на це ж запитання зазначили, що їм допоміг час і підтримка друзів.

Висновки. Таким чином, можемо визначити, що основними ресурсами подолання кризових/травматичних ситуацій життя дівчатами правоохоронцями на етапі навчання у ЗВО зі специфічними умовами виступають: 1) переосмислення ситуації; 2) спілкування з друзями та їх підтримка; 3) час; 4) цілеспрямованість, досягнення мети. У юнаків правоохоронців такими ресурсами є: 1) час; 2) підтримка друзів.

Список використаних джерел:

1. Шебанова В.І. Практики консультування та терапії в кризових ситуаціях: Навчально-методичні рекомендації. Херсон: Вид-во ПП Вишемирський В.С., 2017. 136 с.

Куций О. А.
*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри практичної психології
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ОБГРУНТУВАННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЇ» ЯК ПРОФЕСІЙНОЇ ГРУПИ

В умовах інтенсивних соціально-економічних трансформацій, різкого зсуву полюса цінностей багато менеджерів все більше переконуються в тому, що створення високоефективного функціонування організацій не є можливим без поєднання гуманітарного та професійного факторів в єдине ціле через залучення знань й практичних навичок щодо лідерства, мотивації та задоволеності, структури підприємства і морального клімату в колективі, прийняття рішень та багато іншого. Так, менеджмент, соціологія, біологія та інші науки мають значну кількість досліджень не лише щодо людини, а й її функціонування в спільній діяльності у формі організацій. Тому, дослідження поняття, змісту та властивостей чи якостей щодо організації має вийти за штучно створені межі, звернутися до досвіду різних наук, для того, щоб у достатньо всебічному, міждисциплінарному розумінні реалізувати таку мету.

Так, аналіз одного з останніх знайдених підручників з менеджменту [1] виявив велику кількість інформації одночасно про всі аспекти такої діяльності, що все ж більше намагається опиратися на економічну теорію, теорію управління, які кимось придумані й не мають повністю або достатньої якості емпірично-експериментальних досліджень. Аналіз зазначеного підручника викликав певні критичні зауваження, що виникли при поверхневому його перегляді. Наприклад, така цитата «Щоб бути справді організацією, ця група повинна відповідати таким вимогам: - наявність принаймні двох людей, які вважають себе частиною цієї групи; - наявність хоча б однієї спільної мети; - наявність членів групи, які свідомо працюють разом, щоб досягти значимої для всіх мети» [1, с. 151] викликає по всіх пунктах критичні зауваження та потребу в більш детальному поясненні. Досить вірогідним є те, що тут

висловлена чиясь ідея, яка критично недостатньо була осмисленою. Це можна зазначити як характерну особливість для теорії менеджменту в цілому, оскільки є велика кількість публікацій, що ґрунтуються суто на персональному досвіді когось з успішних практичних менеджерів (зазвичай з Північної Америки), ідеї яких безапеляційно запозичуються та копіюються в українському соціумі, в тому числі й в його науковій частині. Звісно, що представники менеджменту на таку критику будуть реагувати контркритикою та побажанням «займатися своєю психологією й не лізти в чужий город». Це лише емоції, а психологія також піддалася критиці за подібними підставами [2]. Тому, емоції в бік, оскільки тупцювання на місці в науці та копіювання давно веде Україну до прірви.

Отже, в тій статті, що вже була зазначена [2], окрім критики організаційної психології було проведено аналіз широкого кола публікацій міждисциплінарного варіанту дослідження, а також у сфері соціальної та організаційної психологій, біології, психофізіології, менеджменту, соціології, антропології та державного управління, а також консалтингу та HRM. Була реалізована спроба синтезувати саме міждисциплінарне поняття організації з врахуванням більшості викладених ідей, що достатньо логічно та безконфліктно можуть комбінуватися. При цьому, дуже доцільним є застосування конфігураційного підходу (краще розуміти організацію як кластери взаємопов'язаних структур і практик, а не як модульні ізольовані сутності). Ключовим в даному підході є те, як різні змінні поєднуються для генерування результату. Тобто, цей підхід підтримує ідею про те, що причинно-наслідковий зв'язок може бути складним. Важливим є те, що конфігураційний підхід має системний і цілісний погляд на організаційні явища, де моделі та профілі, а не окремі змінні є пов'язані з результатами діяльності [3].

Таким чином, розгляд в різних науках ідей щодо організації, а також їх синтез дав підстави зробити наступні висновки:

1. Організацією є середня соціальна група, що сформована внаслідок реалізації філогенетичної здатності людей об'єднуватися для досягнення ефекту

синергії в інтересах задоволення різноманітних потреб в умовах життєдіяльності у певному середовищі, розподіляти функції в спільній діяльності (є передумовою формування структури) та цим реалізувати можливість щодо фізичного та ментального існування кожного її учасника. В основі існування організації лежить ідея з досягнення певних результатів діяльності, що важливі для середовища через достатню конкурентоспроможність використовувати його ресурси. Середовищем є велика соціальна група й саме вона та її характеристики (економічні, політичні, соціальні, етнічні, релігійні, інтелектуально-освітні та інші) визначають особливості формування та розвитку організацій. При цьому, хоча організації потребують людей, а люди потребують належати організаціям, все ж існує багато проблем у їх «взаємодії».

2. Організація має базові характеристики та структуру, що виражає та реалізує її здатність бути достатньо адаптивною до середовища. Базовими характеристиками є певні ключові якості, властивості, процеси, утворення організації, що визначають її адаптаційний потенціал та є похідною від ідеї створення (місце та функціональна роль в середовищі), найбільш оптимальних форм, шляхів, способів практичної реалізації задуму через спільну діяльність її членів. Базові особливості й структура організації через застосування методу ізоморфізму є можливим спробувати гіпотетично змодельовати за аналогією за певними концепціями, в тому числі й психологічними.

Список використаних джерел

1. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Підручник. Видання 3-є, перероблене і доповнене. К.: «Кондор», 2006. 664 с.
2. Куций О.А. Синтез міждисциплінарного змісту поняття організації як середньої соціальної групи. *Вісник Національного університету оборони України*. 2 (61). 2021. С. 81 – 88 .
3. [Michael T. Lee, Robyn L.Raschke](#). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. [Journal of](#)

Леськів Г. З.

*кандидат технічних наук., доцент,
завідувач кафедри менеджменту*

Лесик Н. А.

*аспірант кафедри соціально-поведінкових,
гуманітарних наук та економічної безпеки
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

РОЛЬ ЕКОЛОГІЧНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В ЕКОНОМІЦІ

Теоретичний аналіз проблемних аспектів екологічного менеджменту демонструє тенденцію до зростання ролі екологічно безпечного розвитку та інновацій, зростання ролі малих та середніх підприємств та зростаючий попити на екологічні продукти. Роль екологічного підприємництва для забезпечення екологічно безпечного економічного розвитку є вирішальною.

Зелена економіка та екологічне підприємництво вважаються тими рушіями змін, які можуть запровадити екологічну, соціальну та етичну трансформацію суспільства у майбутньому. Однак серцевиною сучасної економіки усе ще залишаються бізнес-моделі з технократичними підходами. Проте, посилюються наукові дискусії щодо екологічного підприємництва та формування екологічно безпечного розвитку економіки, оскільки з'являються стимули для ширших системних змін і формуються потреби екологічно безпечного розвитку. Відповідно науковці пропонують п'ять напрямків подальших досліджень:

- створення не тільки прибутку підприємства, а й створення суспільної користі;
- формування бізнес-моделей екологічно відповідальних підприємств;

- роль екологічного підприємництва у трансформації суспільства;
- еколого-безпековий підхід до інновацій;
- розвиток ринкових механізмів та стимулів для сприяння екологічному підприємництву [1].

Зелена економіка відноситься до економіки з низьким рівнем використання вуглецю та значним рівнем ресурсоефективності, де зростання зумовлюється інвестиціями, які спрямовані на зменшення викидів вуглецю та забруднення, підвищення енергоефективності та ефективності використання ресурсів, а також запобігання втраті біорізноманіття. Формування зеленої економіки повинно забезпечуватись не тільки зверху вниз, натомість її розвиток повинен забезпечуватись розвитком екологічного підприємництва. Однак на теперішньому етапі уряди повинні створити більш сприятливі умови для широкомасштабних зелених інновацій та сприяння глобальній трансформації бізнесу, щоб він став більш екологічно безпечним, а не лише звужувати свої дії субсидуванням екологічного сектору.

Екологічне підприємництво зустрічається із розбіжностями між своєю власною екологічною філософією та урядовою політикою, яка спрямована на ведення традиційного бізнесу. Коли власники екологічно безпечного бізнесу зможуть довести, що існують значні вигоди від активної розробки екологічно безпечних продуктів та налагодження екологічно безпечного виробництва, вони сприятимуть залученню інших підприємств та підприємців до такого формату бізнесу. Відповідно, екологічні підприємці – це агенти змін, які своєю господарською порушують існуючу бізнес-екосистему та кон'юнктуру ринків [3].

Загалом розрізняють такі види екологічного підприємництва:

- виробництво спеціальної екологічної техніки, пристроїв, приладів і апаратів для контролю стану довкілля і очищення викидів, скидів і відходів від забруднюючих компонентів;
- застосування вторинних ресурсів і здійснення екологічного відтворення;

- створення і впровадження менш шкідливих і ресурсозберігаючих технологій, техніки і обладнання;
- формування у суспільства необхідного екологічної освіти та виховання;
- надання спеціалізованих екологічних послуг [2].

Отже, екологічні підприємці – це люди, які поєднують свою екологічну обізнаність з підприємницькою діяльністю і, таким чином, є важливими учасниками трансформації суспільства та економіки в «більш стійку бізнес-парадигму». Крім того, оскільки зелене підприємництво є важливим для визнання нових екологічних можливостей для бізнесу, воно відіграє вирішальну роль у перетворенні існуючої бізнес-парадигми в більш безпечний напрямок, щоб екологічні та соціальні перспективи враховувалися на додаток до чисто економічних здобутків.

Роль екологічного підприємництва є вкрай важливим, оскільки глобальна нерівність, зростання кількості безробітних, знищення природи та вплив глобальні зміни клімату загрожують світовій спільноті та природним екосистемам.

Список використаних джерел:

1. Leskiv H., Hobela V., Lesyk N. Economic incentives for environmentally healthy entrepreneurship in Ukraine. *Економіка та суспільство*. 2021. № 31. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-53>
2. Дудюк В. С., Гобела В. В. Теоретичні підходи до визначення поняття екологічної безпеки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2015. № 25.5. С. 130–135.
3. Кравченко М. С., Погорелов В. М. Екологічне підприємництво в Україні: сутність поняття, сучасний розвиток і перспективи цього виду діяльності в країні. *Теоретико-практичні аспекти економіки інтелектуальної власності*. 2017. Вип. 16. С. 362–369.

Мартин О. М.
*кандидат економічних наук., доцент,
доцент кафедри права та менеджменту
у сфері цивільного захисту
(Львівський державний університет безпеки життєдіяльності)*

ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Нова управлінська парадигма, що базується на концепції лідерства, реалізується в процесі планування роботи підприємства, її організації, аналізу і контролю діяльності підприємства, мотивації працівників. Лідерство є невід'ємною складовою і якісною характеристикою управління в цілому, забезпечує реалізацію потенційних можливостей підприємства, створює сприятливі умови для розвитку підприємства.

Джерелом лідерства і основною його домінантою є лідерський потенціал, який є важливим елементом людського капіталу підприємства. Лідерський потенціал підсилює підприємницький потенціал, здійснюючи управлінську діяльність, впливає на команду однодумців та послідовників стосовно стратегічного розвитку і перспективи та реалізації інноваційного розвитку і зростання підприємства, які спрямовані на утвердження конкурентних переваг і підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку [2, с. 68].

Середовище функціонування підприємства постійно змінюється і ускладнюється, тому потребує постійно враховувати як особливості розвитку і стану макросередовища і мікросередовища, так і зміни в розвитку лідерського потенціалу. Середовище, у якому формується лідерський потенціал підприємства, визначається чинниками як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Відповідно ці чинники впливають на рівень конкурентоспроможності підприємства (рис. 1).

Складовими конкурентоспроможності підприємства є кадровий, інноваційний, організаційний, фінансовий, соціальний, маркетинговий,

технологічний та інформаційний потенціали підприємства, ефективність функціонування яких визначається ефективністю роботи лідера-керівника. Рациональне використання кадрового потенціалу, організація навчання, формування спонукальних мотивів до навчання передбачає розвиток інтелектуальної діяльності, підвищення кваліфікації та розвиток персоналу.



Рис. 1. Модель середовища формування лідерства на підприємстві
Розроблено на основі [1, с. 59; 3, с. 99]

Проведення науково-дослідних робіт для створення інновацій, їх впровадження, сприяння формуванню інноваційної культури формують інноваційний потенціал. Організаційний потенціал, що передбачає раціоналізацію формування та креативного управління кадровим потенціалом, забезпечує зростання дохідності підприємства.

За рахунок оптимізації витрат на персонал, інвестування в інноваційні проекти, зростання інтелектуального потенціалу зростає фінансовий потенціал.

В процесі підвищення захищеності працівників та зростання оплати праці, поліпшення трудової дисципліни збільшується соціальний потенціал. За рахунок відкриття нових способів просування товарів, оцінювання та розширення ринків, комплексного аналізу конкурентів, моніторингу можливостей ринків розвивається маркетинговий потенціал.

Освоєння сучасних інформаційних технологій, використання інформаційних баз даних створює можливості для зростання інформаційного потенціалу підприємства, що передбачає забезпечення необхідним рівнем знань та інформації, залучення нових інформаційних технологій. Зростання ролі персоналу в оновленні технологічних процесів безпосередньо впливає на якісне збільшення технологічного потенціалу та оптимізацію технологічних та бізнес-процесів.

Список використаних джерел:

1 Васильців Т.Г., Порошко О.Ю. Реалізація потенціалу лідерства в системі управління персоналом підприємств готельно-ресторанного бізнесу. *Вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечнікова*. 2017. Т. 22. Вип. 7 (60). С. 57-60.

2. Мартин О.М., Сліпак Р.М. Лідерство в системі управління підприємством: суть, функції та значення // VII International Scientific and Practical Conference «Science, trends and perspectives of development», February 21-23, Budapest, Hungary. 2022. Pp. 68-70.

3. Шевчук О.А. Системно-структурний підхід до лідерства промислових підприємств. *Економіка розвитку*. 2014. № 1(69). С. 94-100.

Марченко О. М.
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ СУЧАСНОСТІ

Україна традиційно вважається житницею Європи. Так, зокрема, за статистикою, у структурі зовнішньої торгівлі у 2021 р. експорт зернових культур у структурі зовнішньої торгівлі у 2021 р. склав 18 %, а продуктів – більше, ніж 40 % [1].

За результатами 2019-2020 рр. Україна стала другою у світі (після США) за експортом зернових культур і випередила Францію, Канаду та Росію. За підсумками 2021 р. Україна упритул наблизилася до ТОП-3 світових виробників сільськогосподарської продукції в сегменті зернових культур, а її внесок у світовий продовольчий ринок був еквівалентним харчуванню 400 млн людей [2].

На жаль, війна в Україні, розв'язана Російською Федерацією вплине не тільки на зерновий експортний потенціал нашої країни, але й актуалізує проблему продовольчої безпеки нашої держави.

За оцінками експертів Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН (FAO) вже у короткостроковій перспективі через війну РФ проти України світові ціни на продовольство зростуть на 22 % [3]. Очільники міжнародних організацій висловлюють побоювання масового голоду та краху продовольчої системи.

У зв'язку з цим, нагальним питанням є стратегія продовольчої безпеки України у період війни і в подальшій перспективі.

Ще 25 грудня 2020 р. Міністерством економіки був оприлюднений Проект розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії продовольчої безпеки на період до 2030 року», метою якої мало б стати забезпечення доступу усіх соціальних і демографічних груп населення до безпечних харчових продуктів у достатній кількості протягом року, а також створення умов для продовольчої незалежності України. В документі, зокрема, зауважується, що в Україні виробляється достатньо продовольства для забезпечення громадян здоровим харчуванням. Проте внаслідок низької купівельної спроможності українців та високої частки втрат продукції на усьому виробничо-збутовому ланцюжку частина населення має обмежений доступ до необхідних харчових продуктів [4].

На жаль, розроблена стратегія так і не була прийнята. Натомість, війна в Україні ще більше посилила актуальність її прийняття та реалізації.

Через місяць після початку військового вторгнення РФ в Україну, 24.03.2022 р. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо створення умов для забезпечення продовольчої безпеки в умовах воєнного стану», який, в основному, врегульовує земельні відносини (спрощує набуття права користування земельними ділянками) з метою швидкого залучення сільськогосподарських земель для виробництва сільськогосподарської продукції в умовах воєнного стану [5]. Нещодавно, Уряд відповідним розпорядженням затвердив план заходів із забезпечення продовольчої безпеки в умовах воєнного стану [6]. Вони, в основному, стосуються підтримки національних виробників харчових продуктів та соціально вразливого населення. На наш погляд, такі кроки потрібні, але недостатні для довгострокової стратегії продовольчої безпеки.

Стратегічним завданням продовольчої безпеки України має стати збереження ресурсної бази сільського господарства, а саме: збереження,

відновлення і підвищення родючості земель сільськогосподарського призначення.

Теперішній стан українських сільськогосподарських земель є загрозливим: знижується вміст гумусу внаслідок порушення раціональної структури землеробства, балансу між виносом з ґрунту поживних речовин і компенсаційним внесенням добрив. Так, якщо у 1990 р. сільськогосподарські підприємства внесли на оброблювані площі 260,7 млн т органічних добрив, то у 2020 – 11,4 млн т. (у 22,9 разів менше). Частка площ, оброблених органічними добривами до загальної площі сільськогосподарських угідь у 1990 р. складала 13,1 %, у 2020 – 2,4 % [1]. Суттєвою проблемою в цьому плані є відсутність зобов'язань та незацікавленість орендарів у підтримці родючості орендованих сільськогосподарських земель.

Таким чином, продовольча безпека України у довгостроковій перспективі зумовлює, насамперед, збереження земельних ресурсів для виробництва сільськогосподарської продукції шляхом екологізації, біологізації, збалансованого землеробства, раціонального землеустрою, відповідального орендного землекористування, розвитку екологічної культури землекористувачів.

Список використаних джерел:

1. Статистична інформація. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 02.05.2022)
2. Глобальний Голодомор XXI століття, або — «Можем павтарить 33-й год»?! URL: <https://armyinform.com.ua/2022/03/23/globalnyj-golodomor-hhi-stolittya-abo-mozhem-pavtarit-33-j-god/> (дата звернення: 01.05.2022)
3. Information Note. The importance of Ukraine and the Russian Federation for global agricultural markets and the risks associated with the current conflict URL: https://www.fao.org/fileadmin/user_upload/faoweb/2022/Info-Note-Ukraine-Russian-Federation.pdf (дата звернення: 01.05.2022)

4. Проєкт розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії продовольчої безпеки на період до 2030 року». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=33eec8aa-b768-4234-8f5d-7014601cf6e7&title=ProktRoz> (дата звернення: 30.04.2022)

5. Закон про продовольчу безпеку в умовах воєнного стану: роз'яснення щодо застосування URL:<http://www.vin.gov.ua/images/all-news/03-2022/30/2403.pdf> (дата звернення: 02.05.2022)

6. Уряд затвердив план із забезпечення продовольчої безпеки в умовах воєнного стану URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-zatverdiv-plan-iz-zabezpechennya-prodovolchoyi-bezpeki-v-umovah-voyennogo-stanu>(дата звернення: 03.05.2022)

Михаліцька Н. Я.
кандидат наук з державного управління, доцент
доцент кафедри менеджменту
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ПЕРЕОСМИСЛЕННЯ ПРИЧИН КРИЗОВИХ ЯВИЩ В ЕКОНОМІЦІ

Через війну в Україні увесь світ у 2022 році знаходиться всередині глобальних викликів, які змінили його докорінно. Змінилася глобальна система безпеки, світові інституції, економічні моделі, ставлення до середовища.

Вивчення результатів зарубіжного переосмислення причин фінансових та економічних криз показало, що стагфляція 1970-х років спровокувала помилкову неоліберальну економічну реакцію. Політичні заходи реагування були зосереджені, з одного боку, на дерегулювання ринків і, зокрема, ринків праці та фінансів, а з іншого — на досягненні цінової стабільності замість повної зайнятості. Ця неоліберальна «контрреволюція» створила умови для виникнення «фінансіалізації» або «капіталізму з домінуванням фінансів» з початку 1980-х років, починаючи з США і Великобританії і поширюючись у всьому світі.

За останні 30 або близько того років фінанси стали домінувати в промисловості, а нефінансові корпорації все частіше займаються фінансовою, а не виробничою діяльністю. Приведення менеджменту у відповідність з інтересами акціонерів відображало зміщення акценту в бік досягнення короткострокової максимізації «акціонерної вартості» замість довгострокових цілей зростання фірми. Потім був період помітно нижчих темпів накопичення капіталу в розвинених капіталістичних економіках, що супроводжувався зростанням нерівності доходів і багатства, а також перерозподілом на користь капіталу і за рахунок робочої сили. З метою підтримки споживання або дотримання зростаючих норм споживання групами з більш високим рівнем доходу в деяких країнах домашні господарства все більше поклалися на кредити для фінансування своїх споживчих витрат, що створювало проблеми надмірної заборгованості приватних домашніх господарств в цих країнах. В інших країнах низький рівень інвестицій і низький споживчий попит, який фінансується за рахунок доходів, частково компенсувався зростанням чистого експорту і позитивного сальдо по рахунку поточних операцій, що сприяло виникненню регіональних і глобальних диспропорцій і латентного надлишку заборгованості країн, що мають сальдо за рахунком поточних операцій.

Автори показують [1], що на тлі перерозподілу доходів за рахунок частки трудових доходів і депресивних вкладень в основний капітал, кожна з яких є основною рисою фінансіалізації, можуть виникнути короткострокові і середньострокові динамічні режими «прибутку без інвестицій». Це може бути викликано розквітом споживчого попиту, що фінансується за рахунок позикових коштів, або зростанням позитивного сальдо експорту, що компенсує низькі або падаючі інвестиції в основний капітал. Однак кожен тип цих режимів - «бум споживання на основі боргу» і «експортний меркантилізм» - містить внутрішні суперечності. Зростання заборгованості домашніх господарств при першому режимі і збільшення зовнішнього боргу країн з аналогічним дефіцитом рахунку поточних операцій при другому режимі

можуть в кінцевому підсумку підірвати стійкість цих режимів і привести до фінансових і економічних криз.

Інша цікава публікація [2], присвячена переосмисленню фінансово-економічних моделей для посткризової епохи з урахуванням уроків японської економічної кризи. Основним вихідним фактором японської кризи було суттєве дерегулювання фінансових ринків, і це в основному пов'язано з тим, що воно породило багато дисбалансів «доміно» [2, с.362]. Завдяки їм японські компанії змогли відійти від тих цінностей, які вони створили і які принесли їм оглушливий успіх, названий «японським економічним дивом». Зокрема, в період 1956–1973 рр. зростання ВВП Японії складало в середньому 9,2% за рік. Після першого нафтового шоку (в 1974-1991 рр.) воно склало в середньому майже 4% і впало до менш 1% за останні 25 років [2, с.354].

В Україні така політика стала практикуватись під впливом вимог МВФ з початку 2000-х років. Завдяки цьому економіка втратила спроможність забезпечувати гідний рівень життя населення, вона стимулює трудову міграцію та зростання боргової залежності, з якої практично нема виходу без катастрофічних наслідків для державного суверенітету [3, с. 34].

Україна – це стиснута пружина з великим нереалізованим потенціалом, найбільш привабливе місце для ведення бізнесу, інвестування, інновацій, реалізації власного таланту в Європі. Після Перемоги необхідно переорієнтувати економічну політику України зі спонтанної розбудови «механізму фінансіалізації» на створення механізму розвитку реальної економіки та розширене відтворення ефективних робочих місць з високим рівнем оплати праці у поєднанні з соціальною відповідальністю підприємців та удосконаленням нормативних вимог правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із забезпеченням енергетичної незалежності та фінансової безпеки держави.

Список використаних джерел:

1. Eckhard H., D. Detzer, and N. Dodig. (2015). *The Demise of Finance-dominated Capitalism. Explaining the Financial and Economic Crises*. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, Inc.

2. Mihut M. I. (2015). Rethinking financial and economic models for a post crisis era: lessons from the Japanese economic crisis. *Int. J. Economics and Accounting*, 6 (4), 352–364.

3. Михаліцька Н., Бліхар М., Верескля М., Комарницька І., Козяр Г. Фінансова безпека держави: міжнародний досвід дослідження інституціонально-правових причин кризових явищ в економіці. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2021. Том 2. № 37. С. 33-45.

Мокій А. І.

*доктор економічних наук, професор,
академік АНВШ України,
провідний науковий співробітник
відділу регіональної економічної політики
(ДУ «Інститут регіональних досліджень
ім. М. І. Долишнього Національної академії наук України»)*

Флейчук М. І.

*доктор економічних наук, професор,
академік АНВШ України,
професорка кафедри маркетингу
(Львівський національний університет ветеринарної медицини і
біотехнологій ім. С.З. Гжицького)*

Пурій Р. П.

*директор
(Український інститут дослідження щастя)*

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ПОСИЛЕННЯ БЕЗПЕКИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Глобальні трансформації та виклики, диджиталізація, пандемія COVID-19, ескалація воєнних конфліктів (у тому числі напад РФ на Україну) та форм і

методів гібридних і фізичних воєн зумовлюють поглиблення соціально-економічних криз, зростання ентропії економічних систем, а також істотне посилення загроз національній безпеці України.

З початку ХХ століття відбувається новий етап формування метасистемних характеристик глобальної економіки. Незважаючи на відмінності в методологічних підходах щодо парадигми глобалізації, анти-, альтер- чи деглобалізації, очевидний позитивний і негативний вплив глобалізації на національні макросистеми, їх суспільні та економічні складники, безпеку не лише в статичному, але й в динамічному вимірі. Відтак, у сучасному суспільстві складних динамічно-змінних соціально-економічних систем, економічна наука повинна також динамічно розвиватися і відповідати викликам глобального середовища. Висловлене, актуалізує здійснення мультидисциплінарних досліджень з врахуванням специфіки діючої соціально-економічної макромоделі вітчизняної економіки.

Зважаючи на нестабільність глобальної системи, напад РФ на Україну та інші кризові явища у вітчизняній економіці, а також посилення загроз економічній безпеці України впродовж останніх років, необхідним є пошук інноваційних методологічних та технічних рішень щодо планування, моніторингу, контролю та регулювання соціально-економічною та політичною макросистемою держави.

Основні проблеми, що посилюють загрози безпеці соціально-економічного розвитку України полягають у такому. **Внутрішні:** ентропійність соціально-економічної системи через ексклюзивне втручання в управління державою, постійний тіньовий перерозподіл власності внаслідок неефективної та несправедливої приватизації державного майна після набуття Україною незалежності; недосконала фінансово-бюджетна система (відтак, надмірний дефіцит Державного бюджету та переважно емісійне його покриття); неефективна грошово-кредитна та податкова політика; масове ухиляння від сплати податків; зростання обсягу «тіньового» та кримінального секторів економіки; відсутність паритету цін на сільськогосподарську та промислову продукцію; істотна

виснаженість ключових джерел фінансових ресурсів – прибутків суб'єктів господарювання, доходів бюджетів усіх рівнів, амортизаційних відрахувань, ресурсів цільових фондів тощо; нелегальний вивіз з України капіталу; істотна частка нелегального обігу валютних коштів в країні; недостатній державний контроль за здійсненням експорту та імпорту; нерозвиненість та непрозорість інституціональної інфраструктури підтримки конкурентоспроможності вітчизняних суб'єктів господарювання; збільшення частки населення, що проживає за межею бідності. **Зовнішні:** напад РФ на Україну та знищення вітчизняної фізичної інфраструктури та економічного потенціалу; нерозвиненість вітчизняного фінансового ринку та його інфраструктури; зростання зовнішньої заборгованості; нераціональне використання іноземних кредитів; нерегульований імпорт в Україну іноземного капіталу та надання йому переваги перед вітчизняним; надмірна відкритість економіки України; невважена лібералізація зовнішньоекономічної діяльності; відсутність експортно-імпортової збалансованості.

Таким чином, враховуючи, спектр як зовнішніх, так і внутрішніх загроз безпеці розвитку країни, неефективність і дисфункції державного управління внаслідок ексклюзивного регулювання соціально-економічного розвитку системи, виникає необхідність розробки та запровадження радикальних інноваційних механізмів у цій сфері, завданнями яких є: формування нової суспільної домовленості та інституціонального базису ефективного функціонування держави; зміцнення національної, у тому числі фінансової та економічної безпеки, мінімізація конфлікту інтересів та передумов поширення корупційних явищ; інноваційний економічний та суспільно-політичний розвиток; забезпечення рівних можливостей, а не «рівних економічних результатів» для громадян України; створення конкурентоспроможної в глобальному середовищі держави. Основні глобальні тренди також підтверджують важливість реалізації конкурентної політики держави у всіх її компонентах для досягнення основної мети та завдань пропонованого проєкту. До найістотніших трендів віднесемо такі: перехід суспільства на новий технологічний уклад та масштабне

проникнення цифрових технологій у всі сфери; трансформація банків у цифрові платіжні системи (100% електронні гроші – подібно до трендів у Японії, Норвегії, Швеції, Індії); виплата базового грошового забезпечення на одну особу (громадянина), як наслідок співволодіння суспільною власністю (приклад Фінляндії, ОАЕ); зважаючи на неефективність та дисфункціональність практично усіх систем забезпечення життєздатності держави, на сучасному етапі існує унікальна можливість створення інноваційних економічних та суспільно-політичних систем з початкової стадії; сучасні цифрові технології дозволяють запровадження ефективної ЄЦФОПС; в даний час НБУ вже розпочав процес створення національних електронних грошей; напад РФ на Україну та негативний вплив пандемії Covid-19 потребує ширшого застосування інформаційних систем для забезпечення життєдіяльності та життєздатності держави; відбувся процес націоналізації ПАТ КБ «Приватбанк» та створено один з перших в світі український банк «Монобанк» матеріально-технічна база яких у майбутньому може бути використана як технічна основа створення ЄЦФОПС за умови успішного тестування пілотного програмного забезпечення в межах проєкту. До одного з таких інноваційних механізмів, який, безумовно, потребує широкомасштабної експертної оцінки та громадського обговорення, а також пілотної апробації відносимо пропонувану нами розробку та запровадження єдиної цифрової фіскально-облікової платіжної системи (ЄЦФОПС).

Реалізація основних завдань проєкту базується на таких основних принципах:

- зміна парадигми функціонування національної економічної системи, у тому числі відміна оподаткування прибутків юридичних та доходів фізичних осіб, в протизаг – запровадження прогресивного податку на споживання;

- забезпечення права приватної власності на засоби виробництва, продукцію і гроші;

- гарантування базового соціального доходу громадянам України з врахуванням вартості земельних, природних ресурсів та співвласності у ЄЦФОПС;

– отримання всіма громадянами ренти від суспільних благ в грошовому еквіваленті з використанням персональних пенсійно-страхових рахунків в ЄЦФОПС з врахуванням принципів децентралізації;

– чіткий розподіл прав власності у взаємовідносинах «громадянин<=> громада<=>держава» із забезпеченням відповідальності власників за об'єкт власності та окреслення компетенцій і принципів розподілу доходів між власниками;

– забезпечення формування багатокладної, щастя-орієнтованої, динамічної ринкової економіки на інноваційних засадах з відкритим та прозорим механізмом управління;

– мінімізація ролі людського фактора в процесах регулювання фіскальної, пенсійної систем, монетарних потоків, максимальна їх автоматизація тощо;

– планомірна поетапна ліквідація комерційних банків (як організованих соціальних паразитів) та створення єдиного державного банку на основі ЄЦФОПС;

– аналіз та врахування глобальних викликів і тенденцій геополітики;

– формування платоспроможної еліти (висока оплата праці науковцям, військовим та правоохоронцям, суддям, чиновникам, депутатам (з чіткою системою моніторингу ефективності їх діяльності та запровадженням відповідальності за недосягнення належних результатів (адміністративної, у тому числі у грошовому еквіваленті, власним майном та кримінальної)).

Овчаренко Є. І.
*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри публічного управління,
менеджменту та маркетингу
(Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля)*

ОРГАНІЗАЦІЯ БЕЗПЕКОВОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ТА ПРОСВІТНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Повномасштабна збройна агресія російської федерації відносно України є переконливим свідченням того, що глобальна світова модель безпеки перестала існувати у своєму попередньому стані. Жодна з підсистем або організацій, що становили основу глобальної системи безпеки, не змогли запобігти війні у центрі Європи і не можуть перешкодити варварському способу її ведення з боку агресора. Значна частина безпекових організацій світового та європейського рівня де-факто визнали власну неспроможність впливати на ситуацію.

Одним з найсуттєвіших наслідків ситуації, що склалася, є втрата розуміння населенням України можливої дії механізмів забезпечення глобальної та регіональної безпеки. Особливе занепокоєння викликає така втрата орієнтирів у молоді. На протязі останніх 8 років, починаючи з 2014 року, в Україні спостерігалось постійне зростання рівня довіри до Північно-атлантичного блоку, який за вказаний період, за узагальненими оцінками, зріс майже удвічі. Але за два місяці російсько-української війни цей рівень знову впав майже до значень 2014 року.

У результаті склалася ситуація, коли, одного боку, явна та неявна допомога Північно-атлантичного блоку Україні змогла змінити хід війни на свою користь, але, з іншого боку, суспільство вважає, що Північно-атлантичний блок не виконав своєї глобальної ролі і не демонструє намірів щодо включення України до числа своїх членів. На думку суспільства, цим самим блок "підставив" Україну під протистояння з російською федерацією.

Основною причиною цього дисонансу є системно невірно сформовані уявлення громадянськості щодо реальних цілей та механізмів взаємодії у Північно-атлантичному блоці. Суттєвим упущенням останніх восьми років стало те, що, по мірі зростання популярності ідеї приєднання України до блоку, не відбулося відповідного підвищення поінформованості громадянськості щодо реальних цілей, завдань, способів взаємодії та спільного вирішення безпекових задач країн-членів Північно-атлантичного блоку. Це, у свою чергу, призвело до необґрунтованих очікувань населення України щодо ролі та форм участі блоку у російсько-українській війні. Значна частина населення просто очікувала прямої або опосередкованої військової участі блоку у війні. І коли цього не відбулося – суспільство почало активно виказувати думки щодо хибності шляху України до північно-атлантичної інтеграції в цілому. Найбільша проблема – значна частина української молоді пристала на думку щодо безперспективності північно-атлантичної інтеграції України.

Але, слід розуміти, що сумніви молоді ґрунтуються на невірних причино-наслідкових ланцюгах. Політичне керівництво України підтвердило непохитність курсу нашої країни на північно-атлантичну інтеграцію і це є єдиним шляхом майбутнього забезпечення держави. Зважаючи на це потрібно врахувати помилки минулого і розгортати інформаційну та просвітницьку діяльність серед молоді щодо північно-атлантичної інтеграції на нових, більш ефективних засадах. Заклади вищої освіти є найбільш пристосованим майданчиком для такої роботи з молоддю.

У якості можливого способу організації роботи з молоддю у стінах ЗВО може бути використаний досвід Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, у структурі якого створений та успішно функціонує Центр регіональної безпеки.

Метою діяльності Центру є консолідація зусиль науковців, волонтерських та громадських організацій, сприяння органам влади та самоврядуванню в інформуванні населення щодо безпекових викликів та мінімізації ризиків в умовах зростання соціальної напруги у суспільстві, формування експертного

середовища для аналізу проблем, що впливають на стан безпеки та стабільності в регіоні, підготовка наукового обґрунтованих рекомендацій та активізація національно-патріотичного виховання молоді.

У залежності від організаційних та фінансових можливостей основними видами діяльності Центру можуть бути: проведення дослідницької, аналітичної, організаційної та інформаційної роботи з метою напрацювання рекомендацій щодо пріоритетів регіональної політики безпеки; координація зусиль структурних підрозділів університету у напрямку ініціювання та реалізації заходів, спрямованих на створення в суспільстві адекватного розуміння сучасного стану безпеки в регіоні; – вивчення іноземного досвіду протидії різноплановим викликам національної безпеки; вивчення процесів адаптації безпекової політики України до стандартів НАТО та оцінок населенням руху у даному напрямку; аналіз різних секторів інформаційного середовища регіону з точки зору наповнення об'єктивною та доступною інформацією з питань безпеки та розроблення рекомендацій щодо формування ефективних механізмів та структур інформаційної підтримки безпекової політики; впровадження нових інструментів неформального навчання, включаючи організацію навчальних курсів, дебатів, ділових ігор, симуляції, тренінгів тощо, а також реалізація відповідних форм навчання для науково-педагогічного персоналу з метою здобуття навичок критичного мислення з врахуванням особливостей цільових груп; ініціювання та реалізація наукових досліджень у напрямку вивчення особливостей інформаційного впливу та маніпулятивних прийомів, методів, протидії їм, а також підвищення стресостійкості представників вразливих категорій населення; налагодження комунікацій з відповідними структурами обласного, міського, міжнародного рівня та проведення інформаційних і навчальних заходів (семінарів, дебатів, тренінгів, "круглих столів") з метою підвищення фаховості та ефективності у наданні допомоги та формування інформаційного середовища (обмін досвідом, вивчення кращих практик, напрацювання та апробація спільних методик тощо) та багато іншого.

Створення подібного структурного підрозділу у закладі вищої освіти та його організаційне, кадрове та матеріальне забезпечення дозволить підвищити ефективність інформаційно-просвітницької діяльності заданої тематики у обмежених часових рамках.

Омельяненко В. А.

*доктор економічних наук., доцент,
провідний науковий співробітник НДС
(Сумський державний педагогічний університету імені А.С. Макаренка),
старший науковий співробітник
(Інститут економіки промисловості НАН України)*

Омельяненко О. М.

*доктор філософії,
науковий співробітник науково-дослідного сектору
(Сумський державний педагогічний університету імені А.С. Макаренка)*

ПРІОРИТИЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ БЕЗПЕКИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

Актуальність дослідження пріоритетів інноваційного розвитку пов'язана з необхідністю підвищення конкурентоспроможності економіки країни та її регіонів, здатністю до інноваційного оновлення суспільства, особливо відчутною в умовах кризи. Інноваційний механізм сталого розвитку передбачає реалізацію регіоном конкурентних переваг і може бути ефективно використаний як в умовах економічного зростання, так і як інструмент антикризового управління [1; 2]. Інноваційний механізм забезпечення безпеки сталого розвитку регіону передбачає:

- виявлення ключових проблем сталого розвитку регіону та факторів, що перешкоджають інноваційному процесу у регіоні;
- розробку моделі управління регіональною інноваційною системою;
- розробку збалансованої системи показників сталого розвитку регіону;
- розробку методики оцінки індексів екологічної, соціальної, економічної

стабільності, інноваційного потенціалу, трансферу технологій;

- розробку математичної моделі, яка описує динаміку основних соціально-економічних показників регіону;

- розробку рекомендацій щодо управління сталим розвитком регіону в умовах інноваційних перетворень.

Реалізація цього завдання в Україні ускладнюється проблемами публічного управління у сфері прогнозування, фінансування і трансферу технологій. Для вирішення завдань вибору технологічних пріоритетів варто розглянути основні висновки моделі «три горизонти», запропонованої експертами McKinsey [3], адаптувавши їх до завдань розроблення інноваційної політики:

- Горизонт 1 забезпечує постійні інновації для наявної системи та основних наявних переваг;

- Горизонт 2 розширює наявну систему, щоб працювати з новими цілями;

- Горизонт 3 передбачає створення нових переваг, щоб отримати переваги від проривних ідей або протистояти новим загрозам.

Згідно з цією схемою першим кроком є виявлення загроз безпеці (уразливості) з подальшою проєкцією на інноваційну систему на наступні етапи аналізу. Другий крок аналізу пріоритетів передбачає застосування принципу Парето «20 на 80», згідно з яким з усіх виділених пріоритетів треба вибрати 20%, аналіз та оптимізацію яких слід зробити першочерговими (вони можуть як забезпечити до 80% результатів, так і бути причиною до 80% загроз). Для вирішення цієї проблеми на практиці пропонується використовувати такі критерії пріоритетності: важливість пріоритету, проблематика пріоритету, можливість та вартість державних змін у пріоритеті.

Під час вирішення завдань вибору пріоритетів варто враховувати високий рівень динамічності, появу численних важкопрогнозованих трендів інноваційного розвитку, що обумовлюють доцільність використання інших підходів до вибору пріоритетів у межах інноваційної політики, що можна реалізувати шляхом інституційно-інноваційного проєктування.

На основі цього пропонуємо такий методичний підхід до розроблення та впровадження інноваційної політики:

- аналіз сильних і слабких сторін, загроз та можливостей регіону і технологічного сектору забезпечення безпеки;
- визначення загальних пріоритетів розвитку та цільової функції;
- конкретизація критеріїв вибору пріоритетів на основі створення карти міжгалузевих зв'язків;
- визначення набору доступних інструментів підтримки;
- визначення необхідних витрат на використання кожного інструменту (необхідний бюджет та можливі непрямі суспільні витрати), а також вигоди від використання інструменту (соціальні вигоди, міжгалузеві ефекти тощо);
- визначення ефективності кожного інструменту та можливі синергії (ефекти мультиплікатора) в оптимальних умовах використання;
- планування наявних ресурсів (включно з майбутніми можливостями);
- добір оптимального набору інструментів, максимізація цільової функції для заданого рівня фінансування або мінімізація витрат;
- оцінювання ефективності реалізації політики та коригування курсу.

Реалізацію інституційно-інноваційних проєктів на регіональному рівні доцільно розглядати на двох рівнях:

- 1) створення рамкових умов реалізації інституційно-інноваційних проєктів та суб'єктів, залучених у цей процес;
- 2) безпосередня реалізація інституційно-інноваційних проєктів, що ґрунтується на принципах смарт-спеціалізації, аналізі технологічної траєкторії та проєктуванні інноваційних систем.

Під час використання методичного підходу до розроблення та впровадження інноваційної політики варто враховувати роль як традиційних галузей, що генерують прибуток для інвестування в нові технології, так і вплив факторів довгострокового характеру – інноваційних, зокрема у межах різних типів важливих для сталого розвитку інновацій.

Список використаних джерел:

1. Omelyanenko V. National strategic innovation security policy making (theoretical review). Tallinn: Teadmus, 2020. 300 p.
2. Omelyanenko V.A., Omelianenko O.M. Digital services as a component of regional innovation systems. Economy digitalization in a pandemic conditions: processes, strategies, technologies: International scientific conference (January 22–23, 2021. Kielce, Poland). Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2021. pp. 172–176.
3. Три горизонта: как новички побеждают лидеров рынка. *ИДЕОНОМИКА*. 2019. URL: <https://ideanomics.ru/articles/17081> (дата звернення: 15.12.2021).

Підоричева І. Ю.

*доктор економічних наук,
завідувачка сектору проблем
інноваційно-інвестиційного розвитку промисловості
(Інститут економіки промисловості НАН України)*

ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ ВІЙНИ В УКРАЇНІ: УРОКИ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ФРАНЦІЇ

Наразі світ опинився перед лицем найбільш серйозного і безпрецедентного виклику в новітній історії Європи – військового вторгнення РФ на територію незалежної України. Це, з одного боку, поставило під загрозу мир і безпеку на європейському континенті, а з іншого боку, виявило кризу у безпековій сфері ЄС. Найближчими серйозними її наслідками стануть міграційна, продовольча, енергетична, економічна кризи, які торкнуться усього світу. Важкими будуть наслідки російсько-української війни насамперед для нашої держави. Для їх ефективного та швидкого подолання потрібно застосовувати виважені, продумані рішення, які до того ж мають спиратися на іноземний досвід повоєнного відновлення. У цьому контексті доцільно згадати

та проаналізувати, як відновлювалася після Другої світової війна Європа і Франція, зокрема.

Нині, мабуть, дивно чути, але сімдесят років тому Франція була економічно слабкою, технологічно відсталою країною. Її врятував План модернізації та переоснащення (*Plan de Modernisation et d'Équipement*) [1, с. 70] (далі – План), головним ініціатором і куратором підготовки якого виступив французький політичний діяч, економіст і дипломат Жан Монне.

Відразу потрібно сказати, лідерські якості, харизма і патріотизм Ж. Монне зіграли вирішальну роль в модернізації Франції. Він взяв на себе складну та відповідальну місію. Причому головна її складність полягала не у підготовці Плану, хоча, звісно, це було дуже непросте завдання, а в тому, щоб не допустити надмірного втручання чиновників у цей процес. На переконання Ж. Монне [2, с. 300], Планом повинні були займатися виключно найкращі та найдосвідченіші у своїй сфері фахівці, які до того ж мали «горіти» своєю справою, бути підприємливими та активними. План і команда, яка ним займалася, представлялася йому як своєрідна надбудова над усіма іншими державними структурами, підвітна напряму прем'єр-міністру країни. Тодішній прем'єр-міністр Франції Фелікс Гуен підтримав таку ініціативу, чим одразу задовольнив декілька умов, від яких без перебільшення залежав успіх усієї справи: по-перше, надати Плану загальнонаціонального значення та авторитету; по-друге, нівелювати бюрократичну складову при ухваленні рішень.

Затверджений французьким урядом у січні 1947 р., цей План спрямовувався на вирішення повоєнної кризи в країні. Його суть зводилася до таких цілей:

заручитися підтримкою народу у справі модернізації країни, максимально залучити населення до виконання поставленого перед Францією складного завдання відбудови післявоєнної економіки;

надолужати науково-технічне відставання від інших країн, здійснити реконструкцію промисловості на нових технічних засадах і розпочати її проведення терміново;

підвищити продуктивність праці та повністю використовувати наявні людські ресурси, підвищити обсяги промислового виробництва та розвинути експортний потенціал у тих галузях, в яких країна має відносні переваги.

Планом було закріплено перелік пріоритетних галузей французької економіки, які мали отримувати пріоритетне фінансування, даючи імпульс розвитку національному виробництву по всій країні. Як такі галузі були обрані: вугільна промисловість, чорна металургія, виробництво електроенергії, будівництво, транспорт і сільськогосподарське машинобудування. Для кожної з них розроблялися програми модернізації з деталізацією по конкретних проектах. Фінансувалися роботи за Планом за рахунок іноземних кредитів.

Отже, які уроки з французького досвіду повоєнного відновлення та модернізації економіки може винести для себе Україна?

Найперше неприпустимим є відтворення аграрно-сировинної моделі економіки у її довоєнному вигляді, що призведе до остаточної «аграризації» та занепаду країни. Повоєнна відбудова України має спрямовуватися на створення економіки індустріально-інноваційного типу шляхом технологічно-цифрової трансформації на засадах Індустрії 4.0. Україна має сама ініціювати такий сценарій післявоєнного розвитку, розробивши концепцію комплексного плану повоєнної відбудови країни (далі – План) на нових технологічних засадах. Цей План необхідно надати нашим союзникам для подальшого спільного доопрацювання та погодження. Розробкою Плану мають займатися найкращі й найкваліфікованіші фахівці з чистою репутацією, завзяті та підприємливі, не байдужі до майбутнього України. У Плані має бути чітко визначено курс на європейську інтеграцію України. План має стати національною політикою України, програмою її структурної трансформації.

При підготовці Плану та його схваленні різними міністерствами і відомствами як всередині країни, так і міжнародними партнерами потрібно

усунути усі можливі бюрократичні перепони, аби максимально прискорити цей процес. Важливо визначитися з куратором Плану – людиною, яка буде готова і професійно здатна очолити відповідальну місію кураторства над розробкою Плану. Серед першочергових завдань Плану мають стояти питання відбудови житла та реконструкції промисловості для підтримки внутрішньо переміщених осіб та спонукання українців, які виїхали за кордон, повертатися на Батьківщину.

Вирішальне значення у схваленні міжнародними партнерами України обраного нею сценарію розвитку матиме сильна політична воля, чітка та незламна позиція національної еліти у відстоюванні національних інтересів та права Української держави на інноваційний розвиток та членство в ЄС. Необхідно вже сьогодні домовлятися про надання Україні фінансової допомоги переважно на безповоротній основі як умови забезпечення стійкості її повоєнного економічного зростання у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел:

1. Judt T. Postwar. A History of Europe since 1945. New York: The Penguin Press, 2005. 878 p.
2. Монне Ж. Реальность и политика. Мемуары. Москва: Московская школа политических исследований, 2000. 664 с.

Погорелов Ю. С.

*доктор економічних наук, професор,
(Радник члена Рахункової палати)*

БЕЗПЕКОЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ОБ'ЄКТ МЕНЕДЖМЕНТУ БЕЗПЕКИ

Останнім часом серед низки видів діяльності і підприємств, і регіональних та державних органів все наполегливіше йдеться про її новий вид – безпекозабезпечувальну діяльність. Поки ще цей вид діяльності формується

майже інтуїтивно, у відповідь на явні та неявні загрози, що реалізуються на всіх рівнях соціально-економічної системи держави. Проте цей вид діяльності потребує відповідного дослідження - усвідомлення цілей, особливостей та ресурсного забезпечення, пояснення зв'язку та координації з іншими видами діяльності, відповідної організації і зрештою управління.

Актуалізацію безпекозабезпечувальної діяльності пояснено в [1]: експоненціальне зростання кількості загроз функціонуванню різноманітних об'єктів на всіх рівнях соціально-економічної системи, мультиплікатизація їхнього впливу через одночасність реалізації та її серйозні, іноді недополані наслідки, через які не лише порушується нормальне (задане) функціонування об'єкта, а й відбувається його якісне перетворення.

Безпекозабезпечувальна діяльність на всіх рівнях соціально-економічної системи – це сукупність взаємопов'язаних дій будь-якого об'єкта (підприємства, організації, органів міської, регіональної або державної влади), спрямованих на убезпечення його функціонування.

Важливість безпекозабезпечувальної діяльності об'єктів всіх рівнів соціально-економічної системи складно переоцінити, її можна визнати домінуючою серед інших видів діяльності: адже за відсутності її результатів здійснення інших видів діяльності може просто втратити сенс.

Безпекозабезпечувальна діяльність на всіх рівнях соціально-економічної системи здійснюється завдяки взаємодії об'єктів всіх рівнів, які намагаються забезпечити безпеку, із зовнішнім та внутрішнім середовищем, у яких мають місце різноманітні процеси та явища, що у сукупності за певних умов можуть вважатися загрозами функціонуванню зазначених об'єктів.

Отже, метою безпекозабезпечувальної діяльності є убезпечення об'єктів на всіх рівнях соціально-економічної системи.

Убезпечення функціонування об'єкта розуміється як досягнення стану захищеності, в якому він має можливість у повному обсязі виконувати покладені на нього функції. Убезпечення функціонування об'єкта досягається завдяки безперервному здійсненню системи ресурснозабезпечених заходів,

спрямованих на недопущення або мінімізацію змін негативного характеру у стані об'єкта, які перешкоджають виконанню їм покладених на нього функцій.

Дії, що складають зміст безпекозабезпечувальної діяльності об'єкта, різноманітні, а тому потребують певного упорядкування, для чого пропонується їх розподілити за такими групами (розподіл відіграє значну роль в процесі об'єктивізації безпекозабезпечувальної діяльності – у визначенні конкретних осіб, які мають ці дії виконувати):

аналітичні дії: аналіз загроз функціонуванню об'єкта та їхніх джерел, можливих траєкторій розвитку загроз окремо та у сукупності, прогнозування наслідків реалізації загроз, визначення способів гальмування розвитку загроз та за можливості їхньої ліквідації;

моніторингові дії: оцінювання реального процесу розвитку (кожної окремо та у сукупності) за такими характеристиками як швидкість та інтенсивність процесу, контроль за ресурсним забезпеченням безпекозабезпечувальних дій;

організаційна діяльність: визначення заходів, які мають бути реалізовані у ході безпекозабезпечувальної діяльності з метою ліквідації, гальмування розвитку загроз або подолання наслідків їхньої реалізації, розподіл таких дій за центрами відповідальності, координація дій центрів відповідальності виконавців безпекозабезпечувальних дій;

ресурсозабезпечувальні дії: визначення виду, кількості та вартості ресурсів, їхніх джерел, логістичних ланцюжків доставки та залучення, створення системи резервів необхідних ресурсів, контроль за станом резервів.

Для досягнення узгодженості зазначених груп дій, їх своєчасного та повного виконання і завдяки цьому забезпечення результативності безпекозабезпечувальної діяльності певного об'єкта необхідний менеджмент цього виду діяльності. Причому менеджмент безпекозабезпечувальної діяльності є актуальним щодо будь-якого об'єкта на всіх рівнях соціально-економічної системи – на державному, регіональному та організаційному (рівню окремого суб'єкта господарювання).

У менеджменті безпекозабезпечувальної діяльності за допомогою організаційно-економічних методів і форм впливу керуючої підсистеми на керовану створюється можливість забезпечення функціонування певного об'єкта соціально-економічної системи. Оскільки безпекозабезпечувальна діяльність є відносно новим видом діяльності, то і проблематика її менеджменту лише починає формуватися. Сьогодні поки ще остаточно не сформувалося коло питань цієї проблематики. Так, наприклад необхідний пошук таких організаційно-економічних методів і форм впливу керуючої підсистеми на керовану, які максимальною мірою враховують особливості безпекозабезпечувальної діяльності певного об'єкта і дозволяють добитися її результативності (а за максимумом – високої результативності).

Таким чином, необхідність розроблення кола питань, що складають теоретичний та інструментальний базис менеджменту безпекозабезпечувальної діяльності на всіх рівнях соціально-економічної системи вже є не лише наявною, а й нагальною.

Список використаних джерел:

1. Вахлакова В. В. Безпекозабезпечувальна діяльність підприємства: зміст, принципи та способи. *Бізнес-Інформ*. 2020. №3. С. 200-207.

Пушак Я. Я.
*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри соціально-поведінкових,
гуманітарних наук та економічної безпеки
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

Трушкіна Н. В.
*кандидат економічних наук, старший дослідник,
старший науковий співробітник відділу проблем
регуляторної політики та розвитку підприємництва
(Інститут економіки промисловості НАН України)*

ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ СУЧАСНОСТІ

На даний час сучасне цифрове суспільство і комплекс електронних послуг держави формують складне середовище, яке не може існувати без надійної системи інформаційної та кібернетичної безпеки. Як показують дослідження [1; 2], стрімкий перехід на цифрові технології сприяє прискоренню процесів діджиталізації розвитку екосистеми. Це обумовлено використанням великих баз даних, блокчейну, гібридних (поєднання онлайн і офлайн) форм роботи, формуванням цифрових платформ та національної інформаційної інфраструктури, активізацією електронної комерції тощо. Однак це, у свою чергу, призводить до появи загроз і ризиків інформаційної безпеки, серед яких: відсутність цілісної інформаційної політики держави, витік інформації, використання неліцензійного програмного забезпечення, втрати даних через шпигунські програми, кіберзлочинність (фішинг, формджекінг, криптоджекінг), кібератаки, кібервійни, кібертероризм, гібридна агресія Російської Федерації проти України у кіберпросторі тощо.

Це підтверджують й результати досліджень міжнародних організацій і консалтингових компаній. Так, за даними Ponemon Institute, 75% опитаних ІТ-фахівців визнали, що ризик злому через третіх осіб небезпечний і зростатиме. У

ході обстеження, проведеного компанією Soha Systems, встановлено, що 63% усіх випадків витоку даних можуть бути прямо або опосередковано пов'язані з атаками третіх осіб. Міжнародне дослідження з проблем інформаційної безпеки (Global Information Security Survey, GISS), яке проведено консалтинговою компанією Ernst&Young, показало, що у 2021 р. 77% респондентів у світі повідомили про зростання кількості серйозних кібератак (у 2020 р. – 59%). І лише 9% опитаних впевнені у тому, що існуючі в їхній компанії заходи з мінімізації кіберризиків здатні захистити її від серйозних кібератак (порівняно з 20% у 2020 р.). При цьому виявлено, що незважаючи на зростаючу загрозу кібератак, бюджет на кібербезпеку вкрай малий відносно загальних витрат на застосування інформаційно-комунікаційних технологій. За результатами опитування 600 топменеджерів великих міжнародних компаній, проведеного консалтинговою компанією Deloitte у рамках дослідження «Майбутнє кіберпростору в 2021 році», встановлено, що 69% респондентів відмічають значне зростання кіберзагроз і ризиків для їхнього бізнесу з початку 2020 року. Як зазначено у Звіті Центру кібербезпеки Всесвітнього економічного форуму (WEF) «Глобальні перспективи кібербезпеки до 2022 року», 81% опитаних визнають цифрову трансформацію ключовим чинником підвищення кіберстійкості шляхом зміцнення політик, процесів і стандартів із залученням третіх сторін.

Згідно з опитуванням українських підприємств у ході Всесвітнього дослідження економічних злочинів та шахрайства, яке в 2020 р. проведено компанією PwC, виявлено, що 31% респондентів стикається з кіберзлочинами. За даними Національного координаційного центру кібербезпеки при Раді національної безпеки і оборони України у період з 7 вересня по 6 грудня 2020 р. зафіксовано понад 22 млн кіберінцидентів. Загальний рівень загроз інформаційної та кібернетичної безпеки становить 58%. Глобальне дослідження «Довіра до цифрових технологій 2021», яке проведено компанією PwC, демонструє зростання рівня ризиків кібератак на бізнес у світі приблизно на 24%. При цьому в Україні тільки 20% підприємців розглядають кібербезпеку як

сучасну необхідність, готові коригувати стратегію забезпечення інформаційної безпеки у зв'язку з пандемією COVID і вкладати для її реалізації певні інвестиційні ресурси.

З огляду на це, актуалізуються питання забезпечення інформаційної безпеки різних сфер життєдіяльності та суб'єктів господарювання. Цю економічну категорію доцільно розглядати як важливу складову економічної безпеки на макро-, мезо- та мікрорівнях [3], а також з позицій забезпечення національної безпеки держави [4; 5]. На сьогоднішній день правові засади розвитку системи інформаційної безпеки регулюються такими законодавчими й нормативно-правовими документами: Закон України від 21.06.2018 р. № 2469-VIII «Про національну безпеку України»; Указ Президента України від 14.09.2020 р. № 392/2020 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року «Про Стратегію національної безпеки України»; Указ Президента України від 26.08.2021 р. № 447/2021 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію кібербезпеки України» тощо. Разом з тим, незважаючи на деякі позитивні законодавчі ініціативи щодо створення системи інформаційної безпеки як пріоритету забезпечення національної безпеки України, все ж таки існують певні проблеми недостатньо ефективного нормативно-правового забезпечення у цьому напрямі. Більшість нормативних документів не кореспондуються один з одним. У деяких з них лише йдеться про інформаційну безпеку в системі національної безпеки. Але не прописано загальних засад, належних інституційних умов і не визначено відповідних механізмів організаційно-економічного і фінансового забезпечення функціонування системи інформаційної безпеки з позицій національної безпеки держави. На даний момент не розроблено законопроект «Про інформаційну безпеку України», Стратегію інформаційної безпеки України та Концепцію інформаційної безпеки України. Хоча були деякі спроби розроблення останніх двох програмних документів. Однак вони так і залишилися недоопрацьованими і незатвердженими проектами. Тому ці питання потребують особливої уваги з

боку освітян, науковців, представників державних органів влади і бізнес-середовища. І це варто робити лише при їхній спільній взаємодії.

Перспективи подальших досліджень полягають в узагальненні й систематизації існуючих теоретичних підходів до визначення змісту поняття «інформаційна безпека»; авторському трактуванні даної економічної категорії у контексті забезпечення національної безпеки України.

Список використаних джерел:

1. Квилинский А.С., Трушкина Н.В., Рынкевич Н.С. Концептуальные подходы к определению термина «информационная экономика». *Проблеми економіки*. 2019. № 3(41). С. 147-155. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2019-3-147-155>.

2. Trushkina N. Development of the information economy under the conditions of global economic transformations: features, factors and prospects. *Virtual Economics*. 2019. Vol. 2. No. 4. P. 7-25. [https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.04\(1\)](https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.04(1)).

3. Kwilinski A., Pajak K., Halachenko O., Vasylchak S., Pushak Y., Kuzior P. Marketing tools for improving enterprise performance in the context of social and economic security of the state: innovative approaches to assessment. *Marketing and Management of Innovations*. 2019. Iss. 4. P. 172-181.

4. Державна політика забезпечення національної безпеки України: основні напрямки та особливості здійснення: монографія / М.Ф. Криштанович, Я.Я. Пушак, М.І. Флейчук, В.І. Франчук. Львів: Сполом, 2020. 418 с.

5. Пушак Я.Я., Трушкіна Н.В. Сутність поняття «фінансовий моніторинг» у контексті забезпечення національної безпеки. *Вісник економічної науки України*. 2021. № 2 (41). С. 197-203. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2021.2\(41\).197-203](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2021.2(41).197-203).

Разумова Г. В.
доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри аналітичної економіки та менеджменту

Колесник А. С.
студентка
(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

В умовах розвитку глобалізаційних процесів та інтеграції національної економіки у світовий фінансовий простір питання забезпечення фінансової безпеки України набуває все більшої актуальності. Він впливає та пов'язує між собою всі галузі національної економіки, суб'єктів господарювання, суспільство, політику, фінанси тощо.

Забезпечення фінансової безпеки на всіх рівнях влади є важливим завданням для багатьох держав, у тому числі й для України. Неможливо вирішити економічні проблеми, які стоять перед державою, регіонами, підприємствами, не забезпечивши їм фінансову безпеку. Це завдання стає особливо пріоритетним в умовах нестабільності та фінансової кризи [1]. Важливим інструментом державного регулювання соціально-економічних процесів є Державний бюджет України. Основним дестабілізуючим чинником кризи державних фінансів є дисбаланс державного бюджету. Так, у 2017 році дефіцит державного бюджету склав 47,85 млрд грн (1,6 % ВВП); 59,25 млрд грн (1,7% до ВВП) у 2018 році; і 78,05 млрд грн (2 % до ВВП), у 2019 році [2].

Динаміка кількості банків свідчить про те, що зростання ресурсного потенціалу банків прямо пропорційно рівню довіри населення до банківських установ. Фінансова політика, як і національна економічна політика в цілому, залежить від існуючого правового поля та фінансової безпеки держави [3]. Забезпечення належного рівня фінансової безпеки банківської системи України потребує прийняття комплексу заходів щодо вдосконалення законодавства,

банківського нагляду, стратегічного планування та антикризового менеджменту.

Прийняття законів про валютне регулювання та кредитування, запровадження ризик-орієнтованого нагляду за банками, стрес-тестування, створення компаній з управління активами та бридж-банку підвищать рівень фінансової безпеки банківської системи України, а також, очевидно, зменшать внутрішні та зовнішні загрози. Проте вдосконалення цих сфер банківського менеджменту не може бути ефективним без відповідного покращення загальної економічної політики держави, а також без встановлення взаємоузгодженої грошово-кредитної та фіскальної політики [4]. Важливо, щоб національна валюта виконувала функції накопичення, забезпечувала інтереси держави та довіру населення. Особливо важливою для України є вироблення адекватної світовим тенденціям монетарної політики.

Одним із найважливіших напрямків реалізації фінансової стратегії у сфері курсової політики України є протидія доларизації грошово-кредитної сфери держави за кордоном. Водночас джерелом такого капіталу є переважно перерозподіл державного майна, неповернення виручки за експортовану продукцію, ухилення від сплати податків, спекулятивні фінансові операції. Тому, з одного боку, необхідно посилити відповідальність за приховування доходів за кордоном, а з іншого, створити законодавчі умови для легалізації в Україні некримінального капіталу, вивезеного з країни [5].

Для забезпечення фінансової безпеки України доцільними є такі комплексні заходи: розробка стратегії фінансової безпеки, формування та виконання державного та місцевих бюджетів, моніторинг показників оцінки фінансової безпеки, грошово-фінансової безпеки, розробка стратегії розвитку та контролю банківської системи, посилення платіжної дисципліни, податкове регулювання, контроль за виведенням капіталу з України за кордон, забезпечення функціонування ринку цінних паперів та фондового ринку, валюти регулювання, лібералізація руху капіталів. Фінансова безпека України можлива лише за умови, коли фінансова, грошово-кредитна, банківська

системи збалансовані та стійкі до впливу зовнішніх і внутрішніх факторів. Проте сьогодні фінансова безпека України знаходиться під загрозою. Адже всі складові фінансової безпеки перебувають у незадовільному стані.

Банківська система України належить іноземцям (32% банків зі 100% іноземним капіталом), відбувається процес витіснення національної валюти іноземною (рівень доларизації) і постійний дисбаланс державного бюджету. Все це створює загрозу фінансовій безпеці України. Стійка тенденція до зниження довгострокового кредитування (19,6% у кредитному портфелі українських банків) є вкрай негативною. Її зниженню сприяють стабільно висока облікова ставка Національного банку України, рівень інфляції, зменшення ресурсної бази банків [2]. Впровадження фінансових, валютних, кредитних заходів, прийняття змін до законодавчої бази, розробка стратегії фінансової безпеки України стають все більш актуальними. Реалізація цих заходів сприятиме зміцненню фінансової безпеки України.

Список використаних джерел:

1. Смоквіна А. А. Фінансова безпека як стратегічна складова економічної безпеки України. *Економіка: реалії часу*. 2014. № 3 (13). С. 30-36.
2. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/uk>.
3. Ситник Н. С., Васьків І. М. Фінансова безпека банків як одна з державних фінансових безпеки. *Наукові записки Тауридського національного університету імені В. І. Вернадського Серія: Економіка та управління*. 2018. Том 29 (68). № 6. С. 129-132.
4. Васильчишин О. Б. Шляхи підвищення рівня фінансової безпеки української банківської системи в умовах політичного та економічного дисбалансу. *Причорноморські економічні студії*. 2016. № 7. С. 221-225.
5. Калантай А. М. Місце та роль фінансової безпеки її національних інтересів. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України*. 2012. № 1. С. 143-153.

6. Разумова Г.В., Протопопова Н.А., Джанумова Л.Т. Податкова оптимізація та ухилення від сплати податків в Україні. *Scientific World Journal*. 2020. № 6. Part 3. P. 25-30. <https://doi.org/10.30888/2663-5712.2020-06-03-083>.

Романовська Ю. А.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів
(Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного
торговельно-економічного університету)

РЕСУРСНИЙ АНАЛІЗ ЯК ВАЖЛИВА СФЕРА МЕНЕДЖМЕНТУ БЕЗПЕКИ МІСТА

У забезпеченні соціально-економічної безпеки міста важлива роль належить відповідним ресурсам – їхній наявності, відповідності потребам убезпечення міста, збалансованості, якості, економності використання та ін. Тому необхідне визначення певних теоретичних конструктів щодо ресурсного забезпечення соціально-економічної безпеки міста, які базуються на результатах ресурсного аналізу.

Ресурси, необхідні для забезпечення соціально-економічної безпеки міста, є істотно різними, мають різну форму, прояви, міру контрольованості тощо. Але поряд з тим такі ресурси мають і спільні риси:

ресурси доволі тісно пов'язані між собою, а тому зміна ресурсів одних видів (стану, наявності, якості та ін.) може тією чи іншою мірою сприяти покращанню або погіршенню ресурсів інших видів;

ресурси всіх видів мають часовий лаг, завдяки чому управлінський вплив на будь-який вид ресурсів, якщо й спроможний його змінити у контексті посилення соціально-економічної безпеки міста, то лише через певний проміжок часу;

органи місцевої влади у місті не завжди мають можливості та повноваження для безпосереднього визначення обсягів ресурсів, їхньої зміни,

заміни, використання або розпорядження ними. Частина ресурсів взагалі є неконтрольованими місцевою владою, яка може лише сприяти їхньому розвитку або знаходити способи результативного використання;

вплив місцевої влади на ресурси, необхідні для забезпечення соціально-економічної безпеки міста, має бути зваженим та обережним, оскільки через пов'язаність ресурсів всіх видів наслідки впливу можуть відрізнятись від очікуваних;

окремі види ресурсів для міської влади у контексті забезпечення соціально-економічної безпеки міста є найбільш проблемними. Такі ресурси сильно або дуже сильно впливають на рівень соціально-економічної безпеки міста, але одночасно змінюються (або замінюються) дуже повільно, або не змінюються (не замінюються) взагалі, або вартість їхньої зміни/заміни є дуже високою. Прикладом таких видів ресурсів є людські ресурси відповідної якості, енергетична інфраструктура міста.

Ресурси, необхідні для забезпечення соціально-економічної безпеки міста, мають принципово різну природу, вони не є порівнюваними між собою, їх не можна оцінювати за якоюсь однією шкалою. Але для їхнього порівняння, результати якого можуть бути корисними у визначенні взаємозамінюваності ресурсів, можна запропонувати такі критерії:

інтенсивність впливу на забезпечення соціально-економічної безпеки міста;

залежність від дій міської влади визначає, в який спосіб ресурс може бути створений або змінений завдяки діям органів влади у місті);

форма (матеріальна або нематеріальна);

можливість зміни або заміни (керованість) завдяки діям органів міської влади;

швидкість зміни або заміни;

витратність змін або заміни (величина коштів та інших ресурсів, що мають бути витрачені для зміни або заміни ресурсу).

Результати аналізу ресурсів забезпечення соціально-економічної безпеки міста є важливими для розроблення цільових заходів з убезпечення міста, прогнозів та сценаріїв, спрямованих на збереження та посилення безпеки. Відсутність та незбалансованість ресурсів, необхідних для убезпечення міста, є дуже негативним явищем, а за складних умов, що наразі мають місце в Україні, взагалі можуть призвести до катастрофічних наслідків.

Результати сценарного аналізу впливу відсутності того чи іншого виду ресурсів, необхідних для забезпечення соціально-економічної безпеки міста, послуговували підставою для таких висновків.

Окремі види ресурсів мають комбіновану форму - одночасно й матеріальну, й нематеріальну.

Вплив деяких ресурсів є критично важливим (переважно це ресурси, які мають матеріальну природу) (так звані критичні ресурси). Їхня відсутність або недостатність безпосередньо негативно та обмежувально впливає на соціально-економічну безпеку міста.

Вплив ресурсів на забезпечення на соціально-економічної безпеки міста є обмежено субституційним, тобто відсутність одного ресурсу дуже складно (а у деяких випадках майже неможливо) компенсувати наявністю іншого. Така компенсація можлива, але у доволі невеликих межах. Наприклад, відсутність логістичної інфраструктури не можна компенсувати наявністю людських ресурсів або корисних копалин, а відсутність медичної інфраструктури не можна компенсувати наявністю енергетичної інфраструктури.

Наявність окремих видів ресурсів, що мають нематеріальну природу, не може компенсувати відсутності матеріальних ресурсів, але може посилити результативність та цільовий характер їхнього використання у забезпеченні соціально-економічної безпеки міста.

Партнерські ресурси за конкретних умов можуть сприяти компенсації відсутності інших ресурсів (матеріальних та нематеріальних), що дозволить на деякий час підтримати прийнятний рівень соціально-економічної безпеки міста.

Забезпечення соціально-економічної безпеки міста лише за рахунок нематеріальних та партнерських ресурсів можливо на тимчасовій основі. Воно має базуватися на власних матеріальних ресурсах.

Таким чином, забезпечення соціально-економічної безпеки практично неможливо без відповідних ресурсів належної якості. Міру такої забезпеченості можна виявити за результатами ресурсного аналізу в менеджменті безпеки міста.

Рассадникова С. І.

*кандидат економічних наук, доцент,
старший науковий співробітник,
доцент кафедри економіки і міжнародних
економічних відносин*

Фурман О. О.

*здобувачка вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
за освітньою програмою «Міжнародні економічні відносини»
(Міжнародний гуманітарний університет)*

ЗНАЧЕННЯ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Значення торговельно-економічних відносин набуває все більшого значення в процесі інтернаціоналізації господарського життя і зростання економічної взаємозалежності країн. В контексті євроінтеграційного вектора державної політики постають проблеми ефективного використання механізму взаємодії вітчизняної економіки зі світовим господарством в умовах глобалізації. Тому одним з пріоритетних напрямів економічної політики України визначається розвиток зовнішньоекономічної діяльності, який полягає в розширенні взаємовигідних відносин з іншими країнами та рівноправному входженні національної економіки до світового економічного простору.

У всіх країнах без винятку, а особливо в країнах з перехідною економікою, де економічні відносини нестабільні і сталася широка лібералізація зовнішньоекономічної діяльності, державне втручання в розвиток торговельно-економічної діяльності є об'єктивною необхідністю.

Предметом дослідження є проблеми зростання обсягів зовнішньоекономічної діяльності України, а саме Одеського регіону на основі оптимізації експортно-імпортних операцій та інвестиційної діяльності.

В ході проведеного аналізу було з'ясовано, що зовнішньоекономічна діяльність підприємств Одеської області вже багато років розвивалася динамічно, зростали обсяги експорту товарів та послуг при негативному сальдо зовнішньоторговельного балансу та поліпшувався інвестиційний клімат в області. Але починаючи з початку 2014 р. спостерігається зниження показників інвестиційної діяльності викликане складною політичною ситуацією в країні, яка негативно впливає на інвестиційну привабливість міста Одеси.

Одним з головних завдань щодо розвитку зовнішньоекономічних зв'язків Одеської області є забезпечення просування товарів українського виробництва на нові зарубіжні ринки. Одночасно робиться все можливе для збереження традиційних ринків області з державами, які утворилися на теренах колишнього Радянського Союзу. Саме ці країни є найбільш привабливими для українського експорту. Розвиток гідного торговельно-економічного співробітництва з ними є одним з пріоритетів області в зовнішньоекономічних зв'язках.

Проблеми розвитку зовнішньої торгівлі області пов'язані, в основному, з особливостями розвитку економіки країни. Недостатній розвиток систем сертифікації та контролю якості експортної продукції при зростанні на світових ринках вимог не тільки до науково-технічних параметрів, а і до споживчих і екологічних характеристик, примушує вітчизняних експортерів збувати свою продукцію за зниженими цінами. Така ситуація негативно впливає на загальний показник експорту товарів. Помітну роль у зовнішній торгівлі України, відіграє експорт-імпорт послуг. Збільшення частки послуг у міжнародній торгівлі свідчить про доцільність розвитку вітчизняної невиробничої сфери та зумовлює

необхідність інтеграції ринку послуг України до структури світового господарства.

Використовуючи інструментарій SWOT-аналізу та результати аналізу можна визначити стратегічні пріоритети розвитку торговельно-економічної діяльності Одеської області: це: експортна та імпортна політики (зовнішньоторговельна політика) та зовнішньо-інвестиційна політика [1,3].

Підтримка зовнішньоекономічних зв'язків має стати органічною складовою регіонального економічного механізму. Стимулювання зовнішньоекономічної діяльності Одеської області має здійснюватись у наступних напрямках, а саме:

- підтримка кадрової складової торговельно-економічної діяльності; забезпечення доступу до інформаційних мереж загального користування або формування регіональних і міжрегіональних систем бізнес-інформації;

- формування позитивного міжнародного іміджу області шляхом проведення системної інформаційної діяльності;

- створення сприятливих умов розвитку інфраструктури зовнішньоекономічної діяльності підприємств і організацій;

- створення системи аналізу та прогнозування зовнішньоекономічної активності підприємств області з метою сприяння; проведення активної політики просування на зовнішні ринки товарів, насамперед наукоємних та високотехнологічних, закріплення на традиційних та освоєння нових перспективних ринків збуту;

- створення сприятливих умов для залучення іноземних інвестицій в економіку області, спрямованих на модернізацію промислового виробництва; сприяння надходженню в область довгострокових (стратегічних) іноземних інвестицій [2,4];

- ширше використовувати закордонний досвід, виконувати спільні міждержавні проекти на взаємовигідних умовах.

Реалізація заходів, спрямованих на створення позитивного міжнародного іміджу області, серйозне сприйняття міжнародним співтовариством Одеської області, сприятимуть поліпшенню торговельно-економічної діяльності, зростанню інвестиційних надходжень в економіку області, і, як наслідок, соціально-економічному зростанню області та доброту її жителів.

Список використаних джерел:

1. Державний комітет статистики України: офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Козяр Н.О. Сучасний стан та перспективи використання інвестиційного потенціалу аграрного сектору України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 16. С. 54-60.
3. Мазаракі. А.А. Зовнішньоторговельні аспекти конкурентної політики України в умовах СОТ: монографія - К.: Київ. Нац. торг.-екон. ун-т, 2008. 309 с.
4. Лайко О.І. Інвестиційний потенціал регіону: використання та непродуктивний відтік капіталу: монографія. Київ: НАН України, 2009. 433 с.

Сірко Р. І.

*доктор психологічних наук, доцент,
начальник кафедри
практичної психології та педагогіки*

(Львівський державний університет безпеки життєдіяльності)

ДО ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПСИХОЛОГІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

У нинішніх соціально-політичних та економічних умовах розвитку суспільства теоретична психологія виявилась неготовою до стрімкого зростання запитів практики. Факультети психології, які функціонують при класичних університетах, готують психологів-теоретиків і дослідників, надають їм фундаментальну освіту, проте не забезпечують спеціальними знаннями,

необхідними для роботи в особливих та екстремальних умовах. Саме тому комплексну підготовку майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби необхідно здійснювати на базі закладів вищої освіти ДСНС України, оскільки там можлива продуктивна співпраця кафедр, які забезпечують не лише фахову підготовку, а й знання зі специфіки діяльності в екстремальних умовах.

Проведений аналіз наукової літератури з проблеми дослідження свідчить, що відсутній єдиний підхід до визначення поняття «професійна підготовка». Існують дослідження, в яких професійна підготовка трактується як: процес розвитку особистості професіонала (Є. Клімов, Г. Ложкін, В. Рибалка); формування професійної придатності (В. Бодров, Ю. Забродін, В. Рибніков) і готовності (О. Бикова, В. Стасюк) індивіда до екстремальної діяльності; цілісний педагогічний процес, який вирішує триєдине завдання – навчання, виховання, розвиток (М. Козяр, О. Столяренко); спланований соціально-психологічно детермінований процес, пов'язаний із навчанням у закладах вищої освіти і з формуванням професійно важливих індивідуально-психологічних якостей (С. Іванова, Н. Іванова) [4;5;8 та інші].

Професійна підготовка ґрунтується на широких психолого-педагогічних уявленнях про її зміст, структуру та функції. Так, нині висвітлено: компоненти професійної підготовки (М. Козяр) та її види (О. Бикова, М. Козяр); педагогічні технології (А. Вербицький, В. Давидов, С. Сисоєва, П. Сікорський); мета, завдання, засоби, зміст і форми, суб'єкти та об'єкти педагогічного процесу (А. Алексюк, А. Глузман, В. Гуревич, М. Дяченко, З. Ковальчук, М. Нещадим), його умови (А. Литвин, М. Фіцула, В. Ягупов) і принципи (М. Козяр, О. Столяренко); методи, програми і процедури навчальної діяльності (А. Алексюк, Ю. Бабанський, П. Підкасистий, І. Харламов); проблеми виховання студентської молоді (М. Коваль, М. Козяр); рівні професійно-педагогічного спілкування (Г. Микитюк, Ю. Уварова); структура педагогічних взаємин викладача і студента (І. Булах, З. Ковальчук); стадії розвитку суб'єкта професійного становлення (Є. Клімов) та його соціально-психологічна адаптація (О. Іванова) [6;7;8 та інші].

У спеціалізованій літературі проаналізовано основні концептуальні підходи, концепції та моделі підготовки, які хоча і суттєво розрізняються між собою, але вносять значний внесок у розробку цієї проблеми. Вагомим теоретико-емпіричним підходом при підготовці психологів є особистісно-діяльнісний (Н. Коломінський), який дозволяє подолати суперечності між теорією і практикою, поєднати їх у процесі фахового становлення. Системний підхід, використаний для аналізу формування готовності психолога у спорті (О. Черепехіна), розглядає сферу практики психолога не як реалізацію сукупності окремих функціональних обов'язків спеціаліста, а як окрему систему, що вимагає відповідного вивчення. Компетентнісний підхід, при якому вивчаються становлення психологів для галузей освіти (Н. Чепелева) та юриспруденції (В. Єнгаличев), визначає компетентність як здатність особистості успішно виконувати професійні завдання. Екзистенційно-гуманістичний і суб'єктцентричний підходи, окреслені при підготовці психологів (С. Іванова), дозволяють вирішувати екзистенційні проблеми, які виникають у діяльності в екстремальних умовах. Заслуговує на увагу також концепція особистісно-професійного розвитку психологів в системі вищої освіти (Л. Темнова), яка підкреслює формування професійно важливих якостей майбутнього спеціаліста в процесі навчання.

Теоретико-методологічний аналіз наукових джерел засвідчує, що успішно розробляються також моделі підготовки психологів до різних видів діяльності. Серед існуючих на сьогодні моделей підготовки психологів найбільш повно розроблені: компетентнісна – для юридичних психологів (В. Єнгаличев), очно-дистанційна модель – для психологів у системі післядипломної освіти (О. Брюховецька), структурно-компонентна – для майбутнього викладача дошкільної педагогіки і психології (Л. Козак), концептуальна модель психологічних технологій (В. Волошина). Зазначені констатації потребують додаткового вивчення, оскільки повністю не розкривають усі аспекти проблеми професійної підготовки психолога екстремального профілю діяльності. Встановлено, що вивчаються також окремі аспекти проблеми підготовки

психологів: зміст підготовки і професійне становлення особистості (В. Панок); професійна компетентність (Н. Чепелева) та майстерність (З. Ковальчук, І. Матійків); кваліфікаційний профіль (А. Маркова); критерії професійної підготовленості (С. Іванова, Н. Оніщенко, В. Стасюк) і показники психологічної готовності до діяльності (А. Осипова, Я. Чаплак); організаційні принципи й організаційно-управлінські моделі діяльності психологічної служби (В. Панок); мотиваційно-сміслова регуляція (Ж. Вірна); саморегуляція професійного мислення (Н. Пов'якель); формування професійної свідомості (Н. Шевченко) [1;2;3;10;14 та інші].

Професійну підготовку майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби необхідно здійснювати з позиції урахування специфіки екстремальної діяльності та її стрес-чинників. У спеціальній літературі досліджуються особливості поведінки людини у надзвичайних ситуаціях, стресогенні чинники, психологічне забезпечення діяльності, готовність, придатність, професійна та функціональна надійність персоналу при виконанні завдань в умовах, що потребують граничної мобілізації фізичних, психічних та моральних якостей особистості (О. Волобуєва, М. Козяр, М. Корольчук, М. Кришталь, О. Кудерміна, О. Матеюк, С. Олексієнко, Н. Оніщенко, В. Осьодло, Л. Перелигіна, Є. Потапчук, І. Приходько, В. Садковий, О. Сафін, Л. Снігур, О. Столяренко, О. Тімченко, М. Томчук) [9;11;12;13;15;16;17 та інші].

На основі наукових надбань [10;14 та інші] визначено організаційні форми, функції та типові завдання, які має виконувати практичний психолог (І. Вачков, Т. Ільїна, С. Максименко, А. Маркова, В. Панок, Н. Пов'якель, Н. Чепелева). Окрім загальних виокремлюються також специфічні функції практичного психолога у системі ДСНС України (С. Іванова, Н. Оніщенко): реадаптаційна; функція екстреної психологічної допомоги населенню; функція немедикаментозної корекції психічних посттравматичних розладів; функція психологічного супроводу повсякденної діяльності працівників ДСНС України [4;12;17].

Науковцями приділяється також увага окремим аспектам роботи психолога у різних галузях екстремальної діяльності: наданню екстреної психологічної допомоги психологами оперативно-рятувальної служби (С. Іванова, Н. Оніщенко), вивченню професійної придатності психологами внутрішніх військ та Національної гвардії Міністерства внутрішніх справ України (І. Приходько), психодіагностичному інструментарію психолога Служби безпеки України і Збройних сил України (О. Сафін), особистості практичного психолога Міністерства внутрішніх справ України (О. Романенко), психологічній готовності психолога до професійної діяльності у спорті (О. Черепехіна).

Як свідчить попередній аналіз психолого-педагогічних досліджень, успішність професійної підготовки майбутнього психолога можлива лише за умови певного рівня розвитку професійно важливих якостей. Більшість авторів підкреслює важливість у діяльності психолога особистісних рис, які відповідають за гнучкість у взаємодії, оскільки психолог є суб'єктом допомагаючої діяльності: безумовне прийняття іншої людини (О. Корабліна); комунікабельність (С. Іванова); емпатійність і вміння слухати (Л. Кияшко); вміння сприймати іншу людину та здатність до рефлексії (Н. Пов'якель, Н. Чепелева); здатність до швидкої адаптації (Б. Богоявленська) та антиципації (І. Батраченко). Водночас, як підкреслює С. Іванова, роль психолога оперативно-рятувальної служби в силу специфіки екстремальної діяльності є амбівалентною, оскільки він повинен уміти підпорядковуватись, бути авторитарним та домінантним. У наукових джерелах робляться спроби класифікації професійно важливих якостей і розробляються моделі спеціаліста-психолога, проте єдиної точки зору на їхню природу не існує. Так, А. Маркова у моделі виокремлює три компоненти: професіограму, професійно-посадові вимоги, кваліфікаційний профіль. У тривекторній моделі структури особистості практичних психологів Н. Чепелевої і Н. Пов'якель виокремлюється мотиваційно-цільова, когнітивна, операційно-технологічна, комунікативно-рольова, регуляційна складові. С. Максименко вносить у модель практичного

психолога низку вмінь: гностичні, діагностичні, інтерактивно-комунікативні, дидактичні, проектувальні, уміння проводити експертизу і корекцію.

На основі проведеного теоретичного аналізу ми розглядаємо професійну підготовку майбутнього психолога оперативно-рятувальної служби як систему професійного становлення особистості, зумовлену зовнішніми та внутрішніми чинниками, пов'язану з навчанням у закладах вищої освіти ДСНС України, у результаті якого вона набуває фундаментальних знань, умінь і навичок з обраної спеціальності та комплекс індивідуально-психологічних властивостей, які детермінують її професійну придатність до спеціальностей напряму «людина-людина» і до роботи в особливих та екстремальних умовах.

Список використаних джерел:

1. Борисюк А. С. Соціально-психологічні засади становлення професійної ідентичності майбутнього медичного психолога : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05. Київ, 2011. 38 с.
2. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : монографія. Луцьк : РВВ «Вежа», 2003. 319 с.
3. Волошина В. В. Психологічні технології підготовки майбутнього психолога : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. Київ, 2016. 45 с.
4. Иванова С. В. Психологическое сопровождение профессиональной подготовки психологов МЧС России : монография. Санкт-Петербург : Астерион, 2011. 128 с.
5. Иванова Н. Г. Структура та рівні професійної придатності фахівця в процесі навчання у ВНЗ. *Вісник Національного університету оборони України*, 2011. № 1(20). С. 147–151.
6. Католик Г. В. Психологія формування професійної Я-концепції практичного психолога : монографія. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2013. 405 с.

7. Ковальчук З. Я. Генетично-психологічні засади оптимізації педагогічної взаємодії в освітніх закладах різного типу : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05. Київ, 2014. 476с.
8. Козяр М. М. Професійна підготовка до діяльності у екстремальних умовах : навч. посіб. Львів : ЛДУ БЖД, 2009. 221 с.
9. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09. Донецьк, 2008. 429 с.
10. Максименко С. Д. Психологія в соціальній і педагогічній практиці. Київ : Наукова думка, 1998. 225 с.
11. Матеюк О. А. Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності : монографія. Хмельницький : Вид-во Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 2006. 347 с.
12. Оніщенко Н. В. Теорія і практика екстреної психологічної допомоги постраждалим у надзвичайних ситуаціях : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 44 с.
13. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : ПП «Золоті ворота», 2012. 463 с.
14. Панок В. Г. Зміст підготовки практикуючих психологів. *Основи практичної психології* / за ред. В. Г. Панок, Т. М. Титаренко, Н. В. Чепелевої та ін. Київ : Либідь, 1999. С. 33–41.
15. Потапчук Є. М. Соціально–психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2004. 366 с.
16. Тимченко А. В. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции. Харьков : ХВУ, 1997. 184 с.

17. Сірко Р. І. Теоретико-методологічні основи професійної підготовки майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби: дис. докт. псих. наук : 19.00.09 / Сірко Роксолана Іванівна – Хмельницький, 2019. – 482 с.

Хамініч С. Ю.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри аналітичної економіки
та менеджменту*

Ткаченко Н. І.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри аналітичної економіки
та менеджменту
(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)*

СКЛАДОВІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ НА НЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ

Військова агресія, з якою стикнулася наша країна 24 лютого 2022 року, після нападу на суверенну та незалежну державу – Україну російських військових формувань, бомбардувань та тимчасового захоплення територій актуалізує проблему формування та вдосконалення корпоративної культури підприємств, установ та організацій на неокупованих територіях, а також підвищення рівня довіри до влади з боку громадян нашої країни. Визначення їх чинників, складових та основ корпоративної культури в цей найскладніший час потребує уваги наукового товариства, викладачів ЗВО, менеджерів всіх рівнів будь-яких підприємств, установ та організацій на неокупованих територіях з метою створення певного несуперечного та незаперечного ланцюга патріотизму задля відстоювання національних цінностей, територій та порятунку громадян України.

Оскільки ця тема є актуальною та потребує уваги як теоретиків, так і практиків – доцільно окреслити завдання для проведення теоретико-

методологічного дослідження означеної теми. На нашу думку, доцільно з'ясувати та визначити наступні напрями досліджень:

- сутність і значення корпоративної культури, її функцій та специфіку прояву на неокупованій території;
- розглянути та обґрунтувати принципи та систему цінностей підприємства, якими слід оперувати при адаптації корпоративної культури в умовах військової агресії на неокупованих територіях.

Великий тлумачний словник сучасної української мови трактує категорію «культура» як сукупність матеріальних та духовних цінностей, створених людством протягом його історії; рівень розвитку суспільства у певну епоху; те, що створюється для задоволення духовних потреб людини [1, с. 596].

«Корпоративна» трактується як вузькогрупова, відокремлена; групова замкненість [1, с. 577].

Культура, духовність, мораль, етика, людина та особистість – це поняття взаємозалежні між собою та в науці і суспільстві. Основним фундаментом для формування розуміння цих понять – є, безумовно, соціальні засади, ідеї, естетичні, моральні норми та юридичні аспекти демократичного суспільства.

Вони базуються на наступних принципах:

- ділова та корпоративна поведінка;
- економічний та соціальний вплив бізнесу: на інновації, на виробничий процес, на основні складові прийняття управлінських рішень;
- відповідальність бізнесу перед усіма учасниками ділових відносин;
- підтримка ділових взаємоповажних відносин;
- дотримання законності у корпоративних відносинах, нормативно-правових актів держави;
- національна безпека (економічна, фінансова, енергетична, екологічна тощо) [2].

В сучасних умовах кожен працівник, кожний громадянин має розглядатися з точки зору не лише як джерело отримання додаткової вартості

підприємством та сплати податків, а як найцінніший потенціал (освітній, науковий, виробничий, управлінський тощо) захисту держави, її територіальної цілісності, носій українського світосприйняття та цінностей культури, національних традицій, демократичного світогляду тощо. Під час військової агресії, тимчасового захоплення територій найцінніший потенціал підприємства, установи або організації – працівник, і він, на жаль, не має можливості на окупованих територіях в повному обсязі проявляти свої професійні, особисті та творчі здібності, але потребує уваги щодо можливості реалізації означених здібностей.

Отже, адаптація корпоративної культури до умов сьогодення на неокупованих територіях дає змогу сформувати, обґрунтувати та реалізувати в ній (корпоративній культурі) виклики сьогодення за рахунок гнучкості прийнятих рішень керівництвом та впливу на ідентифікацію, реалізацію та узгодження індивідуальних та корпоративних інтересів працівників для подальшого розвитку як підприємства, так і держави в цілому.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
2. Хамініч С.Ю. Управління підприємством на засадах освітнього потенціалу: Монографія. – Д.: Вид-во ДНУ, 2006. – 288 с.

Харабовський Ю. І.

*аспірант кафедри соціально-поведінкових,
гуманітарних наук та економічної безпеки
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ПОТОЧНИЙ РІВЕНЬ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

XXI ст. ознаменувалося не лише суттєвим технологічним поступом, що дозволяє країнам з розвинутою економікою робити кроки до формування

постіндустріального суспільства, де основними ресурсами стають інформація й знання, але й подальшою актуальністю проблеми бідності й голоду. Проблема продовольчої безпеки загострюється практично для більшості країн, особливо складною вона стає для тих, де ВВП на душу населення є меншим за 8000 тис. дол. США на рік. Певний рівень недоїдання характерний і для економічно розвинутих країн через поглиблення соціального розшарування, що також супроводжується зростанням кількості дорослих та дітей, які страждають через ожиріння або надлишкову вагу в наслідок незбалансованого харчування в якому наявні шкідливі для здоров'я харчові добавки [2].

Попри те, що Україна вважається аграрно розвинутою країною, проблема забезпечення продовольчої безпеки сьогодні стоїть не менш гостро. Для оцінювання рівня продовольчої безпеки нашої країни та окреслення окремих загроз було взято за основу Методику визначення основних індикаторів продовольчої безпеки [1]. Зважаючи на обмеження щодо обсягу тексту тезисів, результати проведеного дослідження нами подаються стисло в розрізі основних індикаторів зазначеної Методики:

- *добова енергетична цінність раціону людини*. По-перше, простежується негативна динаміка цього індикатора починаючи із 2010 р. внаслідок зменшення його рівня із 2933 до 2674 ккал у 2020-му [3]; по-друге, нормативно встановлено, що 55% добового раціону повинні складати продукти тваринного походження, коли фактично у 2020 р. ця частка становила лише 30%; по-третє, у порівнянні із 1990 р. має місце зниження калорійності раціону на 25,66% при незначних змінах в структурі;

- *забезпечення раціону людини основними видами продуктів*. Порівняння фактичного споживання із встановленими нормами, що затвердженні МОЗ (наказ №1073 від 03.09.2017 р.), дозволяє констатувати факт суттєво нижчого споживання (фактичне споживання в розрахунку на 1 особу) у 2020 р. таких продуктів як м'яса (-32,75% від норми), молока (-46,87%), риби (-38,0%), фруктів (-37,22%) та цукру (-26,84%);

- *достатність запасів зерна у державних ресурсах.* У відповідності до даних Державної служби статистики у 2020 р. фонд споживання склав 5,4 млн тонн при сумарних ресурсах у 72,3 млн тонн [3], що дозволило Україні експортувати 52,2 млн. тонн зерна, а надходження виручки сприяло стабілізації національної економіки;

- *економічна доступність продуктів.* В Методиці 2007 р. вказано граничне значення частки, яку можуть складати витрати домогосподарств на продукти харчування, на рівні 60%. Фактично, у відповідності до даних Державної служби статистики, в межах 2010-2020 рр. частка таких витрат була нижчою за граничне значення. Для прикладу, у 2020 р. вона складала 48,1% [3]. Водночас, для порівняння, у 1990 р. значення цього індикатора було на рівні 19,5%. Якщо здійснити порівняння в міжнародному вимірі, то в країнах ЄС частку витрат на продукти харчування в середньому складає 13,1%, при цьому не перевищує 20-25%, а в Люксембурзі – 7,8%;

- *диференціація вартості харчування за соціальними групами.* Було виявлено не лише збільшення розриву у величині споживання продуктів у розрахунку на одну особу у розрізі різних соціальних груп, диференційованих за рівнем доходів (йдеться про 20% домогосподарств із найвищим доходом і 20% із найнижчим), але й те, що поглиблюється відмінність стосовно найбільш калорійної групи продуктів харчування, зокрема м'яса, молока та риби;

- *емність внутрішнього ринку окремих продуктів.* Доведено, що на скорочення внутрішнього ринку стосовно більшості основних продуктів впливає зменшення споживачів, критично низька їх купівельна спроможність, а також вимушене прагнення задовольнити потребу в їжі через більш дешеві харчі із відповідним порушенням балансу між продуктами рослинного та тваринного походження;

- *продовольча незалежність за окремими продуктами.* Перевищення встановленого граничного значення для цього індикатора було зафіксовано стосовно олії, зокрема пальмової й кокосової, яка використовується для харчової промисловості, а також риби та фруктів (цитрусові, банани тощо).

Підводячи підсумки проведеного оцінювання продовольчої безпеки у відповідності до Методики 2007 р. доцільно підкреслити, що рівень продовольчої безпеки є доволі високим відносно продуктів рослинного походження і низьким стосовно тваринного походження, тобто м'яса і м'ясних продуктів, молока і молочних продуктів. Також виявлено, що на фоні зростаючого потенціалу сільського господарства (перш за все у вирощуванні зернових культур) ключовою загрозою залишається економічна доступність, коли низька купівельна спроможність населення спричиняє незбалансованість харчування. Суттєво складніша ситуація складається для домогосподарств із низьким рівнем доходу, які змушені замінювати необхідні більш калорійні продукти, які є джерелом білків тваринного походження, на дешевші і менш поживні задля елементарного подолання голоду.

Список використаних джерел:

1. Деякі питання продовольчої безпеки : постанова Кабінету Міністрів України №1379 від 5 грудня 2007 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1379-2007-%D0%BF#Text> (дата звернення 17.02.2022).
2. Пушак Я.Я. Механізми управління системою продовольчої безпеки регіону: теорія, методологія, практика: монографія. Херсон: Айлант, 2012. 324 с.
3. Статистична інформація. Державна служба статистики. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 17.02.2022).

Штангрет І. А.
*аспірант кафедри фінансово-економічної безпеки,
обліку і оподаткування
(Українська академія друкарства)*

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Кожне підприємство, будучи первинною ланкою економіки, потребує формування безпечних умов для ефективного функціонування та виконання покладених на нього економічних та соціальних функцій. Сучасні складно прогнозована динаміка середовища здійснення фінансово-господарської діяльності підприємства вимагає першочергового створення власної системи економічної безпеки підприємства. Така система повинна бути здатною адекватно реагувати на внутрішні й зовнішні виклики, ризики й загрози задля уможливлення досягнення корпоративних інтересів.

Критичний огляд трьох основних підходів до трактування сутності системи економічної безпеки підприємства («структурний», «організаційний» та «діяльнісний») дозволив визначити теоретичний базис формування такої системи в умовах українських підприємств (рис. 1).

Авторська позиція потребує наступного пояснення:

- вважаємо, що усі три підходи в розумінні системи економічної безпеки підприємства, у поданому трактуванні їх змісту, є взаємодоповнюючими, що ліквідує певні, раніше існуючі, розбіжності;

- процес формування системи економічної безпеки підприємства повинен спиратися не лише на теоретичні основи, але й здійснюватися із врахуванням цілого ряду параметрів, які безпосередньо пов'язані із конкретним підприємством. Для прикладу, перелік внутрішніх й зовнішніх викликів, ризиків й загроз буде відмінним для малого машинобудівного підприємства, яке функціонує в невеликому населеному пункті та великої торговельної компанії в місті із чисельністю населення більше мільйона мешканців.

Виділені нами безпекозабезпечувальні процеси полягають у здійсненні комплексу оперативних, тактичних й стратегічних заходів, які орієнтовані як на виявлення й захист підприємства від зовнішніх й внутрішніх викликів, ризиків й загроз, так й пошук нових ринкових можливостей для подальшого розвитку. В межах цих безпекозабезпечувальних заходів повинні виконуватися наступні завдання:

- своєчасне виявлення зовнішніх і внутрішніх викликів, ризиків й загроз із прогнозуванням можливого рівня їх впливу на економічну безпеку підприємства;

- розроблення й реалізація управлінських рішень превентивного характеру для мінімізації можливих втрат та зменшення витрат на здійснення захисних заходів;

- систематичний моніторинг рівня економічної безпеки підприємства та рівня агресивності впливу суб'єктів зовнішнього середовища;

- пошук й формування умов та більш повного використання ринкових можливостей, які виникають в процесі зміни середовища функціонування, як основа для розвитку;

- розвиток системи економічної безпеки підприємства шляхом удосконалення на основі набутого досвіду та прогнозів зміни в безпековій діяльності в тактичному й стратегічному часових вимірах.

Високий динамізм середовища функціонування, який, поєднуючись із критичною агресивністю суб'єктів зовнішнього середовища, вимагає приділення максимальної уваги формуванню безпечних умов перш за все зусиллями самого бізнесу. Сьогодні актуальним є створення системи економічної безпеки в умовах кожного підприємства на рівні не окремого відділу із обмеженими функціями, а базового підрозділу, який органічно імплантований в організаційну структуру, інформаційно поєднаний із усіма процесами фінансово-господарської діяльності та здатний впливати на прийняття тактичних рішень й розроблення стратегії розвитку.

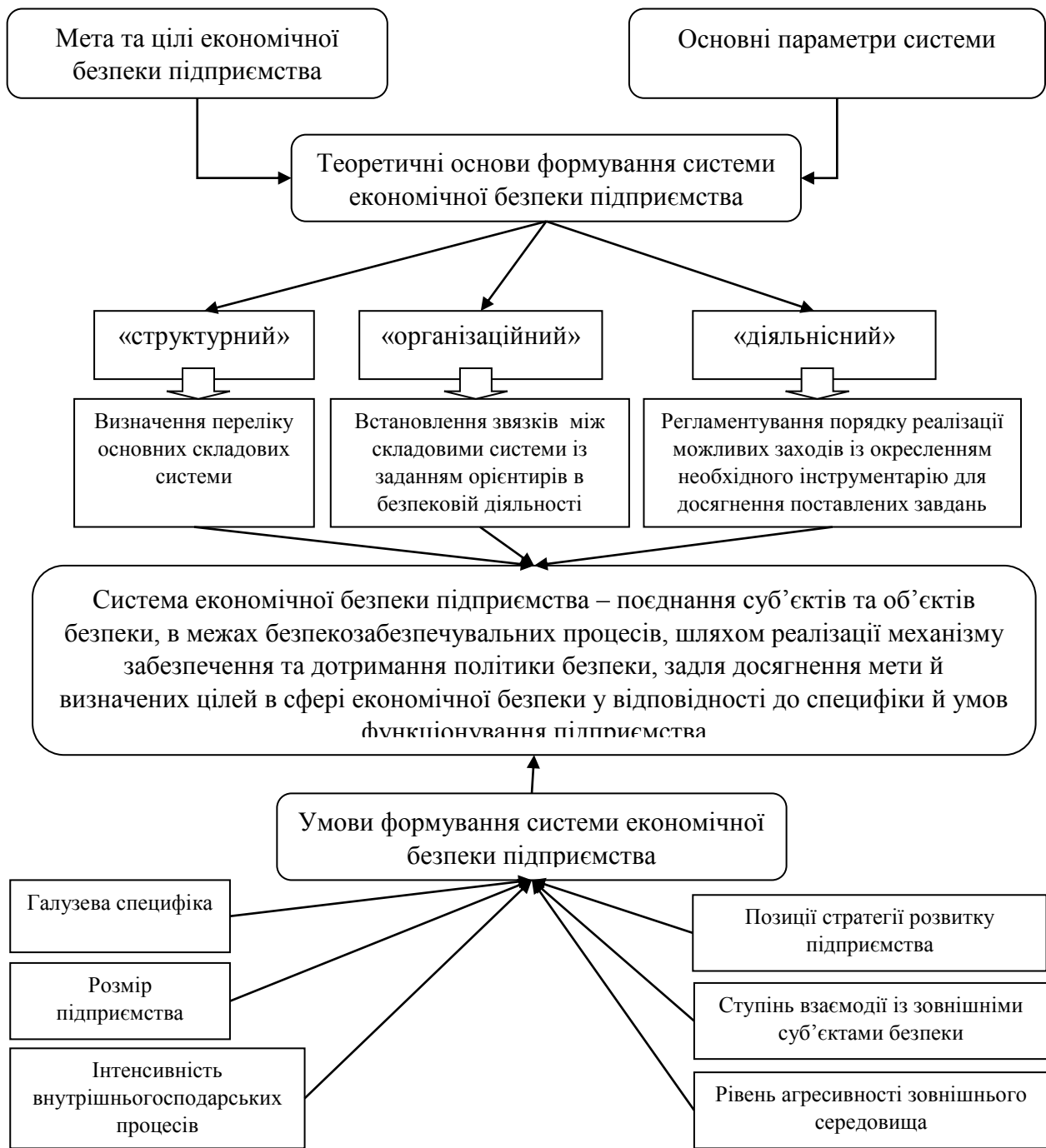


Рис. 1. Теоретичний базис формування системи економічної безпеки підприємства

Штулер І. Ю.
*доктор економічних наук, професор,
академік Академії економічних наук України,
академік міжнародної академії інформатики,
перший проректор
(ВНЗ «Національна академія управління»)*

МЕНЕДЖМЕНТ ОСВІТИ ТА НАУКИ В УМОВАХ ВІЙНИ РФ З УКРАЇНОЮ

Вже майже два місяці Україна мужньо бореться з російською агресією за свою свободу, незалежність та загальнолюдські цінності. Тисячі безвинно загиблих та поранених. Мільйони людей втратили житло або ж, рятуючись від війни, перетворились на внутрішніх переселенців та біженців. Через військові дії в багатьох регіонах країни зруйновано не лише критичну інфраструктуру, а й підприємства соціальної сфери, серед яких чимало закладів освіти. За даними Міністерства освіти та науки України 1635 закладів освіти постраждали від бомбардувань та обстрілів, з них 126 зруйновано повністю. [1] Задля контролю та відстеження за станом закладів освіти Міністерство освіти та науки України запустило інтерактивну мапу зруйнованих і пошкоджених закладів освіти. [2] В рамках проекту «Росія заплатить» підраховано, що станом на 26.04.2022 року втрати економіки України становлять приблизно 564-600 млрд. дол. США, в тому числі сфера освіти – 1, 128 млрд. дол. США. [3]

Проте, попри намагання держави максимально підтримати людей і бізнес та оживити економіку у воєнний час, чимало університетів та наукових установ, на жаль, залишились сам на сам перед серйозними викликами втрати платоспроможності та ризику невиконання інших важливих зобов'язань.

Наразі менеджмент має бути спрямований на збереження наявного потенціалу та гарантій подальшого стійкого розвитку, адже кожен вітчизняний заклад вищої освіти це потужний освітньо-науковий, культурно-просвітницький, інформаційний та інноваційний хаб, діяльність якого націлена

на гармонізацію із сучасними імперативами глобального освітнього та інформаційного простору.

Хочу підкреслити, що заклади вищої освіти та наукові установи виконуючи свою соціальну місію, з перших днів супротиву агресії виявили неймовірний патріотизм, згуртованість, працездатність й ініціативність. Чимало викладачів і студентів із зброєю в руках захищають свою країну безпосередньо на фронті, колективи завзято допомагають волонтерському руху, здійснюють інформаційну діяльність, надають психологічну підтримку. Навіть зараз, увесь світ має нагоду спостерігати за діяльністю викладачів та здобувачів, які гідно представляють не лише свою Альма-матір, а й усю країну.

Навіть у найважчий період більшість закладів освіти не припинили освітній процес, а навпаки активно залучали до навчання студентів інших освітніх закладів, хто з різних причин втратив зв'язок зі своїми університетами, а також здійснювали цілу низку заходів для організації допомоги Збройним силам України та наближенню перемоги.

Зважаючи на суттєве скорочення доходів (адже в умовах воєнного часу для підтримки своїх студентів та їх сімей оплата за навчання, що є основним джерелом фіксованого доходу, не стягується), за рахунок власних резервів вітчизняні заклади вищої освіти намагаються забезпечувати виплату заробітної плати викладачам та персоналу, покривати витрати на операційне функціонування, однак для завершення навчального року та підготовки й організації успішної вступної кампанії, а також реалізації інших, не менш важливих, тактичних та стратегічних завдань все-таки потребується залучення додаткових фінансових ресурсів.

Що стосується «наукового фронту», то тут теж відбулася активна консолідація зусиль вітчизняної наукової спільноти в боротьбі проти ворога. Зокрема, було запропоновано здійснити такі заходи:

- позбавити всіх почесних наукових звань і посад в Україні тих представників наукових кіл Росії та Білорусі, які не визнають злочинності дій В. Путіна та О. Лукашенка та їх політично-військових органів влади.

- відмовлятися від організації, участі та співпраці (конференцій, круглих столів, семінарів, програм, курсів, грантів тощо) з представникам наукових кіл Росії та Білорусі, які не визнають злочинності дій РФ.

- закликали українських учених вийти зі складу всіх редколегій російських і білоруських наукових, у тому числі й періодичних, видань,

- запропонували ігнорувати і бойкотувати російські та білоруські запрошення щодо співпраці в наукових, науково-практичних та інших професійних заходах і проєктах;

- поширювати достовірну інформацію про війну проти України, Українського Народу та про здійснювані злочини агресорів проти людяності.

Від академічної спільноти, за ініціативою доцента кафедри математичного моделювання та штучного інтелекту Національного аерокосмічного університету Дмитра Чумаченко був підготовлений відкритий лист, який за допомогою гугл-форми підписало тисячі науковців по всій країні. [4]

Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти закликала освітян і дослідників у всіх країнах:

- припинити будь-яку співпрацю з усіма і всіма представниками режиму Путіна

- припинити будь-яку співпрацю з вищими навчальними та науковими закладами Росії та всіма відповідними представницькими асоціаціями

- припинити участь Росії в Європейському просторі вищої освіти;

- припинити членство російських інституцій в ЄУА та ЄВРАШЕ;

- припинити членство російських агенцій та установ в ENQA та EQAR;

- припинити членство Росії у всіх глобальних і міжнародних організаціях, мережах та асоціаціях вищої освіти;

- забезпечити повну ізоляцію Росії від цивілізованого демократичного світу. [4]

Наші закордонні колеги, теж не стоять осторонь, окрім поставок зброї та фінансування Європейський Союз призупинив участь РФ у програмах ERASMUS+, EURATOM, HORIZON 2020, і HORIZON EUROPE.

Нові виклики, які виникли перед українською вищою освітою у 2022 році, одночасно можуть стати і потенціал до розвитку, зокрема:

- переміщення слід розглядати як унікальний історичний шанс і, одночасно, стратегічний виклик;
- система нових стратегічних цілей, можливості реалізації вдалих конкурентних стратегій, модернізації організаційно-управлінських структур;
- позиціонування у новому конкурентному середовищі.

Однак, жодний, навіть найперспективніший шанс підтримку неможливий без надання фінансової допомоги, що дасть змогу зберегти та відновити людські ресурси, втрачені через військові дії, зробити необхідні інвестиції в розбудову освітньої та соціальної інфраструктури, розробити та реалізувати нові диверсифікаційні та інноваційні проекти в галузі освіти і науки, створити нові робочі місця тощо, й тим самим сприяти відродженню повоєнної економіки України та формуванню нової генерації молоді, яка творитиме майбутнє.

Список використаних джерел:

1. Інтерактивна мапа зруйнованих і пошкоджених закладів освіти <https://saveschools.in.ua/>
2. Міністерство освіти та науки України <https://mon.gov.ua/ua/news/ministerstvo-osviti-i-nauki-ukrayini-zapuskaye-interaktivnu-mapu-zrujnovanih-i-poshkodzhenih-zakladiv-osviti>
3. Проект «Росія заплатить» <https://damaged.in.ua/>
4. [Українські вчені просять світ припинити фінансування російської науки - лист | Українська правда _Життя \(pravda.com.ua\)](#)
5. Звернення Національного агентства України із забезпечення якості вищої освіти до світової академічної спільноти <https://bit.ly/3vQKUTK>

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Блага Н. В.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ІНВЕСТИЦІЇ ДЛЯ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Сьогодні Україна стала центром глобальної фінансової підтримки, спрямованої на боротьбу з Російською Федерацією та відбудову країни після нищівних дій окупанта. Однак ці інвестиції мають відповідати принципам сталого розвитку та критеріям ESG (environmental, social and governance), тобто екологічного, соціального та критерію корпоративного управління, оскільки вони спрямовані на розвиток та державну підтримку.

Війна призвела до переоцінки інвестиційних відносин. Так одні інструменти довели свою надійність, інші були недооцінені, а ще інші взагалі не спрацювали як інвестиції.

Важливою сферою інвестицій є енергетична сфера. Адже збільшення виробництва відновлюваної енергії, впровадження електромобілів та підвищення енергоефективності приведе до зменшення залежності від російської енергетики. Водночас необхідно шукаючи короткострокові можливості для виведення на ринок нової нафти та газу.

Не менш важливою сферою для інвестицій є продовольча сфера та сільськогосподарський бізнес. Адже саме від аграрної продукції України залежать інші країни. Якщо фінансування на ці галузі не буде отримано, продовольча криза й, відповідно, економічна не матиме меж.

Особливої уваги потребує малий і середній бізнес, який зараз страждає найбільше. Для його виживання перш за все, необхідно адаптувати стратегію розвитку компанії відповідно до зовнішнього контексту із врахуванням впливу на бізнес-процеси, зміни в ланцюгах постачання та клієнтського ряду. Необхідно оцінити можливості диверсифікації бізнесової справи, створення нових продуктів/послуг, необхідних у воєнний та післявоєнний період. Важливо також побудувати партнерські відносини з суміжними галузями, щоб підвищити свою цінність для кінцевого споживача.

Важливо взяти до уваги як інвестиційну сферу – формувати екосистему. Відбувається це, коли кілька партнерів спільно використовують один і той ресурс. Це дає їм змогу скористатися перевагами колективних можливостей.

Як би важко чи сумно це не було, але треба адаптуватися і жити. Все одно ходити до улюбленого магазину, піклуватися про себе, сім'ю, роботу.

Список використаних джерел:

1. БізнесЦензор. Що відбувається з економікою України під час війни. URL: <https://biz.censor.net/r3334083>
2. Соколенко А. Інвестиції для бізнесу в умовах війни. URL: <https://asde.org.ua/investytsiyi-dlya-biznesu-v-umovakh-viyny>
3. Соболев О. Інвестиції під час війни: як змінилися та у що вкладатися. URL: https://rus.lb.ua/blog/oleksii_sobolev/515556_investitsii_pid_chas_viyni_yak.html

Блага Н. В.
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Івасюк О. С.
*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

МЕХАНІЗМ ПРИЙНЯТТЯ СТРАТЕГІЧНИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Основою механізму прийняття стратегічних рішень на підприємстві в умовах невизначеності є своєчасний та об'єктивний аналіз факторів впливу на нього, оскільки саме від прийнятих стратегічних рішень керівників та менеджерів залежить ефективність системи стратегічного управління підприємством загалом та окремо обраної керівними ланками стратегії підприємства.

У сучасних умовах стратегія є важливим і невід'ємним елементом управління як на рівні держави, так і на рівні окремого підприємства. По суті, вибір стратегії означає, що з усіх можливих шляхів розвитку і способів дії, що відкриваються перед компанією, вона обирає конкретний напрям. Добре розроблена стратегія є запорукою підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення встановлених цілей, забезпечення стабільної ринкової позиції та його фінансової стійкості.

Дослідженням цієї теми займалися такі науковці, як Вороніна А.В., Копил О.В. [1], Клименко С. М. [2], Сумець О. М. [3] та інші. Проте, потребують більш детального дослідження механізми прийняття стратегічних рішень в умовах невизначеності.

Щоб забезпечити виживання підприємств у довгостроковій перспективі, необхідно прогнозувати тенденції розвитку шансів і загроз. Тому в інтересах

ефективного управління необхідно розробляти прогнози та сценарії майбутнього, які є основою для формування та вибору стратегії.

Результатом невчасного та не об'єктивного аналізу та визначення факторів впливу на прийняття стратегічних рішень може стати відхилення реалізації стратегії від плану та її неефективність через нездатність адаптуватись до нових умов в середовищі підприємства.

Наведемо перелік стратегічних рішень на основі котрих підприємство повинне здійснити вибір стратегії :

- збереження досягнутих позицій на ринку збуту продукції, за умов зміни ринкових умов,
- збільшення обсягів продажу продукції при збереженні її структури та номенклатури, а також збереженні географії ринків,
- збільшення обсягів продажу продукції за рахунок освоєння нових видів продукції при збереженні географії ринків,
- збільшення обсягів продажу продукції за рахунок освоєння нових видів продукції та виходу на нові ринки збуту,
- зменшення обсягів продажу продукції за рахунок згортання виробництва нерентабельних та конкурентоспроможних видів продукції,
- збільшення частки обсягу продажів продукції на ринку без зниження ціни тощо.

На прийняття певних стратегічних рішень підприємства впливають різноманітні фактори, їх можна розділити на три групи: фактори макроекономічного середовища, мікроекономічні фактори та фактори внутрішнього середовища підприємства (рис. 1).

Макросередовище складається з елементів-факторів непрямой дії, котрі переважно не є прямо пов'язані з конкретним підприємством, проте створюють певне сприятливе або несприятливе середовище для його господарської діяльності.

Мікросередовище підприємства має безпосередній вплив на саме підприємство, тобто в мікросередовище входять учасники ринку, котрі контактують з підприємством.

Внутрішнім середовищем підприємства можна назвати сукупність елементів та факторів, що визначають внутрішній стан підприємства, його сильні та слабкі сторони та ефективність діяльність підприємства.

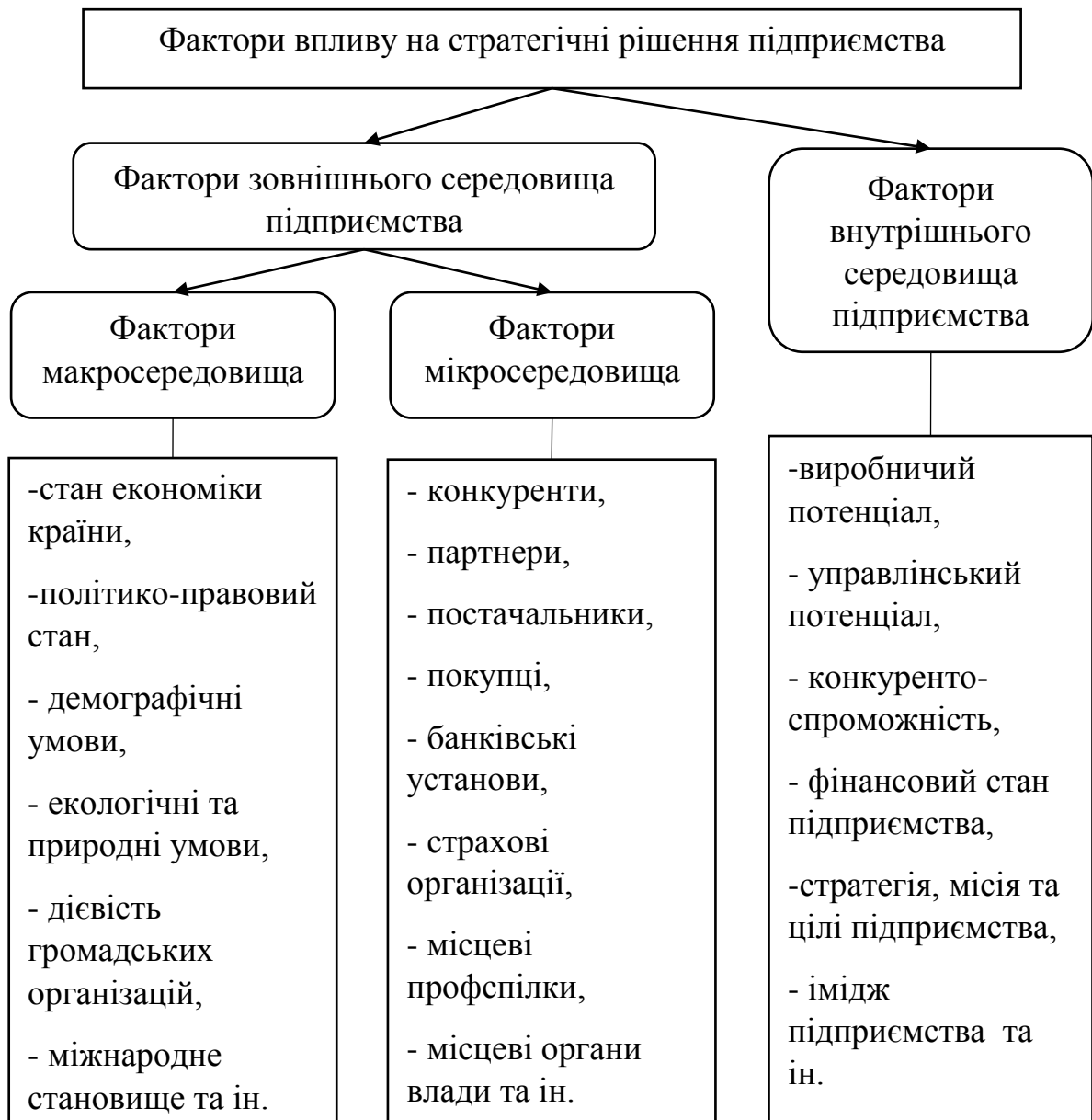


Рис.1. Фактори впливу на стратегічні рішення підприємства

Підприємство є єдиною системою, що складається з підсистем: виробництво, збут, фінанси, маркетинг та інші. Діагностика внутрішнього середовища означає оцінку стану підсистем та елементів цього середовища, їх взаємодію та системний вплив на рівень виробництва, його ефективність та конкурентоспроможність.

Таким чином, механізм прийняття стратегічних рішень на підприємстві залежить від факторів впливу зовнішнього середовища підприємства та його внутрішніх чинників

Список використаних джерел:

1. Вороніна А.В., Копил О.В. Прийняття стратегічних рішень в умовах невизначеності та ризику. *Молодий вчений*. 2016. № 1 (28) Частина 1. С. 35-39.
2. Клименко С. М. Обґрунтування господарських рішень та оцінка ризиків Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2014. 252 с.
3. Сумець О. М. Стратегічний менеджмент: підручник. Харків: ХНУВС, 2021. 208 с.
4. Харченко Т.О., Невмержицька С.М., Цалко Т.Р. Формування стратегії розвитку корпоративних структур на основі життєвого циклу. Економічний розвиток: теорія, методологія, управління: збірник статей V Міжнародної науково-практичної конференції (26- 28 листопада 2018 р., м. Прага). Nemoros s.r.o., Prague, 2018. С. 105-112.

Блага Н. В.
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Кушнір С. П.
*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»*

Пономарьова Т.М.
*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні ми прагнемо досягнути хаотичні процеси нестабільного економічного руху, намагаємось вплинути на систему, щоб адаптуватися до швидких змін, а саме шукати нові та модернізувати відомі системи управління підприємством. Глобалізація економіки, жорстка конкуренція, скорочення життєвого циклу продукції та термінів її виведення на ринок, необхідність впровадження нових технологій та мінливість умов ведення бізнесу зумовлюють необхідність орієнтації на довгостроковий розвиток підприємства, одним з основних елементів якого є розвиток інформаційних технологій підприємства в системі його економічної безпеки.

Постає гостра необхідність ІТ- модернізації вітчизняних підприємств, проте новітні технології є не більше, ніж у десятої частини підприємств.

На сьогодні є кілька основних світових розробників програмного забезпечення, які пропонують стратегію розвитку ІТ на підприємстві. Наприклад, компанія Microsoft прагне надати своїм замовникам найсучасніший інструментарій і одночасно стати орієнтиром у частині вибору розвитку ІТ- стратегії на підприємстві. До таких ініціатив слід віднести "Ініціативу про комерційне програмне забезпечення" (CSI, Commercial Software Initiative), "Ініціативу про надійні обчислювальні системи" (TWC, Trustworthy Computing

Initiative). Цифрова епоха ІТ-модернізації українських підприємств - неминуче явище. Нині виділяють такі основні типи ІТ-інфраструктури: базовий, стандартизований, раціональний і динамічний.

Механізм розвитку інформаційних систем можна виокремити в два етапи, кожен з яких характеризується визначеними періодами (таблиця 1).

Таблиця 1

Етапи розвитку інформаційних систем

№ з/п	Період	Назва інформаційної системи	Характеристика інформаційної системи
Перший етап	1970-ті роки ХХ ст	Системи MRP (Material Resource Planning)	Виробнича діяльність описується як потік взаємопов'язаних замовлень; за виконання замовлення враховуються обмеження ресурсів; забезпечується мінімізація виробничих циклів і запасів; прямування замовлень ув'язується з економічними показниками; виконання замовлення завершується до моменту, поки воно необхідне.
	3 кінця 1970-х — до кінця 1980-х років	MRPII	Прогнозування, планування і контроль виробництва здійснюється для повного його циклу, починаючи від закупівлі сировини і закінчуючи відвантаженням товару споживачеві.
	3 кінця 80-х років	ERP (Enterprise Resource Planning)	Орієнтація на роботу з фінансовою інформацією для розв'язування задач керування великими корпораціями з територіально розподіленими ресурсами. Розв'язання задач планування виробництва у цих системах базувалося на застосуванні календарно-планових нормативів.
	3 середини 1990-х років	APS (Advanced Planning and Scheduling)	Застосування економіко-математичних методів для розв'язання задач планування з поступовим зниженням ролі календарно-планових нормативів.

Другий етап	Сучасні	CSRP (Customer Synchronized Resource Planning),	Надає методики і програмні продукти, що їх реалізують, для виробництва товарів, які модифікуються під конкретного покупця.
		Технологія «клієнт-сервер»	Допускає можливості оптимізації обчислювального процесу завдяки раціональному розподілу задач між сервером і клієнтом
		Intranet-технологія	Розуміє під собою створення локальної інформаційної системи клієнт-серверної архітектури з урахуванням суворих обмежень
		OLAP (OnLine Analytical Processing)	Дають змогу аналітикам і менеджерам, що потребують оперативного прийняття рішень, досягти розуміння процесів, що відбуваються на підприємстві.
		CASE-технологія (Computer-Aided Software/System Engineering)	Надає системним аналітикам, проектувальникам і програмістам інструментарій для автоматизації проектування і розробки ПЗ.

На всіх етапах встановлено окремі часові періоди, що у свою чергу характеризуються визначеними інформаційними системами.

Таким чином на сьогодні маємо немалий вибір інформаційних систем для будь-яких потреб, з різним функціоналом та базою інструментів для виконання різного роду задач і спрощення управлінської роботи. Нині, роль безпеки таких систем є надзвичайно високою, тому важливо правильно обрати інформаційно-технологічні системи в сфері захисту персональної інформації, адже це запорука ведення бізнесу.

Формування інформаційних ресурсів та їх системне використання стають об'єктом політичних і економічних інтересів як на національному, так і на міжнародному рівнях. Світова економіка переходить на новий рівень свого

розвитку, де ІТ є одним із основних засобів виробництва. Наразі, Україна не може похизуватися рівнем розвитку ІТ, але має задатки та перспективи, щоб розвивати та удосконалювати дану галузь, впроваджувати нові технології, що безумовно піде на користь економіки як країни так і підприємств.

Список використаних джерел:

1. Плескач В. Л. Інформаційні системи і технології на підприємствах / підручник / В. Л. Плескач, Т. Г. Затонацька. К.: Знання. 2011. 718 с.
2. <http://tyzhden.ua/News>
3. <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. <http://uk.wikipedia.org>
5. Глівенко С.В., Лапін Є.В., Павленко О.О. та ін. Інформаційні системи в менеджменті: Навч. посібник. Суми: ВТД «Університетська книга». 2005. 407с.
6. Гава Ю. Роль сучасних технологій в економіці. *Економіст*. 2006. №6. С.61–63.

Верескля М. Р.

*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Гарбали А. М.

*здобувачка вищої освіти
спеціальності 073 «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВА

Важливою передумовою розвитку сучасного суспільства в умовах максимального використання нововведень та інновацій є особливе приділення уваги персоналу, що створює передумови для економічного зростання та

конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства загалом, а також гарантує при цьому його економічну безпеку.

Мотивація праці розглядається як фактор, що визначає ставлення до праці і робочу поведінку працівника, а потреби – як найважливіші передумови мотивації. В основі мотивації праці лежать не тільки найбільш значущі для працівника потреби, а й те, якою мірою працівник має можливість їх задовольняти, працюючи на цьому підприємстві, і які перспективи їх задоволення він бачить у майбутньому. мотивація як інструмент займає особливе місце в системі управління персоналом підприємства. Вирішення завдання ефективного управління персоналом насамперед зводиться до вдосконалення навичок працівників і до вишукування найкращих способів спонукання працівників до результативної роботи. Вирішення завдання ефективного управління персоналом насамперед зводиться до вдосконалення навичок працівників і до вишукування найкращих способів спонукання працівників до результативної роботи [1, с. 105].

Система мотивації персоналу – це система управлінських впливів на мотиви співробітників, спрямована на максимізацію ефективності певної організації. Він передбачає встановлення взаємозв'язків між цілями підприємства, його структурними підрозділами та цілями окремих працівників організації, а також взаємозалежності розміру винагороди персоналу підприємства від ефективності та продуктивності їх роботи [2].

Розробляючи систему мотивації персоналу, менеджер повинен дотримуватися таких постулатів, що сучасна система мотивації персоналу – це така, що включає різні форми стимулювання (матеріальна, нематеріальні, позитивні, негативні, внутрішні, зовнішні, самомотивація) відповідно до потреб співробітників та можливостей організації. Найефективнішою формою є матеріальна мотивація – заробітна плата, премії. Однак неможливо досягти високого рівня мотивації працівників виключно на основі виплати заробітної плати або премій [2].

Система мотивації повинна в сучасному менеджменті підприємства повинна містити: мотивацію, спрямовану на підвищення інтелектуального потенціалу; мотивацію, спрямовану на ефективну комунікацію; мотивацію, спрямовану на підвищення компетенцій, та мотивацію, спрямовану на підвищення результатів праці. Мотивація, спрямована на підвищення інтелектуального потенціалу, може включати такі форми стимулювання, як участь в управлінні, моральні, кар'єра і розвиток, патерналізм. У таку форму стимулювання, як кар'єра і розвиток, можуть входити: компенсація витрат на освіту, чітке розуміння перспектив кар'єрного росту, систематичне підвищення кваліфікації тощо. У моральну форму стимулювання можуть входити: конкурси спеціальностей, систематичне заохочення кращих співробітників почесними знаками, присутність на дошці пошани тощо. Залучення до співволодіння й участі в управлінні може здійснюватися за участю в прибутках, участю в акціонерному капіталі, самостійному розпорядженні бюджетом підрозділу тощо. Інструментами патерналізму можуть бути: додаткове соціальне і медичне страхування, оплата короткочасної чи довготривалої непрацездатності, оплачувана відпустка, оплата медичного обслуговування працівників тощо [2].

Список використаних джерел:

1. Хаврова К. С. Роль системи мотивації в стратегічному розвитку підприємств. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2020. Випуск 3. С. 103–108. URL: <http://elibrary.donnuet.edu.ua/id/eprint/2146>.
2. Носань Н., Коршуков, Р. Управління мотивацією персоналу на підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2021. №26. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-56>.

Верескля М. Р.
*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Лінинська О. М.
*здобувачка вищої освіти
спеціальності 073 «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Конкурентоспроможність є багатогранним та універсальним поняттям, що характеризує об'єкт дослідження з різних боків, показує спроможність здійснювати ефективну діяльність, відображає якість роботи господарського суб'єкта та продуктивність використання ресурсів, задіяних у даній діяльності [1].

Під управлінням конкурентоспроможністю підприємства науковці розуміють, що цей процес являє собою під-функцію менеджменту, яка має цілеспрямовану дію на поточний і майбутній рівень конкурентоспроможності порівняно з підприємствами, що випускають аналогічну продукцію [2, с. 61].

Кожне підприємство у процесі своєї господарської діяльності є учасником конкурентної боротьби за споживача (покупця), а тому одним із важливих елементів є визначення механізму забезпечення конкурентоспроможності, розробки стратегії діяльності підприємства. Досягнення високого рівня конкурентоспроможності підприємства можливе лише під час використання системного підходу до управління нею [2, с. 62].

Вперше суть системного управління конкурентоспроможністю з'ясував американський фахівець Р. Джонсон, визначивши його як ефективну систему, яка об'єднує діяльність різних підрозділів корпорації, відповідальних за розроблення базових і майбутніх параметрів конкурентоспроможності, підтримку досягнутого рівня конкурентоспроможності та його підвищення для

забезпечення виробництва й експлуатації продукції на найбільш економічному рівні із повним задоволенням потреб споживача [3]. При цьому під системою доцільно розуміти «сукупність функціонально взаємозалежних і взаємодіючих елементів (об'єктів), що становить цілісне утворення або має властивість цілісності» [3, с. 99].

Система управління конкурентоспроможністю повинна стосуватися усіх видів діяльності, що пов'язані зі створенням конкурентних переваг підприємства, товару, робіт, послуг, і взаємодіяти з ними. Вона охоплює усі стадії життєвого циклу продукту і процеси, а саме:

- маркетинг і вивчення ринку;
- проектування й розроблення продукції;
- планування й розроблення процесів;
- закупівлі;
- виробництво чи надання послуг;
- контроль; — упаковку і складування;
- збут і продаж;
- монтаж і здачу в експлуатацію;
- експлуатацію;
- технічну допомогу й обслуговування [3, с. 101].

Отже, необхідність системного підходу до управління конкурентоспроможністю пояснюється складністю цієї економічної категорії та значною кількістю чинників, які мають на неї вплив, і зумовлюється такими причинами:

- 1) управління конкурентоспроможністю здійснюється на різних адміністративно-господарських рівнях;
- 2) управління конкурентоспроможністю на різних рівнях скеровують на різні об'єкти;
- 3) управління конкурентоспроможністю передбачає різні види діяльності [3, с. 101].

Список використаних джерел:

1. Джеджула В. В., Єпіфанова І. Ю., Гуменюк В.С. Конкурентоспроможність підприємства як економічна категорія. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 6. С. 116–121. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2018_6_23.
2. Касич А. О., Глущенко Д. О. Теоретичні та практичні аспекти управління конкурентоспроможністю підприємства. *Економіка та держава*. 2016. № 11. С. 65–70. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/4520>.
3. Фролова В. Ю. Системний підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства. *Економіка та управління підприємствами. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2013. №2 (22). С. 98–102. URL: <http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/18-2-22-2013.pdf>.

Верескля М. Р.

*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Сабадиш Ю. Ю.

*здобувач вищої освіти
спеціальності 073 «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

СУЧАСНЕ ПОНЯТТЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Персонал – це основа будь-якого підприємства, і без нього неможливе його функціонування, тому вивчення проблем, особливостей, підходів та методів ефективного управління персоналом залишається актуальним та зумовлене об'єктивними змінами, що визначають сьогодні виробничо-господарську діяльність та активну роль персоналу в управлінні підприємством.

Управління персоналом – це сукупність механізмів, принципів, форм і методів взаємодії під час формування, розвитку та діяльності персоналу

організації, що реалізується як низка взаємопов'язаних напрямів та видів діяльності [1, с. 122].

Управління персоналом підприємства повинно не тільки базуватися на загальних принципах та функціях менеджменту, традиційних підходах до управління, але й враховувати основні закони управлінської діяльності, а саме: закон невизначеності відгуку, закон неадекватності взаємного сприйняття, закон неадекватності самооцінки, закон спотворення інформації, закон самозбереження і закон компенсації [1, с. 122].

Система управління персоналом передбачає формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних й горизонтальних функціональних взаємозв'язків керівників й спеціалістів у процесі обґрунтування, розробки, прийняття й реалізації управлінських рішень. Головною метою системи управління персоналом є кадрове забезпечення підприємства, ефективне використання кадрів, а також їх професійний й соціальний розвиток [2, с. 128].

Розробка й впровадження системи управління персоналом на підприємстві припускає існування сформульованої місії підприємства, на підставі якої зафіксовані його цілі й цінності. Також необхідний єдиний корпоративний стандарт робочої поведінки персоналу (кодекс корпоративної поведінки), завдяки якому будуть досягатися поставлені цілі з одночасним прямуванням цінностям, або, іншими словами, необхідна філософія управління кадрами, яка інтегрована у філософію підприємства [2, с. 128].

Методи побудови системи управління персоналом підприємства включають [2, с. 129]:

- обстеження (самообстеження, інтерв'ювання, активне спостереження робочого дня, миттєві спостереження, анкетування, вивчення документів, функціонально-вартісний аналіз);

- аналіз (системний аналіз, економічний аналіз, декомпозиція, послідовна підстановка, зрівняння, динамічний, структуризації цілей, експертно-аналітичний, нормативний, параметричний, моделювання, функціонально-

вартісний аналіз, головних компонент, балансовий, кореляційний і регресійний аналіз, дослідний, матричний);

- формування (системний підхід, аналогій, експертно-аналітичний, параметричний, блоковий, моделювання, функціонально-вартісний аналіз, структуризації цілей, дослідний, творчих нарад, колективного блокноту – «банк» ідей, контрольних питань, морфологічний аналіз);

- обґрунтування (аналогій, зрівнянь, експертно-аналітичний, моделювання фактичного й бажаного становищ досліджуваного об'єкту, розрахунок кількісних та якісних показників оцінки економічної ефективності пропонуваніх варіантів, функціонально-вартісний аналіз);

- впровадження (вивчення, перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників апарату керування, матеріальне й моральне стимулювання нововведень; залучення суспільних організацій, функціонально-вартісний аналіз).

Для свого функціонування система управління персоналом підприємства потребує організаційного забезпечення, інформаційного та технічного забезпечення, нормативно-методичного та правового забезпечення [2, с. 131].

Список використаних джерел:

1. Ткаченко М. І. Євась Т. В., Жукова О. А. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Випуск 4(16). С. 121–124.

URL:<http://www.irbis-nbuv.gov.ua>

DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/evzdia_2018_4_25.pdf.

2. Погорєлова Т. О., Ігнат'єва Ю. І Система управління персоналом як основний елемент системи управління підприємством. *Вісник НТУ «ХПІ»*. Серія: *Технічний прогрес і ефективність виробництва*. Х.: НТУ «ХПІ». 2013. №21. С. 127-134. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/7347/1/vlova>.

Верескля М. Р.
*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Циганков О. О.
*здобувач вищої освіти
спеціальності 073 «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сучасною тенденцією розвитку вітчизняної економіки стає формування великої кількості корпоративних утворень. Сьогодні бізнес розвинутих країн світу вже давно усвідомив важливість вдосконалення корпоративного управління, тому від ефективності функціонування та кваліфікації управлінського апарату, впровадження нових принципів корпоративного управління та участі підприємств корпоративного сектору в політичному та соціальному житті країни залежить рівень її економічного розвитку [1, с. 41].

Корпоративне управління – це діяльність виборчих і призначених органів корпорації, спрямована на підтримання балансу інтересів власників корпорації та менеджерів, що керують власністю корпорації, на отримання максимального прибутку від всіх видів діяльності корпорації в межах норм чинного законодавства [2, с. 39].

Корпоративне управління підприємством є системою взаємовідносин, яка регулює правила та процедури щодо прийняття управлінських рішень, що стосується діяльності підприємства та здійснення контрольних процедур, а також розподілу прав та обов'язків між підрозділами відповідно до підприємства. Його ефективність полягає в підвищенні рівня конкурентоспроможності та прибутковості підприємства завдяки забезпеченню рівноваги впливу та балансу учасників корпоративних відносин, фінансової прозорості та впровадження правил ефективного менеджменту й належного

фінансового контролю. Основними показниками ефективності корпоративного управління на підприємстві є показники, які відображають ступінь дотримання на підприємстві принципів корпоративного управління, що характеризують результати фінансово-господарської діяльності підприємства та відображають ризики корпоративного управління [1, с. 43].

Основні завдання корпоративного управління – це:

- створення і забезпечення діяльності ефективного механізму аналізу, поточного і стратегічного управління, прийняття управлінських рішень і контроль за діяльністю товариства;

- забезпечення однакового і справедливого ставлення до всіх акціонерів та можливість акціонерів використовувати ефективні способи захисту у разі порушення їхніх прав;

- збалансування інтересів акціонерів, менеджерів, працівників, клієнтів, партнерів та постачальників корпорації, тобто зацікавлених осіб, держави і суспільства [2, с. 41].

Цілями корпоративного управління є підвищення ефективності функціонування корпорації та створення балансу інтересів зацікавлених сторін. Досягнення цих двох цілей стимулює добробут і розвиток суспільства, створює та підтримує ділове середовище, максимізує прибуток і прибутковість інвестицій, забезпечує довгостроковий ріст продуктивності. Дотримання вимог міжнародних стандартів гарантує відповідність інтересів корпорацій, інвесторів і суспільства, обмежуючи зловживання владою, перекачування активів, фінансові та моральні ризики, розтрату корпоративно-керованих ресурсів, що можуть бути викликані корисливою поведінкою корпоративних інсайдерів на шкоду інвесторам і суспільству. Зрештою, проблема ефективності зводиться до корпоративної відповідальності та ефективного захисту інтересів інвесторів і суспільства [1, с. 41].

Список використаних джерел:

1. Бондар Ю. А. Основні аспекти корпоративного управління підприємством. *Інтелект XXI*. 2018. №4. С. 40-44. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJN.
2. Корпоративне управління в системі економічної безпеки: навч. посібник / З. Б. Живко, О. Р. Сватунок, М. І. Копитко. Львів: ЛьвДУВС, 2018. 456 с.

Гобела В. В.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Дмитришин В. Р.

*здобувач вищої освіти,
спеціальності 073 «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

З початком глобальної пандемії, більшість підприємств повністю чи частково перейшли на дистанційний формат роботи. У зв'язку з постійними наростаннями карантинних обмежень та закриттям офісів частка працівників, що працюють віддалено зростала і такі тенденції зберігаються. Тому для безпечного управління бізнесом на безпекових засадах важливим є в процесі формування стратегії безпеки підприємства враховувати сучасні загрози та створювати ефективні механізми для їх подолання.

Попит на дистанційний формат роботи все ще високий тому зрозуміло, що зараз стає вкрай актуальним переосмислення стратегії безпеки, особливо кібербезпеки, для того щоб протистояти новим викликам, що розвиваються. Серед таких викликів слід виокремити наступні:

❖ використання соціальних мереж для отримання неправомірної вигоди за рахунок обману користувачів, особливо розгортаючи приманки на тему Covid-19 для проведення фішингових кампаній тощо;

❖ нові форми дистанційної роботи з колегами, партнерами та клієнтами передбачають зростання обсягу даних в тому числі персональних та конфіденційних, що розширює потенційний простір для злочинних атак на підприємства;

❖ довгострокова перспектива дистанційного формату роботи вимагає від персоналу відповідної кваліфікації у сфері цифрових технологій та від працедавців – переконатися, що вони освічені, обізнані, а також забезпечити їх відповідним програмним забезпеченням [1].

Окрім того, такі заходи призводять до зростання витрат на цифрову та мережеву інфраструктуру, що значно збільшує ІТ-бюджети.

Відповідно, настав час будувати стратегію безпеки підприємства нового покоління, яке готове до всього, що станеться у майбутньому та володіє ефективними механізмами протидії викликам та загрозам. Використовуючи адаптивний підхід до безпеки, який включає як безпосередні загрози, так і еволюційний характер онлайн-комерції та вразливості глобального ланцюга поставок, слід створити скоординований інтегрований підхід до стратегії безпеки підприємства шляхом забезпечення його кібербезпеки.

Такий підхід передбачає три елементи:

- забезпечення кібербезпеки, особливо безпеки віддаленої та гібридної роботи. Штучний інтелект у поєднанні з глибокими безпековими знаннями є вагомим підґрунтям для підтримки надійного захисту бізнесу.

- вся система світової торгівлі кардинально змінюється. Підприємства впроваджують нові логістичні та інформаційні системи, нові товари. Ланцюги поставок охоплюють увесь світ. Тому тісне партнерство та обмін досвідом з бізнесом для проведення всебічної оцінки потенційних загроз сприяє ефективному формуванню стратегії безпеки бізнесу на усіх рівнях.

• сформувавши стратегію безпеки із використанням зазначеного підходу та володіючи фахівцями у сфері безпеки підприємство отримує можливість формувати скоординовану платформу безпеки майбутнього покоління, яка включає все, від безпечних хмарних сервісів до найкращих засобів мобільної співпраці, захисту ідентичності тощо [2].

Формування стратегії безпеки із використанням такого підходу гарантує, що усі механізми працюватимуть разом, а не один проти одного. Такий універсальний підхід підтримує стійкі віддалені та гібридно-віддалені робочі середовища, захищає ланцюжки поставок та онлайн-торгівлю та забезпечує економічну безпеку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Дикань В. Л., Божко К. М. Стратегія забезпечення економічної безпеки промислових підприємств. *Економіка підприємства*. 2018. №63. С. 150–158.
2. Піцур Я. С., Гобела В. В. Теоретико-методологічний аналіз процесу формування оптимальної системи управління економічною безпекою суб'єктів господарювання. *Науковий вісник ЛьвДУВС*. 2018. №1. С. 227–235.

Гобела В. В.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Поронюк Д. Р.

*здобувач вищої освіти,
спеціальності 073 «Менеджмент»*

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ

ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Для ефективного управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства та мінімізації можливих ризиків повинні функціонувати відділи

або посади, які відповідають за моніторинг, аналіз та розробку програми управління ризиками.

Етапи управлінського ризику, тісно пов'язані з тактичним, стратегічним плануванням та управлінням підприємством. Головною метою ризик-менеджерів на першому етапі є чітке формулювання та аналіз причин ризиків, природи їх походження та ступеня потенційної загрози для компанії.

Основні причини ризиків, як правило, включають [2]:

- нестабільна політична та економічна ситуація в конкретній країні та у світі у світі;
- труднощі прогнозування майбутніх тенденцій попиту (розробка принципово нових продуктів, програмного забезпечення або типу послуги, що може призвести до поступової відмови від вашого товару);
- національне та культурне неприйняття пропонованої продукції;
- недостатня інформація для об'єктивного аналізу кон'юнктури ринку;
- вплив факторів непередбачуваного походження (техногенні катастрофи та аварії, стихійні лиха);
- недостатнє знання правових особливостей реєстрації певних операцій в інших країнах;
- отримання неправдивої інформації про фінансовий та платоспроможний стан партнера, наявність терміна «комерційна таємниця», шахрайство;
- неправильний вибір доступних альтернативних рішень тощо.

Основним способом мінімізації ризиків є страхування зовнішньоекономічної діяльності та зовнішньоекономічних операцій. Страхування зовнішньоекономічних ризиків передбачає розробку складних програм управління та формування комплексу різних видів страхування, які в майбутньому ефективно забезпечить захист або зменшить витрати підприємства та його партнерів від фінансових втрат, погіршення ділової репутації та судових процесів.

Страхування зовнішньоекономічної діяльності насамперед включає страхування експортно-імпортних операцій, транспорту, валютно-фінансових

операцій, кредитування, страхування міжнародних ярмарків, виставок, аукціонів та торгів, забезпечення від форс-мажорних обставин та ін.

До суб'єктів страхування у зовнішньоекономічній діяльності належать:

• фірми-експортери; фірми-імпортери; фірми-посередники; міжнародні банки та фінансові установи; держава та ін.

Об'єктами страхування у зовнішньоекономічній діяльності є:

- майно експортера або імпортера;
- транспортні засоби;
- валютно-кредитні операції тощо.

Основним документом для страхування є договір страхування. Основні пункти договору страхування включають:

- заголовок документа (залежно від об'єкта страхування);
- ім'я та адреса страховика та страхувальника;
- розмір страхової суми;
- перелік страхових випадків, які підпадають під дію цього договору, розмір та умови виплат премій, страхове відшкодування на випадок страхового випадку;
- строк дії цього договору;
- порядок змін та розірвання договору;
- права, обов'язки та відповідальність сторін договору у разі порушення умов договору;
- можливі інші умови;
- підписи та реквізити сторін [1].

Вважаємо, що формування системи страхування ризиків в процесі забезпечення економічної безпеки суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності підприємства може реалізуватися не тільки завдяки традиційному управлінню, а також завдяки управлінню взаємовідносинами підприємства із стратегічним постачальникам з метою сприяння їх реструктуризації відповідно до стратегічних і тактичних потреб власної діяльності. Також зазначимо, що вибір постачальника багато в чому визначає рівень економічної безпеки

підприємства. Тому що підприємствам в процесі планування своєї діяльності на безпекових засадах слід враховувати ризик погіршення економічної безпеки постачальників, що вплине на ефективність постачання ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Чернишов В. Економічна безпека зовнішньоекономічної діяльності підприємств. *Економіка та суспільство*. 2021. №24. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-24-50>.

2. Піцур Я. С., Гобела В. В. Теоретико-методологічний аналіз процесу формування оптимальної системи управління економічною безпекою суб'єктів господарювання. *Науковий вісник ЛьвДУВС*. 2018. №1. С. 227–235.

Живко З. Б.

*доктор економічних наук., професор,
професор кафедри менеджменту*

Апетик М. М.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НЕКОМЕРЦІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

В своєму дослідженні хочу зупинитися на відмінностях організаційно-управлінських аспектів в бізнесі та некомерційних організаціях. Некомерційні організації завжди чітко окреслюють свою місію, тобто визначають хто вони і чим займаються, на що направлена їхня діяльність та для кого вони працюють. Некомерційні організації розпоряджаються тими активами, які їм довірили спонсори, так як вони не мають власних фінансових активів. Основною відмінністю між комунальними і громадськими організаціями та виробничими підприємствами, бізнесом є те, що їх діяльність скерована на задоволення

потреб споживачів, і не сконцентована на особливостях організаційної структури.

Як показує практика некомерційний сектор сьогодні все більше залежить від реалізації проєктів з метою досягнення стратегічних цілей, а це спонукає їх звертатися до практики управлінської поведінки виробничого та бізнес сектору, адже перед ними виникає низка проблем, пов'язаних з обмеженням ресурсів для виконання поставлених завдань, забезпечення безпеки організації. Організаційна діяльність неприбуткової організації, її проєктна діяльність в напрямку використання інноваційного підходу містить основні чотири етапи: підготовчий етап; етап планування; безпосереднє здійснення проєкту та звітування за реалізацію проєкту, які забезпечують діяльність (рис.1).



Рис. 1. Основні етапи впровадження проєктної діяльності інноваційно орієнтованих організацій [1]

Зацікавлені сторони проєктів некомерційних організацій відрізняються від зацікавлених сторін проєктів бізнес-структур. В некомерційних організаціях ініціатором є сама організація, замовником може виступати орган місцевого самоврядування, бізнес-структура, вищі органи виконавчої влади.

Фінансування проекту громадської організації здійснюють за рахунок коштів спонсорів, а реалізація бізнес-проектів фінансується безпосередньо за кошти підприємства. Спонсорами можуть виступати окремі особи, благодійні фонди та інші інституції. Слід звернути увагу, що дуже важливим етапом є контроль за реалізацією проекту, і здійснює його та вносить корективи керівник проекту.

Для організування ефективного управління проектами топ-менеджменту некомерційних організацій потрібно чітко усвідомлювати місію організації та завдання, які потрібно вирішувати, перш за все визначити: чи проект потрібний громаді; чи фахова команда, що реалізує проект; чи володіє вона необхідними інструментами та компетентностями, тощо.

Загальна технологія управління проектом містить наступні аспекти (рис. 2):



Рис. 2. Загальна технологія управління проектом

Отже, кожен проект є єдиною ланкою між теперішнім та майбутнім організації, тобто завдяки проектам здійснюється трансформація цілей сьогодення в майбутній розвиток організації. Для збереження позитивних результатів суспільства зацікавлені сторони повинні чітко знати чинники, які забезпечують ефективність проектів сталого розвитку та формування

громадянського суспільства. Проте не можна викидати з уваги негативні чинники, які завдають перепони реалізації проекту, щоб своєчасно усунути ризики та забезпечити успіх на довгий період.

Список використаних джерел:

1. Живко З.Б., Снітко Є.О., Джегур Г.В., Руда І.І. Управління проектами в інноваційно орієнтованих організаціях у контексті сталого розвитку та формування регіональної політики активізації громадянського суспільства. *Формування ринкових відносин в Україні: збірник наукових праць*. 2022. Вип №1. С. 131-137.

Живко З. Б.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту*

Нечепурна Н. Т.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ВЗАЄМОДІЯ СЛУЖБ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сьогодні економіка нашої держави проходить дуже складний період становлення і вироблення заходів убезпечення підприємницької діяльності, розвитку бізнесу та створення умов для подальшої стабілізації діяльності підприємства.

Згідно проведеного аналізу наукової економіко-соціальної літератури, інтернет ресурсів можемо визначити, що питанням економічної безпеки підприємств присвячена величезна кількість праць вітчизняних науковців, зокрема: Живко З.Б., Керницький І.С., Козаченко Г.В., Копитко М.І., Ляшенко О.М., Мігус І.П., Момот Т.В., Овчаренко Є.І., Погорелов Ю.С., Родченко С.С., Рудніченко Є.М., Франчук В.І., Цюцюпа С.В., Штангрет А.М. та ін., в тому

числі кадрову безпеку організації як складову економічної безпеки розглядали такі науковці, як Воронка О.З., Живко З.Б., Затонацький Д.А., Мігус І.П., Панченко В.А., Ткачук Г.О., Шира Т.Б. тощо. Але як показує практичний досвід, зазвичай, із запізненням підприємці починають думати про безпеку своїх організацій дуже пізно, так як відсутня науково-методична та інформаційна база у сфері управління, безпосередній досвід ризик-менеджменту та у звуженому понятті відсутній досвід управління саме кадровими ризиками.

Якщо розглядати сутність кадрової безпеки підприємства, то вона носить дуалістичний характер, так як саме персонал підприємства одночасно виступає об'єктом виникнення загроз та суб'єктом їх вчинення. Тому і поняття «кадрова безпека» має цілу низку визначень, тлумачень та розуміння сутності.

Кадрова безпека – процес зменшення, локалізації чи усунення ризиків та загроз, внутрішніх чи зовнішніх впливів на економічну безпеку підприємства, які пов'язані з персоналом. Персонал завжди займає перше місце в системі безпеки бізнесу, тому і кадрова безпека є пріоритетним напрямком діяльності підприємства у сфері безпеки. Основні завдання кадрової безпеки, які подані на рис. 1. і дають основу ведення кадрової політики підприємства.

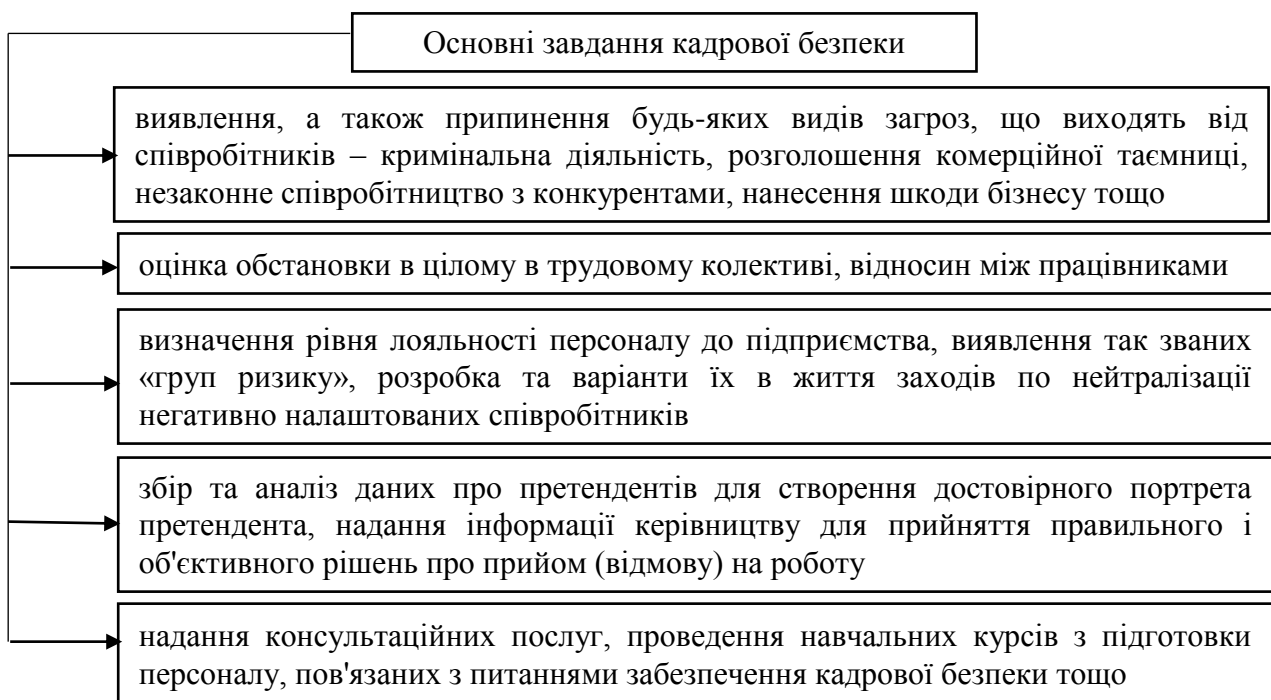


Рис. 1. Основні завдання кадрової безпеки

Підходи до трактування поняття кадрової безпеки також різні та призводять до численних дискусій, так частина науковців розглядають кадрову безпеку як можливість та певні заходи забезпечення економічної безпеки підприємства (ЕБП) від загроз пов'язаних з персоналом; другі – вважають, що це сукупність заходів протидії негативним діям персоналу; треті – як процес запобігання негативних впливів на ЕБП тощо.

Слід зауважити, що досить часто стоїть питання, який підрозділ у системі економічної безпеки підприємства більш важливий – підрозділ роботи з персоналом чи підрозділ кадрової безпеки. Якщо брати функціональні обов'язки підрозділу роботи з персоналом, то покрокову роботу цього підрозділу і місце в цій роботі підрозділу кадрової безпеки можна зобразити на схемі (рис. 2).

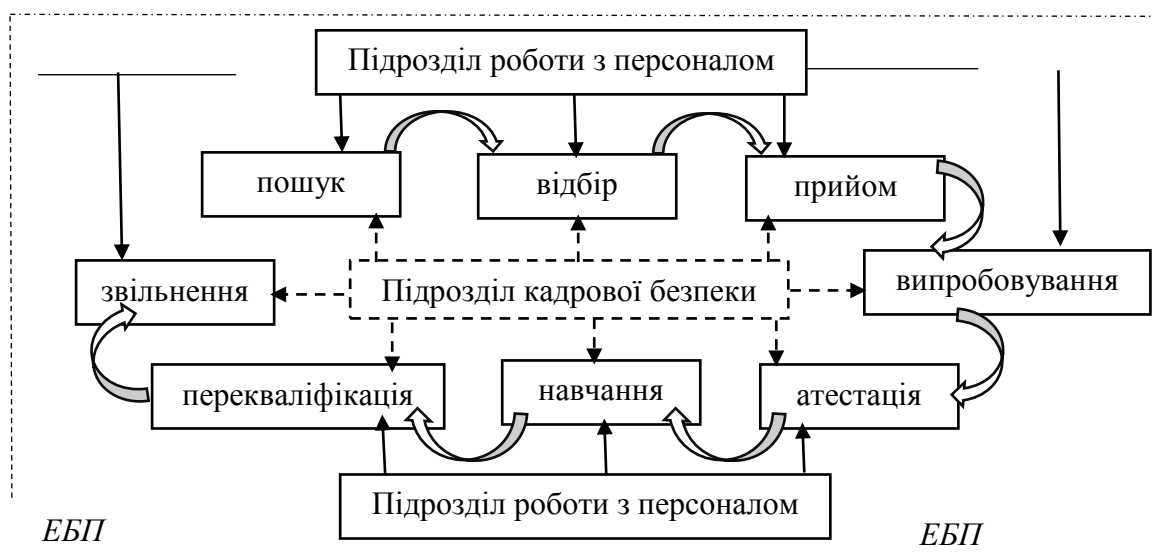


Рис. 2. Покрокова взаємодія підрозділів роботи з персоналом та підрозділів кадрової безпеки

Як бачимо зі схеми, підрозділ роботи з персоналом базується на особливостях та функціях роботи з персоналом, однак на кожному етапі роботи кадрової служби є елементи кадрової безпеки. Тому очевидно, що підрозділ роботи з персоналом є основним і провідним у цій роботі, бо тут працюють фахівці, які знають тонкощі кадрового менеджменту, а підрозділ кадрової

безпеки при службі безпеки підприємства є допоміжним і підсилюючим, так як знають специфіку безпекової роботи на кожному етапі.

Живко З. Б.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту*

Цимбрила П. І.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

СТРУКТУРА І ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Одним з найважливіших елементів організаційної культури є філософія компанії. Філософія являє собою каскад цінностей, що перш за все повинні відповідати на запитання: «Що виступає найважливішим для організації?» Філософія відображає сприйняття людини та її призначення, а також сукупність найважливіших принципів діяльності. Вона задає ключові напрямки розвитку та існування організації, встановлює умови та стиль керівництва, способи та процедуру вирішення конфліктних ситуацій, правила серед персоналу, зокрема його поведінки, способи мотивації, а також створює стовп іміджу.

Доволі важливу роль для сприйняття організації, як з середини, так і ззовні, відіграють так звані об'єктивні елементи культури. До них відносять:

- Логотипи – емблема, символ чи відзнака, що показує приналежність до певної організації, класу, розряду, групи;
- Символіка – сукупність певних символів, що призначені до використання певною групою осіб, компанією чи організацією, або державою загалом;

- Товарні знаки – певні позначки, зокрема словесні, образотворчі чи комбіновані та ін., що служать для індивідуальності товарів чи послуг організації;
- Уніформа персоналу – певний корпоративний та робочий одяг, що підкреслює загальний стиль компанії;
- Зовнішній вигляд офісів, виробничих приміщень та ін. – виступає своєрідним маркером та показником рівня компанії та її загального стану справ (можливо, окремих складових) та культурного рівня персоналу організації, її керівників та посадовців [1].

Актуальність вивчення організаційної культури є в тому, що значення особливості організаційної культури підприємства дозволяє оцінити міру стабільності організації, її конкурентоспроможності, можливі напрямки управлінських рішень, а також здатність досягати запланованих результатів.

Слід зауважити, що сама структура поділяється на такі складові: традиції, цінності, імідж компанії, стратегія та місія, правила та норми поведінки, етичні норми підприємства та ін. Також варто звернути увагу на принципи та моменти, які допомагають впливати на вдосконалення організаційної культури: корисність, законність, відкритість, точність стратегічних та тактичних планів товариства, оптимізація і постійне вдосконалення підприємства в різних напрямках діяльності.

До елементів цінностей організаційної культури відносяться, наприклад, лідерство, довіра, новаторство, поведінка працівників, імідж, дисципліна, відповідальність персоналу та керівництва, ініціатива та ін. Цінності повинні бути поширеними серед персоналу та, у більшості своїй, поділяються серед персоналу та всіма членами організації. Також цінності можна вважати так званим серцем організаційної культури, позаяк повинні гуртувати навколо себе робітників компанії та всіх членів організації.

Як один з основоположних чинників впливу на компанію організаційна культура має власну структуру. Структура організаційної культури подана на

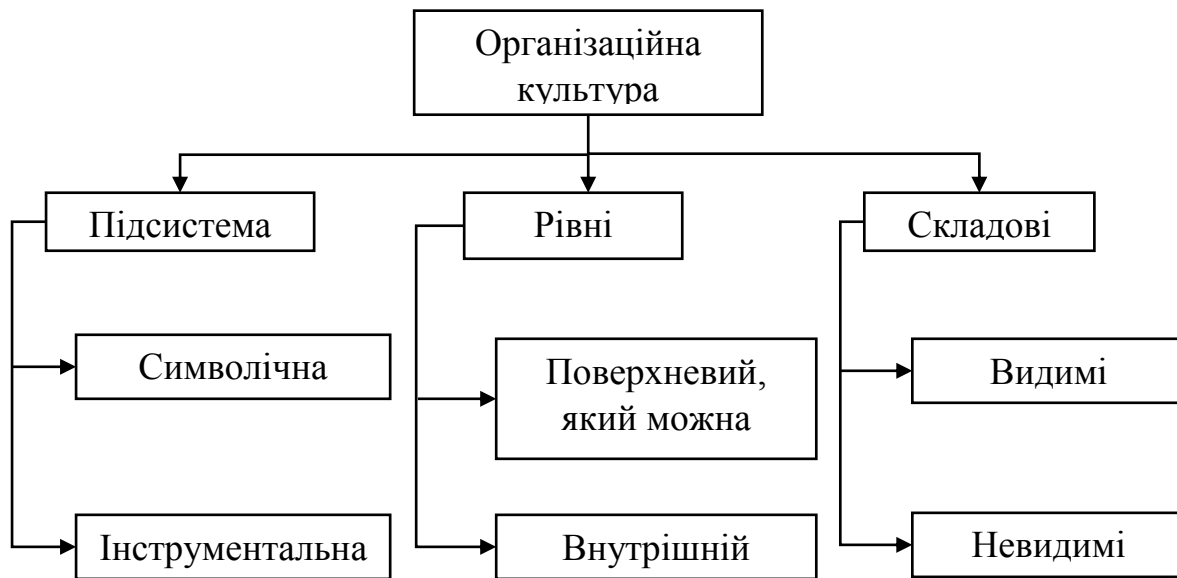


рис.1

Рис. 1. Структура організаційної культури [2]

Серед варіацій організаційних культур найчастіше можна виділити:

- Культура влади: в ній найважливішим вважається лідер, який спрямовує діяльність працівників та якого постійно наслідують; компанія з таким типом культури, як культура влади, будується на ієрархічному принципі;
- Культура ролі: характеризується функціональним розподілом повноважень та обов'язків відповідно до кваліфікації працівників; основним чинником є безпосереднє підпорядкування нижчих ланок працівників вищим ланкам;
- Культура особистості: орієнтується саме на власних інтересах працівників підприємства, його комфорту на робочому місці; на найперше місце виноситься виконання поставлених їм завдань, а також і досягнення власних цілей, уміння знайти компроміс та уміння домовитися у випадку дилем, які виникнули чи можуть виникнути;

▪ Культура завдання: на перше місце вноситься, тобто є найважливішим у роботі, виконання поставлених завдань, реалізація проектів організації, а вже на друге місце вноситься досягнення власних цілей, працівники компанії з таким типом культури переважно збираються та об'єднуються в групи для більш ефективного виконання завдання та характеризуються професіоналізмом [2].

Список використаних джерел:

1. Основи формування організаційної культури. URL: https://stud.com.ua/65592/menedzhment/osnovi_formuvannya_organizatsiynoyi_kulturi.
2. Теоретичні аспекти організаційної культури та її місце в системі менеджменту підприємства. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2020/2_19_u2.pdf.

Леськів Г. З.

*кандидат технічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту*

Павула К. І.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ДО ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

У будь-якій організації щодня створюються передумови виникнення конфлікту: люди отримують негативні емоції під час роботи, що підриває зв'язку в колективі, створює напруженість і викликає розбіжності.

Дослідження American Management Association показали, що 24% часу менеджера йде на управління конфліктами. Конфлікт містить у собі безліч можливостей. Завдання менеджера не боятися конфліктів і вміти отримувати з них зиск, адже конфлікт – джерело необхідних для організації змін. Ефективне

управління конфліктом дозволяє стимулювати інноваційний процес, формувати згуртовані команди, знаходити нові джерела мотивації, формулювати цілі та проводити зміни.

Щоб ефективно управляти конфліктом, необхідно чітко усвідомлювати таке: основне джерело конфлікту – порушення зв'язків для людей. Управління конфліктом передбачає насамперед здатність керувати собою. Конфлікт, що виник у колективі, повинен сприйматися не як проблема, але як джерело додаткових можливостей. Для цього потрібно використовувати самонавіювання: сфокусуватися на вигодах, які може принести успішне вирішення ситуації, що склалася, і таким чином подолати інтуїтивне бажання абстрагуватися від проблеми.

Для успішного управління конфліктом рекомендовано виробити такі шість навичок:

1. Встановлювати зв'язок з іншою стороною у конфлікті. Необхідно відокремити людину від проблеми та намагатися вирішити її через кооперацію, ґрунтуючись на взаємній повазі та бажанні допомогти. Не можна виявляти емоції і виявляти різку реакцію у відповідь на зухвалі дії чи висловлювання. Ключовим фактором тут може стати усвідомлення спільності цілей.

2. Налагоджувати конструктивний діалог. Уникайте агресії чи ворожості. Труднощі можна подолати, коли діалог стає переговорами і обидві сторони прагнуть укладення вигідного договору.

3. Вчасно порушувати гострі питання. Вибір правильного часу та правильних обставин – частина ефективної стратегії управління конфліктами.

4. Визначати джерело конфлікту. Найбільш поширені причини: розбіжності в цілях, інтересах та цінностях. Варто враховувати, що різні люди можуть по-різному формулювати одну й ту саму проблему. Важливо зрозуміти, що стоїть за конфліктом: інтереси чи потреби. Щодо своїх інтересів (гроші, робота тощо) люди виявляють більшу гнучкість, ніж щодо потреб (індивідуальність, почуття безпеки та стабільності, повага). Причому причиною

конфлікту, що часто декларується, є інтереси, тоді як на більш глибокому рівні джерелом виявляється потреба.

5. Використати закон взаємності. Дослідження роботи людського мозку підтверджують: при тісній взаємодії людина починає краще розуміти опонента та відтворювати його відчуття та спосіб дій. Можливість вдатися до поступки передбачає взаємність.

6. Створювати позитивні зв'язки. Чим швидше вам вдасться налагодити комунікації, засновані на взаємній повазі та здатності прийняти точку зору іншої людини, тим швидше вдасться домовитися, досягнувши своїх цілей.

Менеджери повинні робити все, щоб у співробітників не виникло причин для конфліктів. Так це складно, та на це можуть піти великі витрати. Першочерговим завданням менеджера є створення гарного клімату всередині організації для ефективної роботи її підрозділів та співробітників.

Слід прогнозувати ведення бізнесу, тобто менеджер має прорахувати всі ходи, виявити можливі причини конфліктів та припинити їх ще на стадії зародження. Менеджер має великий спектр методів вирішення конфліктів, їх треба лише вміло застосовувати. Від своєчасного застосування тієї чи іншої методу може залежати перебіг всього конфлікту.

Менеджер не повинен чекати пікових явищ він повинен діяти передбачаючи перебіг розвитку. Часто співробітники стверджують, що готові покласти край конфлікту, що повторюється, але продовжують у ньому брати участь. Соціальні психологи вважають, що учасники підтримують конфлікт однією його стадії, ніж перейти іншу, цим вони мимоволі керують ним.

Отже, основні принципи управління конфліктом, як розуміння погляду протилежної сторони, приписування їй позитивних мотивів, перевірка припущень сторін щодо одне одного, використання техніки "активного слухання", є сильною зброєю у боротьбі проти неминучих конфліктів. Для керівників головним є відкрите позитивне управління конфліктом. Вони не повинні заперечувати його існування або сподіватися, що співробітники

зможуть самостійно його контролювати, не вдаючись до відповідних методів та допомоги керівників.

Список використаних джерел:

1. Поради менеджерам. URL: www.obs.ru/article/1579/ (дата звернення: 10.04.2022)
2. Основа управління конфліктами в організації. URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/132/7201/> (дата звернення: 26.01.2017)
3. Управління конфліктами. URL: http://dps.smrtlc.ru/Int_Encycl/Conflict_man.htm .

Леськів Г. З.

*кандидат технічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту*

Цимбрила П. І.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ЕЛЕМЕНТИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному світі не для кого не є секретом, що економічна безпека являється одною з найважливіших у стійкості, успішності та в економіці самого підприємства. Для організації забезпечення економічної безпеки є дуже важливим чинником підвищення власної конкурентоспроможності, розширення ринків збуту продукції та зростання прибутковості.

До елементів комплексного підходу для забезпечення аспектів економічної безпеки організації входять:

– безперервна – постійне здійснення моніторингу мінливого зовнішнього і внутрішнього середовища;

- стратегічна – забезпечення реалізації основних інтересів та цілей підприємства [1];
- багатоваріантність напрямів розвитку;
- всестороннє вивчення ділових партнерів;
- реалізація заходів щодо захисту комерційної та іншої інформації;
- забезпечення захисту всіх видів ресурсів підприємства [2];
- постійне відстеження ситуацій, які можуть призвести до порушення економічної безпеки суб'єктів підприємництва [3];
- координація діяльності підприємців.

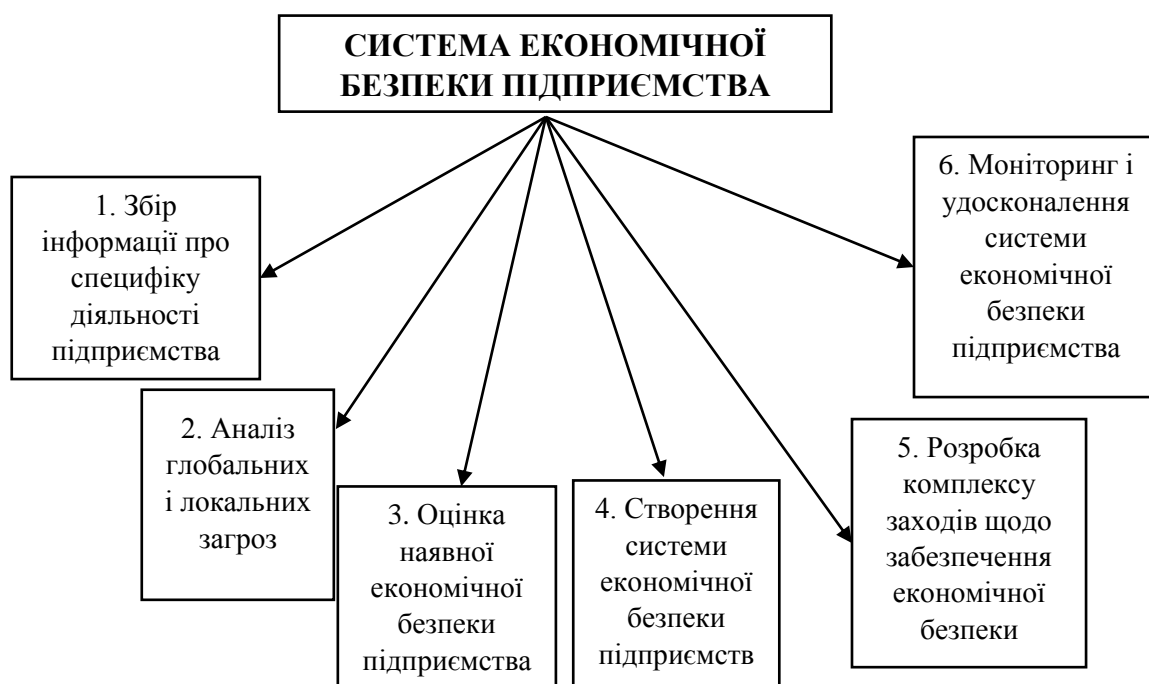
При визначенні самого рівня елементів економічної безпеки, важливо звернути увагу на такі аспекти:

- рівень кваліфікації працівників та їх інтелектуального потенціалу;
- ефективність менеджменту, оптимальність і ефективність організаційної структури;
- вмотивованість та рівень ефективності працівників;
- не потрібно ігнорувати внутрішні загрози, які подекуди можуть бути ще небезпечнішими за зовнішні;
- механізми управління економічною безпекою підприємства знаходяться у взаємодії із системою забезпечення економічної безпеки країни.

У взаємодії основних аспектів механізму фінансової та економічної безпеки організації необхідно ураховувати наступні фактори:

- вони повинні формуватися зважаючи на його фінансові інтереси: зростання ринкової вартості підприємства, максимізація прибутку тощо.
- враховувати принципи управління фінансовою безпекою підприємства: дотримання господарського законодавства; застосування програмно-цільового управління; обов'язкове визначення сукупності власних фінансових інтересів підприємства у складі його місії тощо.[4].

Для оптимально ефективної системи фінансово-економічної безпеки компанії, повинна пройти певні етапи формування цієї безпеки такі етапи та



елементи формування системи економічної безпеки підприємства зображенні у

Рис 1. Складові формування системи економічної безпеки [1]

Список використаних джерел:

1. Особливості формування системи економічної безпеки підприємства
URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/27080/1/Шевченко.pdf>.
2. Фальченко О.О. Стратегія забезпечення економічної безпеки підприємств. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/8739/1/vestnik_HPI_2013_66_Falchenko_Stratehiia.pdf.
3. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40 44. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
4. Механізм забезпечення фінансової безпеки підприємства URL: http://www.rusnauka.com/17_APSN_2013/Economics/10_141504.doc.htm.

Леськів Г. З.
*кандидат технічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту*

Яняк Х. В.
*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ В МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ

Цілковито новий підхід до маркетингу надає мережа Інтернет. Якщо в традиційних медіаканалах комунікація проходить знеособлено, то можливості мережі Інтернет дозволяють персоналізувати повідомлення, відстежувати етап комунікації зі споживачем, застосовувати різноманітні засоби впливу залежно від вподобань споживача, його територіального розміщення тощо. Цей маркетинг назвали технологією нової хвилі. Вона робить можливим об'єднання і взаємодія окремих людей і груп людей.

Технологія нової хвилі складається з чотирьох основних сил: дешеві комп'ютери, мобільні телефони, недорогий Інтернет і програмне забезпечення з відкритим вихідним кодом. Ця технологія дозволяє окремим особам самовиражатися і співпрацювати з іншими людьми. З початком 2000-х люди і створюють, і споживають новини, ідеї і розваги. Технологія нової хвилі дає споживачам можливість стати «професійними споживачами». Одним з явищ, завдяки яким стала можливою технологія нової хвилі, був розвиток онлайн-засобів обміну інформацією (або «соціальних медіа»). [1]

Ф. Котлер поділяє такі засоби на дві широкі категорії. Перша – представницькі засоби обміну інформацією: блоги (журнали в Інтернеті), Twitter, YouTube, Facebook, сайти для обміну фотографіями, подібні Flickr, і інші соціальні мережі. Іншою категорією є спільні засоби обміну інформацією,

до числа яких відносяться такі веб-сайти, як Wikipedia, RottenTomatoes і Craigslist. [1]

Потрібно наголосити на відмінності інтернет-маркетингу і цифрового маркетингу, що полягає у різних каналах комунікації. Якщо інтернет-маркетинг використовує в якості каналу комунікації мережу Інтернет, то для цифрового маркетингу Інтернет є одним з каналів комунікації.

Цифрові медіа – це адресні канали, що дозволяють маркетологам вести постійний двосторонній персоніфікований діалог з кожним споживачем. Такий діалог, побудований на використанні даних, які отримані в результаті минулих взаємодій зі споживачем, для обслуговування наступних контактів, що працює подібно нейронній мережі. Крім того, цифрові медіа дозволяють отримувати аналітичну інформацію про поведінку споживача, його соціо-демографічний портрет в режимі реального часу, встановлювати прямий та отримувати зворотний зв'язок з метою поліпшення і оптимізації такої взаємодії. Комунікації в цифровому маркетингу дозволяють досягати цільової аудиторії навіть в «офлайн» середовищі (використання додатків в телефонах, sms/mms, рекламні дисплеї на вулицях тощо). До складу цифрових медіа, окрім Інтернет, включають цифрове телебачення, радіо, монітори, дисплеї та інші цифрові засоби зв'язку. [2]

Перспективи розвитку маркетингу в мережі дуже оптимістичні. За останні кілька років мобільний трафік вже перевершив комп'ютерний. На підставі цього більшість компаній по-іншому поглянули на просування бренду в мережі. На сьогоднішній день багато продавців вже не тільки мають мобільну версію свого сайту, але і пропонують додатки для смартфонів, щоб споживачі могли швидко здійснювати покупки. Деякі бренди активно ведуть свої сторінки в соціальних мережах, інші тримають зв'язок з клієнтами через мікроблоги (Twitter) і Instagram. Також набуває все більшої популярності реклама в соцмедіа і додатках. Це послужило драйвером для розвитку Omni-Channel Retail – підходу до торгівлі, що припускає одночасне використання всіх фізичних (офлайн) і цифрових (онлайн) каналів комунікацій і передбачає

інноваційну можливість повністю відстежувати шлях клієнта. Соціальні мережі та мобільні додатки пропонують широкий спектр інформаційних послуг: «покупка в один клік»; «візуалізація»; «користувацький контент» – дозволяє вивчити відгуки інших покупців (Pages популярних блогерів в Instagram стали новим і дуже успішним місцем для реклами).[3]

Науковці довели, що відмінності в поведінці споживачів можуть бути пов'язані з поколінням і доходом. На даний момент існує чотири основних демографічних покоління, які економісти визнали окремими ринками:

- бєбібумери (1946-1964 рр.);
- покоління X (1965-1980 рр.);
- іленіали / покоління Y (1981-1997 рр.);
- покоління Z / цифрові діти (1998-2010 рр.).

Кожне вищеназваних поколінь унікальне в своїх поглядах на маркетингову тактику і купівельні переваги. Вивчення тенденцій поколінь допоможе сформувати стратегію для обслуговування певних споживачів, на які спрямовані товари або послуги фірми. Але незважаючи на суттєві відмінності у купівельній поведінці людей різних поколінь, між ними є багато спільного. Це ті якості маркетингових комунікацій, які завжди діють: мобільність, врахування побажань, знижки, персоналізація товару, швидкість здійснення покупки для молоді, якість і надійність для старшого віку, високий рівень обслуговування (сервіс).

Отже, інтернет-маркетинг представляє собою комплекс заходів в інтернет-середовищі, які сприяють розвитку бізнесу. Слід відзначити той факт, що дана концепція може бути складовою частиною програми класичного маркетингу або використовуватися самостійно.

Список використаних джерел:

1. Рясних А.А., Ковальчук С.В. *Комунікація брендів у кризових умовах*. Збірник статей молодих вчених та студентів за підсумками третьої

всеукраїнської студентської науково-практичної конференції «Маркетинг очима молоді» (04 червня 2020 року). Хмельницький : ХНУ. С.66-67.

2. Окландер М.А. Цифровий маркетинг – модель маркетингу ХХІ сторіччя : [монографія] / авт. кол. : Окландер М.А., Окландер Т.О., Яшкіна О.І. [та ін.]; за ред. М.А. Окландера. Одеса : Астропринт, 2017. 292 с

3. Перова А.А. *Інтернет-маркетинг: суть, задача, переваги и перспективи розвитку*. Економіка і бізнес: теорія і практика. 2018. №450. С.85-88.

4. Теорія поколінь. Як просувати товар для різних аудиторій соціальних мережах. URL: <https://shcherbakovs.com/how-generations-buy/>

Любушин Р. А.

аспірант кафедри економіки та бізнесу

(Харківський національний університет будівництва та архітектури)

СУТНІСТЬ ТА КОНЦЕПЦІЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Концепція кадрової безпеки підприємства є науково обґрунтованою системою поглядів, спрямованих на визначення основних напрямів, умов і порядку практичного рішення задач захисту промислового сектору від протиправних дій і недобросовісної конкуренції.

Під кадровою безпекою підприємства розуміється стан захищеності інтересів власників, керівництва і споживачів підприємства, матеріальних цінностей і інформаційних ресурсів від внутрішніх і зовнішніх загроз.

Забезпечення кадрової безпеки є невід'ємною складовою частиною діяльності підприємства. Стан захищеності – уміння і здатність підприємства надійно протистояти будь-яким спробам кримінальних структур або недобросовісних конкурентів завдати збитку законним інтересам підприємства[2].

Основні терміни, що використовуються в концепції[3]:

кадрова безпека підприємства – діяльність по створенню умов для стабільного функціонування підприємства, при яких забезпечується гарантована законодавством захищеність інтересів від ризиків і загроз, пов'язаних із власним персоналом;

персонал – всі співробітники підприємства які працюють як за трудовим договором та є штатними працівниками, так і співробітники, що працюють за сумісництвом;

загроза, пов'язана із власним персоналом – потенційна небезпека настання негативних наслідків від діяльності власного персоналу;

ризик, пов'язаний із власним персоналом – у даній концепції мається на увазі негативний ризик, тобто відхилення від очікуваних результатів, що призвели до втрат, внаслідок діяльності власного персоналу;

конфіденційність – властивість інформації, що вказує на необхідність введення обмежень на коло осіб, що мають доступ до даної інформації, і забезпечуване здатністю системи зберігати зазначену інформацію в таємниці від осіб, що не мають права доступу до неї;

комерційна таємниця – інформація, що має дійсну або потенційну комерційну цінність у силу її невідомості третім особам, до неї немає вільного доступу на законній підставі й організація, як власник такої інформації, вживає заходи щодо охорони її конфіденційності. Дотримання всіх перерахованих умов дозволяє організації зажадати відшкодування збитків, понесених від розголошення комерційної таємниці;

підприємницька таємниця – інформація щодо діяльності та фінансового стану підприємства, яка не є статистичною інформацією, а також інформація про споживачів продукції, яка стала відомою підприємству у процесі взаємовідносин, розголошення якої може завдати матеріальної чи моральної шкоди підприємству.

Підприємства здійснює розкриття таємниці у порядку, встановленому законодавством України[1].

Головною метою кадрової безпеки підприємства є мінімізація негативних ризиків і загроз, спрямованих проти компанії, що виходять від власного персоналу.

Загрози економічній сфері: розкрадання майна підприємства (присвоєння, розтрата), хабарництво, корисливе зловживання владою, фінансові махінації, крадіжки на робочому місці та інше.

Загрози інформаційній сфері: несанкціоноване вилучення інформації, збір і передача інформації третій, зацікавленій стороні (у тому числі промислове шпигунство й корпоративна розвідка), втрата, перекручування інформації в інтересах зловмисника, розголошення конфіденційної інформації яке здатне спричинити шкоду інтересам підприємства.

Загрози соціальній сфері: саботаж, самоправність, навмисне псування майна підприємства, плинність персоналу тощо.

Об'єктами захисту кадрової безпеки є[3]:

персонал підприємства (керівники, що мають безпосередній доступ до фінансів, цінностей, технології, тобто обізнані у відомостях, які є конфіденційною і комерційною таємницею, виробничий персонал, працівники зовнішньоекономічних служб та інші);

технологічні розробки, використовувана технологія, фінансові кошти, матеріальні цінності підприємства;

інформаційні ресурси з обмеженим доступом, що становлять службову, комерційну і підприємницьку таємниці;

репутація підприємства, його інтереси;

об'єкти інтелектуальної власності.

Підводячи підсумки проведеного теоретичного дослідження, можна стверджувати, що незалежно від прихильності до якогось окремого підходу до трактування поняття кадрової безпеки, саме від її належного забезпечення залежить поточний та можливий майбутній результат функціонування підприємства.

Список використаних джерел:

1. Яременко О.Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2016. № 2. Т. 1. С. 29–32.
2. Мехеда Н.Г., Маренич А.І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки. *Фінансовий простір*. 2012. № 2(6). С. 38–45.
3. Ареф'єва О.В., Литовченко О.Ю. Кадрова складова в системі економічної машинобудівних підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 11. С. 95–100.

Мартин О. М.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри права та менеджменту
у сфері цивільного захисту*

Паньків О. В.

*студентка
спеціальності «Менеджмент»*

Сліпак Р. М.

*студентка
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет безпеки життєдіяльності)*

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Виробництво конкурентоспроможних товарів залежить не тільки від технологічного рівня підприємства та наявності сучасних технологій, а й від професіоналізму співробітників та рівня ефективного управління організацією, що дає можливість реалізовувати продукцію не тільки на ринках України, а й на ринках економічно розвинених країн. У наших реаліях компанії просто повинні вміти правильно налаштовувати роботу своїх співробітників і контролювати їх роботу, щоб досягти процвітання і прогресу компанії.

Управління персоналом – «це частина управління, яка відноситься до працівників та їх взаємовідносин всередині компанії. Управління персоналом «здійснюється для реалізації двох основних і взаємопов'язаних цілей: підвищення ефективності організації; підвищення якості трудового життя персоналу» [2, с. 21], це забезпечує підприємство необхідною кількістю працівників, які виконують необхідні виробничі функції. Управління персоналом є комплексною системою заходів, спрямованих на підвищення рівня професійної кваліфікації, мотивації, стимулювання персоналу та повне використання їх здібностей. Фактично управління персоналом є процесом, в якому людські ресурси є головною цінністю компанії і який необхідно удосконалювати з метою успішної діяльності організації.

Процес удосконалення управління людськими ресурсами передбачає досягнення певних цілей компанії: економічних (збільшення доходів підприємства, підвищення ефективності роботи за рахунок модернізацій), комерційно-виробничих (збільшення обсягів виробництва і збуту), соціальних (створення необхідних умов для праці).

Система управління персоналом реалізується за таких умов: забезпечення необхідних умов праці; зацікавленість компанії в професійному зростанні співробітників і розвиток лідерського потенціалу [4]; наявність працівників з високим рівнем кваліфікації та можливість її підвищення. Разом з тим процес управління персоналом є результатом використання основних засобів управління, які можна поділити на прямі (оцінка роботи кожного працівника, його мотивація до підвищення якості роботи, надання повної інформації персоналу щодо їх функцій у компанії), непрямі (підтримка нових співробітників, їх адаптація до запропонованої роботи, визначення складності та умов праці) [1, с. 9]. Саме за допомогою цих інструментів управління персоналом керівництво організації отримує інформацію про професіоналізм співробітників, їх продуктивність і доцільність їхнього професійного зростання або можливого звільнення.

Незважаючи, що персонал сьогодні є найважливішим ресурсом підприємства, а удосконалення управління цим ресурсом є однією з головних його цілей, на вітчизняних підприємствах спостерігається низка негативних тенденцій стосовно використання персоналу:

1) неадекватне управління персоналом в окремих компаніях, небажання прислухатися до креативних працівників, які генерують нові ідеї;

2) зростання безробіття;

3) постійне зростання конкурентоспроможності кожного працівника, що спричиняє знецінення вартості «робочих» товарів;

4) зменшення грошового стимулювання працівників унаслідок нездатності підприємств налаштувати свою роботу відповідно до ринкових умов [3, с. 26].

Вітчизняні підприємства повинні створити сприятливі умови для підвищення кваліфікації працівників, спираючись на професійний розвиток та враховуючи мінливі потреби ринку. Відповідно удосконалення управління персоналом підприємства повинно передбачати:

1) під час відбору та кар'єрного руху працівників зведення всіх ризиків до нуля;

2) підбір працівників, які будуть генерувати нові ідеї, що сприятимуть розвитку підприємства, покращенню конкурентних позицій на ринку, збільшенню прибутковості і стійкості підприємства;

3) узгодження розвитку підприємства і процесу удосконалення управління персоналом підприємства з урахування етапів життєвого циклу;

4) формування впевненості працівників у завтрашньому дні з використанням як матеріального, так і соціального захисту, незважаючи на можливу економічну нестабільність підприємства.

Список використаних джерел:

1. Босак О.З. Становлення та розвиток системи публічного управління в Україні. Реформа публічного управління в Україні: виклики, стратегії,

майбутнє : монографія. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; відп. редактор І.А. Грицяк. Київ : К.І.С., 2019. 240 с.

2. Бакуменко В.Д., Дудник О.В., Смігунова О.В. Функціональний зміст моделі процесу науково обгрунтованого державного управління. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2018. №. 191. С. 19-27.

3. Гугул О.Я. Проблеми формування теоретичної моделі управління розвитком персоналу підприємства. *Економічний аналіз*. 2014. № 3. С. 21-29.

4. Мартин О.М., Сліпак Р.М. Лідерство в системі управління підприємством: суть, функції та значення // VII International Scientific and Practical Conference «Science, trends and perspectives of development», February 21-23, Budapest, Hungary. 2022. Pp. 68-70.

Марченко О. М.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Чубаєвська І. І.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

СУЧАСНІ ЗАСОБИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Головною цінністю компаній в сучасних умовах інноваційної економіки є персонал. Проблема мотивації працівників не втрачає своєї актуальності у XIX ст. і навіть загострюється в умовах глобалізаційних викликів (світових пандемій та військових конфліктів).

Особливо актуальною стає проблема мотивації персоналу в умовах економічного спаду, дефіциту коштів на збільшення і, навіть, виплату

заробітної плати, потребі збереження штату за умови вимушеного зниження грошової винагороди працівників.

Матеріальні засоби мотивації – не єдиний, і не найкращий інструмент стимулювання працівників. Легендарний глава компанії «Інтел» Ендрю Гроув писав: «Як тільки грошей виявляється досить для того, щоб вивести людину на той рівень, який вона очікує для себе, збільшення їх кількості не вплине на її мотивацію» [1].

Негрошова мотивація – дієвий механізм залучення і зацікавлення тих працівників, для яких матеріальні стимули не є ключовими. Грамотно розроблена система нематеріальної мотивації здатна стати додатковою перевагою компанії в очах потенційних кандидатів на вакантні посади.

Так, дослідження свідчать, що хоча додатковий дохід є найкращим мотиватором для 70 % респондентів, для 43 % опитаних вагомими є цікава робота та завдання, для 40 % – кар'єрне зростання, 29 % – хороша команда; 28 % – визначання колег і керівництва, 27 % – гнучкий графік [2, с. 270] .

В опитуванні, проведеному Work.ua, у якому взяли участь 13 тис. респондентів, які шукають роботу, на питання, яка причина, окрім фінансової змушувала їх звільнитися протягом 2021-2022 рр., 27 % відповіли, що відсутність відчуття зростання на посаді, 26 % – вигорання, 20 % – що їх не цінували [3].

Вагомість нематеріальної мотивації розуміють такі передові та успішні компанії як Google (один з кращих роботодавців світу), Apple та Facebook. Яскравий робочий простір та повна свобода в облаштуванні робочого місця, кімнати відпочинку, тренажерні зали, заняття йогою і медитації, безкоштовні кафе, гнучкий робочий графік, навчальні програми – далеко не повний перелік нематеріальних інструментів, які використовуються ними.

Суттєвою перевагою нематеріальних засобів мотивації є їхня здатність посилити самомотивацію.

Основними видами нематеріальної мотивації є:

- соціальна мотивація (залучення до управління та прийняття рішень, активізація формального та неформального спілкування членів колективу, корпоративна культура);
- психологічна мотивація (позитивний соціально-психологічний клімат, свобода у висловленні думок, комунікації з керівником та колегами тощо);
- моральна мотивація (визнання досягнень працівників, можливість самореалізації, забезпечення поваги в колективі);
- організаційна мотивація (комфорт робочого процесу, робочого місця та умов праці) [2, с. 271].

Поширеними в сучасних умовах засобами нематеріальними мотивації є:

- комфортні умови праці та транспортування до місця роботи;
- можливість дистанційної (віддаленої) роботи та гнучкий її графік;
- додаткові відпустки та оплачувані «відгули»;
- туристичні путівки, квитки на культурні та спортивні заходи;
- корпоративні заходи та змагання;
- плани та програми навчання та підвищення кваліфікації;
- інформування про досягнення працівників;
- відзнаки та нагороди;
- професійні конкурси та квести;
- мотиваційні наради та заохочувальні відрядження;
- допомога у випадку сімейних проблем та проблем з здоров'ям;
- психологічні підтримка;
- залучення підлеглих до прийняття рішень.

Таким чином, нематеріальні стимули є вагомим мотиваційним інструментом, але є дієвими лише як доповнення до матеріальної винагороди, оскільки недостатнє грошове забезпечення (відсутність бо несвоєчасна виплата заробітної плати) є потужним де мотивуючим чинником.

Список використаних джерел:

1. Не тільки гроші: три ефективних способи мотивації співробітників
URL: <https://kfund-media.com/ne-tilky-groshi-zbilshennya-zarplaty-poshyrenyj-ale-ne-najnadijnishyj-motyvator/>(дата звернення: 30.04.2022 р.)
2. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Лобунець І. С. Негрошова мотивація персоналу як спосіб підвищення ефективності його роботи. Проблеми економіки. 2018. № 2. С. 268-275. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2018_2_37 (дата звернення: 30.04.2022 р.)
3. Які основні причини, окрім фінансових, спонукали українців звільнитися у 2021-2022 роках. URL:<https://www.work.ua/en/news/ukraine/1995/> (дата звернення: 30.04.2022 р.)

Михаліцька Н. Я.

*кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Антощак С. В.

*магістрантка
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Важливою умовою успішного ведення бізнесу є кадрова безпека підприємства. Кадрову безпеку поєднують, з одного боку, із забезпеченням трудовими ресурсами та формуванням ефективної команди підприємства, а з другого боку, кадрову безпеку визначають як стан захищеності від загроз та ризиків в системі управління персоналом підприємства. Варто наголосити, що ефективність використання персоналу характеризується рівнем використання знань, досвіду та умінь людини, то погоджуємось з думкою, що захист інтелектуального потенціалу є важливою складовою кадрової безпеки.

Персонал підприємства є учасником створення доданої вартості та доданої цінності за рахунок використання інтелекту кожним працівником в межах сформованої організаційної структури та корпоративної культури. Отже, кадрову безпеку підприємства треба розглядати, як стан захищеності підприємства з метою уникнення інтелектуально-кадрових ризиків і загроз.

В системі економічної безпеки місце та структура кадрової безпеки залежить від специфіки та місії підприємства. Серед основних її складових найчастіше виділяють фізичну і психологічну безпеку – 88,9%, безпеку здоров'я, фінансову, інтелектуальну і кар'єрну – 55,5%. Інші складові кадрової безпеки є менш популярними і вивчаються переважно в контексті більш вузьких досліджень, що між тим жодним чином не заперечує їх важливість [1, с.137].

Головним завданням кадрової безпеки підприємства запобігти виникненню ризиків та загроз з боку конкурентів; захистити майно та цінності підприємства від деструктивних дій; недопущення шкоди фінансово-матеріальних ресурсів; створення сприятливих умов для ефективного функціонування усіх підрозділів підприємства (рис. 1.1).

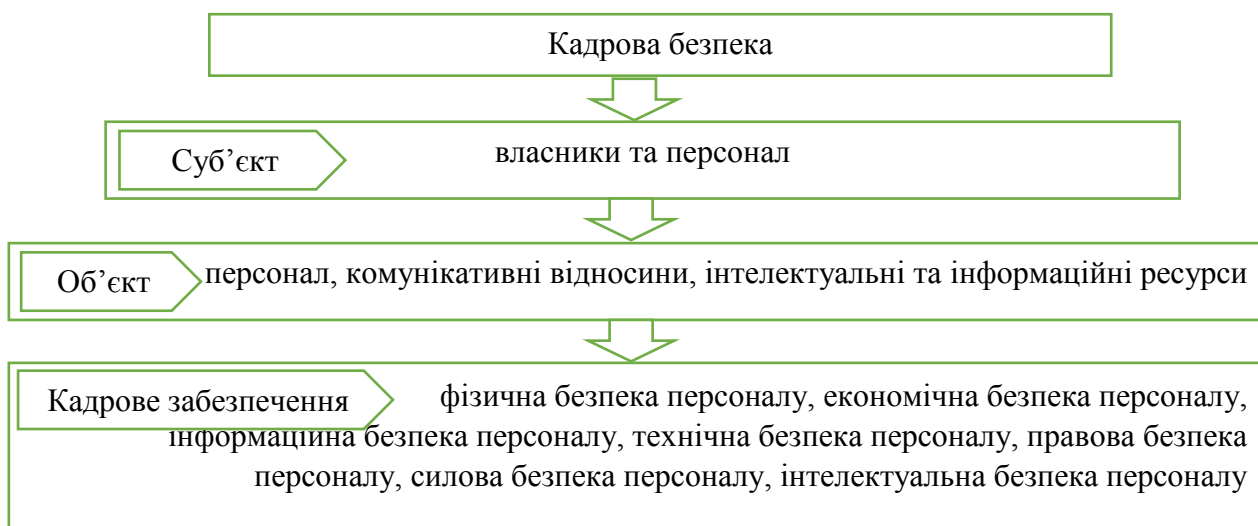


Рис. 1.1. Характеристика кадрової безпеки підприємства

Забезпечення оптимального рівня кадрової безпеки є пріоритетним завданням ефективної системи управління персоналом та результативної підприємницької діяльності. Увага менеджерів концентрується не лише на штатних працівниках, а й претендентах на вакантні робочі місця, які становлять, можуть становити основу кадрового потенціалу. Формування кадрової безпеки передбачає захист економічних інтересів, майна та прав власності підприємства та вимагає від підприємства прийняття та виконання управлінських рішень стосовно завдань економіко-правового, інформаційно-правоохоронного характеру.

У законодавчих та нормативних документах України, а також у Кодексі законів про працю України зазначено низку документів, що безпосередньо впливають на безпеку підприємства. При цьому головним завданням служби персоналу є обов'язок забезпечити їх наявність, правильність, регламентацію і організацію документообігу, і відсутність негативних юридичних наслідків [2, с. 229].

Кадрова безпека підприємства залежить від адекватної кадрової політики підприємства, ефективного управління персоналом, розвитку інтелектуального потенціалу та обґрунтованої кадрової стратегії підприємства.

Список використаних джерел:

1. Коптева Г.М. Економічна безпека як критерій оцінки бізнес-процесів підприємства. *Держава та регіони*. Серія: Економіка та підприємництво. 2020 р. № 2 (113). С. 133-138.

2. Бліхар В'ячеслав, Верескля Мар'яна, Михаліцька Наталія *Офіс-менеджмент : навчально-методичний посібник*. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 348 с.

Михаліцька Н. Я.
*кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Борецька В. В.
*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Сучасні умови господарювання змушують підприємства знаходити та продовжувати інноваційні та ефективні методи управління персоналом. Важливими напрямками сучасної концепції управління підприємства є підвищення конкурентоспроможності за рахунок розвитку інтелектуального капіталу, проведення організаційних змін, стимулювання та всебічного розвитку персоналу.

Методи управління персоналу використовуються для координації діяльності підприємства, інноваційної активності, якості та кваліфікації персоналу підприємства. Більшість підприємств формують відносини між роботодавцями та працівниками за допомогою традиційних методів управління персоналу, а саме адміністративних, економічних та соціально-психологічних.

Варто зазначити, що в умовах динамічного розвитку та впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища суспільства ці методи вже не такі дієві, як раніше. Підприємства шукають інноваційні напрями зростання ефективності діяльності персоналу за рахунок впровадження сучасних методів управління, які вимагають від управлінців формування працездатної та результативної команди.

Метод управління – це сукупність (система) управлінських прийомів, що сприяють забезпеченню високої ефективності діяльності підприємства [1, с.186]. За допомогою правильного вибору методу управління забезпечується

чітка організація процесу управління й усієї виробничо- економічної діяльності підприємства [2, с.143]. Оскільки глобальна економіка стає все більш нестабільною, ніж будь-коли раніше, на рівні підприємств зростає значимість формування конкурентних переваг на основі інновацій, а це фактично вимагає застосування нових, інноваційних методів управління персоналом [3, с.130].

Підприємства в процесі управління персоналом використовують методи управління які традиційно поділяються на адміністративні, економічні та соціально психологічні. Адміністративні методи управління – це методи прямого рішення, яке має обов'язкову силу виконання [4, с.172]. Вони базуються на владі, дисципліні та покаранні.

Варто звернути увагу на один з інноваційних методів набору персоналу, який називається лізинг [5]. Він передбачає залучення фахівців на відповідний термін для виконання певних робіт. Проте цей метод не обмежується тільки прийомом на роботу спеціалістів, але й навчанням талановитої молоді та підвищенням кваліфікації спеціалістів, інвестуванням коштів в персонал з перспективою здавати в оренду тим підприємствам, які мають потребу у висококваліфікованих фахівцях

Сучасним методом рекрутингу персоналу є метод хедхантинг. Попит на хедхантинг пояснюється потребою на підприємстві кризових менеджерів і фахівців унікальних професій. Метод хедхантингу дозволяє знайти затребуваних фахівців у компаніях-конкурентах, провести роботу щодо переконання їх працювати на підприємстві.

З метою підвищення конкурентоспроможності продукції та підвищення якості надання послуг можна звернутися до фрілансерів, спеціалістів високої кваліфікації у сферах реклами, комп'ютерних та інтернет-технологій, творчих проектах.

Для покращення адаптації і навчання прийнятих працівників рекомендуємо застосовувати метод групового коучингу.

Коуч працює за двома напрямками:

- досягнення загальної місії та цілей підприємства;

- створення умов для саморозвитку та самореалізації де кожен учасник може бути коучем для іншого.

Для своєчасного та ефективного виконання функціональних обов'язків менеджерами та персоналом підприємства необхідно впроваджувати сучасну технологію управління – технологію тайм-менеджменту. Використання тайм-менеджменту у практичній діяльності сприятиме підвищенню продуктивності праці у межах своєї професійної діяльності, за рахунок економії часу скоротити трудомісткість виконаних робіт та послуг, оптимізації процесів взаємодії персоналу.

Впровадження сучасних методів управління персоналом є викликом часу щодо підвищення ефективності формування та розвитку персоналу підприємства, а також забезпечення конкурентоспроможності та економічної безпеки підприємства.

Список використаних джерел:

1. Гончаренко М. Особливості ідентифікації та використання методів управління персоналом організації. *Інноваційна економіка*, 2013. № 2. С. 186-189.
2. Костюк О. Інноваційні інструменти управління персоналом. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. Економічні науки. 2013. Вип. 1 (6). Т. 1. С. 143–147
3. Касич А. О. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 16(1). С. 130-134.
4. Адміністративний менеджмент: навчальний посібник /Н. Я. Михаліцька, М. Р. Верескля, В. С. Михаліцький. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 320 с.
5. Бліхар В., Верескля М., Михаліцька Н. Офіс-менеджмент : навчально-методичний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 348 с.

Михаліцька Н. Я.
*кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Івасюк М. С.
*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність діяльності підприємства залежить від раціональних управлінських рішень стосовно управління персоналом. Досягненню підприємствами головної місії створення та стратегічного розвитку сприяє успішна організація праці та ефективне використання завдань та досвіду роботи працівників, розвиток здібностей та мотивація персоналу, задоволення умовами праці та створення сприятливого морально-психологічного клімату.

Відсутність ефективної системи управління персоналом є причиною зниження показників роботи працівників, рівня конкурентоспроможності, скорочення обсягів виробництва продукції, зростання заборгованості, погіршення процесу виробництва, показників фінансової діяльності, втрати позицій на ринках збуту [1, с.125].

Ефективність процесу оцінки ефективності управління персоналом залежить від механізму оцінки (критеріїв оцінки діяльності персоналу; методики індивідуальних співбесід; професіоналізму експертів; якісного аналізу результатів оцінки тощо) та від дотримання певних вимог, зорієнтованих на професійний розвиток співробітників [2, с.97].

Менеджери усіх рівнів повинні вживати заходи спрямовані щодо налагодження роботи трудових ресурсів, підвищення ефективності використання персоналу, зменшення витрат та досягнення максимального

прибутку, вирішення кадрових проблем. Результативність прийнятих заходів щодо управління персоналом має такий синергетичний ефект:

- економічний – здійснюється оцінка кадрової політики на фінансово-економічні показники діяльності підприємства;
- функціональний – характеризується ефективністю системи управління персоналом;
- соціальний – ґрунтується рівнем задоволення персоналу умовами та мотивацією праці, клімату в колективі, організаційних змін.

Аналіз підходів оцінки ефективності управління персоналом підприємства показав кваліфікаційну різноманітність, яка залежить від об'єкта оцінки: системи управління, апарату управління та виробничої діяльності.

Система ефективності управління персоналом підприємства включає комплекс управлінських функцій, інструментів, ресурсів, організаційно-економічних механізмів вдосконалення кількісних та якісних показників праці з метою підвищення рівня економічної, соціальної та функціональної ефективності, конкурентоспроможності та прибутковості підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бліхар В., Верескля М., Михаліцька Н. Офіс-менеджмент: навчально-методичний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 348 с.
2. Крамаренко А.В. Сучасні підходи до оцінювання ефективності управління персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Випуск 8. Частина 2. 2014. С. 95-98.
3. Бутенко І.А., Курносова А.В. Методичні підходи до оцінки ефективності системи управління персоналом підприємства. *Економічні інновації: Зб. наук. пр.* Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2015. Вип. 60, т. I. С. 66-74.

Михаліцька Н. Я.
*кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Михайлів М. М.
*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

СТРАТЕГІЯ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасних умовах конкурентної боротьби зміни на підприємствах стають об'єктивною необхідністю для трансформації загроз у можливості розвитку бізнес-діяльності підприємства. Динамічний розвиток суспільства потребує від підприємства не лише управління ресурсами, ай управління змінами та здатності до адекватної та ефективної адаптації до змін зовнішнього середовища.

Управління змінами на підприємстві набуває актуального значення, оскільки стійкий розвиток підприємства залежить від своєчасної та успішної системи інтеграції та адаптації управлінського рішення до змін зовнішнього середовища. Управління змінами є власністю результативного менеджменту та фундаментом прийняття ефективних управлінських рішень діяльності підприємства. Важливою умовою забезпечення управління змінами на підприємстві є наявність потенціалу для реалізації змін, сприйняття персоналом підприємства та стейкхолдерами, а також ініціативність топ менеджерів.

Управління змінами доцільно розуміти як сукупність принципів, методів і прийомів спеціального управління, у процесі якого запроваджується комплекс взаємоузгоджених заходів, спрямованих на реалізацію зміни з метою адаптації підприємства до нових умов господарювання [1, с.121]. У системі управління змінами необхідно вирізняти два взаємопов'язані напрямки:

1) управління господарською системою підприємства, що має на меті якомога швидшу й ефективнішу її адаптацію до нових умов діяльності;

2) управління персоналом, виявлення та подолання опору змінам.

Метою формування стратегії змін на підприємстві є досягнення цілей стратегічних змін за допомогою реалізації наявних стратегічних ресурсів [2, с.85].

Об'єктами стратегії змін на підприємстві є:

- сигнал внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства щодо змін;
- ідентифікація можливостей стратегічних змін;
- внутрішній потенціал стратегічних змін;
- соціально- психологічний аспект реалізації змін.

Суб'єктами стратегії змін на підприємстві є стратегічний менеджмент та менеджмент стратегічних змін підприємства, який є синергетичним ефектом формування мети стратегії змін, її об'єктів та особливостей функціонування.

Формування стратегії змін на підприємстві відбувається за допомогою стратегічного процесу, який забезпечує ефективне досягнення мети стратегії змін та враховує вимоги внутрішнього та зовнішнього середовища економічної системи та заходи щодо формування адаптивної реакції.

Результатом проведення ефективних змін на підприємстві є прийняття управлінських рішень, які мають відповідати таким вимогам: пріоритетністю виконання завдань та забезпечення ресурсами; досягненню результатів за рахунок раціонального використання ресурсів; формулюванню конкретних, досяжних, орієнтованих в часі, взаємодоповнюючих завдань, напрямів, шляхів, критеріїв реалізації змін; наявністю вертикальної та горизонтальної структури управління; економічністю, яка характеризується очікуваною вигодою від прийняття рішення при альтернативних варіантах реалізації змін; творчою роботою ефективною команди; стимулюванням, ініціативою, креативністю, мотивацією, зацікавленістю персоналу щодо впровадження змін на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Пріб К. А. Формування системи управління змінами на підприємстві. *Інтелект XXI*. 2014. № 2. С. 119-126. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/int_XXI2_15.

2. Адміністративний менеджмент: навчальний посібник /Н. Я. Михаліцька, М. Р. Верескля, В. С. Михаліцький. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 320 с.

Михаліцька Н. Я.

*кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Паляник І. С.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Управління персоналом підприємства через прийняття ефективних управлінських, кадрових, адміністративних рішень є важливим інструментом планування, організації, коригування, стимулювання та контролю персоналу, організації їх діяльності, сприяння досягненню закладених цілей, підвищення конкурентоспроможності та економічного розвитку. Головне завдання менеджера сформулювати ефективну систему управління персоналом на основі інноваційних підходів раціональності управління, відновлення та вдосконалення функціонування працівників підприємства.

Управління персоналом підприємства – це інструмент розвитку та зростання конкурентоспроможності підприємства в умовах мінливості ринкової економіки та який дозволяє оцінити ефективність використання, розвиток трудового потенціалу [1, с.104].

Метою управління персоналом є формування кадрів, використання вмінь та знань персоналу, відновлення гармонії в колективі, ефективне використання трудових ресурсів з метою зміцнення конкурентоспроможності та зростання ефективності підприємства. Під методами управління розуміють систему способів та прийомів впливу на керований об'єкт з метою виконання місії і досягнення цілей організації [2, с.197]..

Формування механізму управління персоналом підприємства здійснюється на підставі системного підходу, який ґрунтується на чинниках зовнішнього середовища. Механізми управління персоналу підприємства здійснює цілеспрямований вплив на розвиток трудових ресурсів (рис. 1).

Механізми формування системи управління персоналу підприємства є поетапним процесом і поряд з цим має складний, безперервний, цілісний характер, який складається з планування та обґрунтування концепції системи управління персоналом; рекрутингу та навчання працівників; регулювання та контролю за роботою персоналу; оцінки ефективності праці та стимулювання працівників. Елементи системи управління та механізми його використання сприяють ефективності використання персоналу та покращення показників фінансово-господарської діяльності.

Завдяки механізму формування системи управління персоналу підприємства можна визначити резерви ефективності використання персоналу та визначити чинники його розвитку. Механізми управління формують для підвищення ефективності використання персоналу, організації та координації використання функціональних обов'язків працівниками та підрозділами підприємства. Для впровадження механізмів управління персоналу необхідно використовувати принципи, методи, інструменти, які необхідні для вдосконалення цього процесу управління.

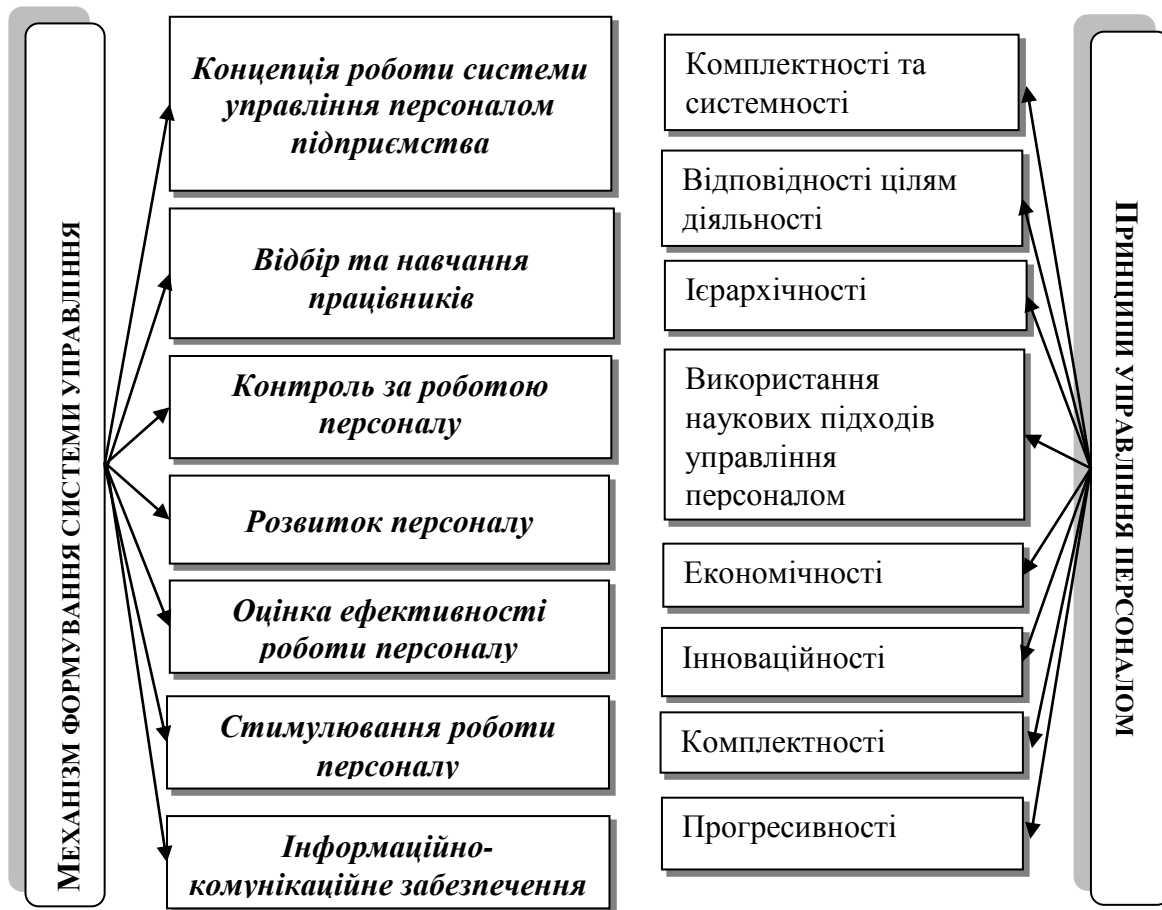


Рис. 1.1. Механізми формування системи управління персоналу підприємства

Список використаних джерел:

1. Дончак Л. Г., Добіжа, В. В., Шкварук, Д. Г. Механізм формування системи управління персоналом на торговельному підприємстві. *Економічний простір*. 2020. № 154. С.104-108. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/154-19>.

2. Адміністративний менеджмент: навчальний посібник /Н. Я. Михаліцька, М. Р. Верескля, В. С. Михаліцький. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 320 с.

Прокопишин О. С.
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку і оподаткування*

Баглай А. О.
*магістрант
освітньої програми «Облік і оподаткування»
(Львівський національний університет природокористування)*

ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТ ВИТРАТ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА

Для забезпечення економічної безпеки підприємства важливими є проведення аналізу й оцінки загроз. Завданням забезпечення стабільного функціонування і досягнення основної цілі підприємства є дотримання економічної безпеки підприємства.

Головною метою економічної безпеки підприємства є гарантія його стабільного та ефективного функціонування зараз та високий потенціал його розвитку в майбутньому [1].

Щоб діяльність підприємства щодо формування економічної безпеки була результативною, необхідно забезпечити раціональність витрат, зокрема впливаючи завдяки витраченим фінансовим ресурсам на фізичну і моральну безпеку працівників, формуючи інтелектуальну власність тощо.

Для зміцнення економічного потенціалу товаровиробників, забезпечення їхньої економічної й кадрової безпеки на належному рівні потрібен розвиток людського капіталу, необхідно активізувати зусилля, спрямовані на захист прав громадян, посилення соціальних гарантій.

Питання обліку витрат на економічну безпеку підприємства піднімаються у [2], а методики контролю цих витрат у [3], проте проблематика залишається невирішеною, адже на теперішній час існують невідповідності сучасного бухгалтерського обліку потребам управління економічною безпекою підприємства.

Сучасна діяльність суб'єктів господарювання засвідчує, що витрати підприємства суттєво впливають на економічну безпеку останнього, а її рівень значною мірою залежить від ступеня керованості такими витратами. Основною ціллю управління витратами підприємства є оптимізація їхніх сум і рівнів із забезпеченням при цьому високих темпів розвитку операційної діяльності та досягненням попередньо передбачених обсягів виробництва.

Враховуючи економічний зміст поняття «управління», управління витратами й собівартістю продукції підприємств складається з таких основних елементів, як планування та прогнозування, нормування витрат, організація обліку витрат і калькулювання собівартості продажів, а також аналіз, контроль і регулювання процесу здійснення діяльності. Усі функції управління витратами об'єднуються в єдиний цикл управлінської діяльності, і вони неможливі без обліково-аналітичного забезпечення.

Належне обліково-аналітичне забезпечення повинно дати змогу згрупувати витрати виходячи з потреб управління ними. Як зазначає Г. В. Ростовська, «аналіз наукових робіт провідних дослідників щодо питання класифікації витрат дозволив виділити основні, на наш погляд, класифікаційні ознаки, зокрема було з'ясовано, що таких ознак існує багато, кожна з них застосовується для досягнення окремих цілей. Це пояснюється тим, що всі підприємства мають різні фінансові, маркетингові та технічні особливості. З одного боку, це лише ускладнює облік витрат підприємства, а з іншого – дозволяє максимально ефективно організувати їх облік з метою подальшого аналізу» [4, с. 66].

Для ефективного управління витратами потрібен насамперед контроль, тобто своєчасне виявлення відхилень, їхніх причин і винуватців, об'єктивна оцінка цих фактів. Це сприятиме оперативному прийняттю рішень, а отже, і своєчасному реагуванню на неоправдане зростання витрат.

Управління витратами як принципово нову систему, яка дає змогу чітко відстежувати, аналізувати й контролювати витрати, розглядає С. Голов [2, с. 30].

Управління витратами підприємства потребує виконання останнім усіх функцій управління, які мають реалізовуватись через перелічені вище елементи управлінського процесу. Що стосується контролювання витрат, спрямованих на економічну безпеку суб'єкта господарювання, то його має підтримувати вся внутрішня структура підприємства.

Раціональне управління витратами забезпечує зміцнення економічної безпеки суб'єкта господарювання, адже воно реалізує функціональні складові економічної безпеки для запобігання можливих збитків та досягнення на поточний момент часу і на майбутнє максимального рівня економічної безпеки підприємства. Високі параметри економічної безпеки підприємства забезпечуються сукупністю заходів і системою їх реалізації та організації контролю рівня витрат.

Список використаних джерел:

1. Євдокімов Ф. І., Мізіна О. В., Бородіна О. О. Узагальнююча оцінка фінансової складової рівня економічної безпеки підприємства. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія економічна*. 2002. Вип. 46. С. 6–12.
2. Гнилицька Л. Відображення витрат, пов'язаних з діяльністю із забезпечення безпеки підприємства в системі бухгалтерського обліку та відкритої звітності. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2014. № 4. С. 39–46.
3. Погорелов Ю. С. Принципи та складові контролю як елементу системи економічної безпеки підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 3. С. 39–41.
4. Ростовська Г. В. Витрати: економічна сутність та напрямки дослідження. *Вісник Донецького Національного університету*. 2009. № 2. С. 268–272.
5. Голов С. Ф. Управлінський облік: підручник. Київ: Центр учбової літ., 2018. 534 с. URL: <https://bookzone.com.ua/books/73598-upravlinskiy-oblik-pidruchnik/>.

Радіонова Н. Й.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри цифровізації та бізнес-консалтингу*

Окончук А. Р.

*здобувач другого (магістерського) рівня освіти
(Київський національний університет технологій та дизайну)*

УПРАВЛІНСЬКІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА ГРОШОВИМИ КОШТАМИ

В умовах посилення конкуренції між господарюючими суб'єктами в фінансовому менеджменті все більшу роль відводиться управлінню грошовими коштами, витісняючи традиційні підходи управління на основі переважно показників прибутковості. Перш за все, це пояснюється обмеженістю грошових ресурсів, зниження рівня платоспроможності та нестійким фінансовим станом багатьох підприємств [1]. Крім того, слід відмітити, що показники грошових потоків швидше та надійніше реагують на наслідки кризових явищ в господарському механізмі та не залежать від особливостей облікової політики підприємства. Професійне управління грошовими коштами базується на ефективній системі управлінського обліку та має розглядатися не тільки як запорука високої платоспроможності та фінансової стійкості підприємства, а й основною складовою його фінансової безпеки.

Метою управління грошовими коштами підприємства є знаходження компромісу між ліквідністю та рентабельністю задля стабільної довгострокової перспективи розвитку бізнесу.

Незважаючи на високу увагу закордонних та вітчизняних науковців до зазначеного питання, на сьогоднішній день не вирішеною залишається проблема ефективного управління грошовими коштами підприємства в розрізі підрозділів, що несуть безпосередню відповідальність за надходження та витрачання грошових коштів. Традиційна система управління ґрунтується на поділі підприємства на центри відповідальності за доходами, витратами,

прибутком та інвестиціями. Такий підхід є невиправданим, оскільки передбачає відповідальність за нарахування доходів і витрат, в той час як надходження та витрачання грошових коштів залишається неконтрольованим. На більшості малих підприємств управлінський облік взагалі не ведеться, центри відповідальності не виділяють. Незважаючи на це, вважаємо, що на зазначених підприємствах має бути сформовано ефективну систему управління грошовими коштами, яка буде підсистемою системи управління підприємством [2].

Коли підприємство здійснює виробництво своєї продукції, вкладені кошти фактично є замороженими у запасах. При подальшій реалізації продукції з наданням відстрочки платежу кошти залишаються замороженими, але у вигляді дебіторської заборгованості. При цьому саме підприємство може купувати сировину та матеріали, що використовуються у виробництві продукції, на умовах відстрочення платежу. Для оцінки періоду часу протягом якого запаси конвертуються в кошти використовується показник, званий фінансовим чи грошовим циклом.

З погляду мети та завдань управління грошовими коштами підприємство має мінімізувати цей показник. Інакше кажучи, готова продукція має продаватися якнайшвидше, а дебіторська заборгованість інкасуватися якомога раніше. При цьому кредиторська заборгованість повинна погашатись якомога пізніше, наскільки це дозволяють умови договору, за винятком випадку, коли існує знижка за ранню оплату.

У межах досягнення мети управління грошовими коштами передбачається вирішення наступних завдань:

1. Складання бюджету коштів та графіку платежів. Це дозволяє виявити та завчасно усунути потенційні проблеми з платоспроможністю, що покращує стосунки як із кредиторами, так і з постачальниками.

2. Обґрунтування та формування страхового залишку грошових коштів, за рахунок якого покриватимуться непередбачувані витрати.

3. Обґрунтування оптимального залишку коштів, що з одного боку, дозволить підтримувати достатній рівень ліквідності та задовольнить потребу в

робочому капіталі, а з іншого боку дасть змогу мінімізувати витрати на його підтримку та втрати від втраченої вигоди.

4. Інвестування тимчасово вільних коштів до моменту появи найвигідніших альтернатив.

5. Мінімізація операційних витрат, що безпосередньо пов'язані з управлінням грошовими коштами.

Для оптимізації розрахунків та визначення оптимального залишку грошових коштів використовують моделі Баумоля та Міллера-Орра [3]. Модель Баумоля передбачає виконання досить жорстких обмежень щодо руху грошових коштів на підприємстві та дає можливість виразити аналітичну залежність між залишком грошових коштів та витратами на його утримання.

З практичного погляду, модель Міллера-Орра є більш прийнятною, оскільки вона враховує непередбачені коливання залишку грошових коштів на рахунку, що є характерним для підприємств, які не можуть точно спрогнозувати щоденний рівень надходжень та витрат. Вона базується на визначенні інтервалу між верхньою та нижньою межами коливання залишку, при якому мінімізуються сумарні витрати на утримання грошових коштів на рахунку.

Отже, ефективність діяльності підприємства та можливість його функціонування у довгостроковій перспективі значною мірою залежить від впровадження діючої системи управління грошовими коштами з її подальшим вдосконаленням, залежно від впливу зовнішніх та внутрішніх чинників.

Список використаних джерел:

1. Жовна О. М. Організація системи та механізму управління грошовими потоками підприємства / О. М. Жовна, Д. С. Риженко. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_6_34

2. Радіонова Н. Я. Управління витратами промислового підприємства в ринкових умовах: теорія, методологія, практика: монографія. К.: КНУТД, 2019. 405 с.

3. Security of organizational changes via operational integration: ensuring methodology / S. Drobyazko, O. Potyshniak, N. Radionova, S. Paranytsia, Y. Nehoda. *Journal of Security and Sustainability Issues*. 2019. Vol. 9, № 1. P. 1595-1612.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Александров Ю. В.

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціології та психології
(Харківський національний університет внутрішніх справ)*

ПОНЯТТЯ ОПАНОВУЮЧОЇ ПОВЕДІНКИ В ПСИХОЛОГІЇ

У кожної людини є свій життєвий стиль, який не тільки складається та формується у важких ситуаціях, він в них і проявляє себе. В житті кожної людини на протязі життя виникають різноманітні життєві ситуації від простих до більш складних, а сьогодні в умовах воєнного стану, в умовах війни такі ситуації становлять більшу частину життя людини. Життєвий стиль все частіше формується в умовах прямих воєнних дій або атак на мирних жителів населених пунктів.

Сьогодні існує ряд актуальних психологічних досліджень, які спрямовані, в першу чергу, на дослідження особистості, визначення особливостей поведінки особистості у складних, екстремальних умовах воєнного стану. Питання, що стосувалися різних стратегій поведінки та способів її управління в неоднозначних ситуаціях в житті людини підіймалося в психології ще у ХХ столітті.

В умовах воєнного стану в державі питання психологічного здоров'я військовослужбовців, правоохоронців, цивільного населення держави і його відновлення стає дуже важливим. Сьогодні всі верстви населення України перебувають під постійним психологічним тиском, а військовослужбовці та правоохоронці піддаються значному впливу бойового стресу, що призводить до порушення психологічного стану особистості. Як боротися з наслідками стресу, які методи і способи подолання застосовувати – ключове питання для військових та практичних психологів.

Існують різні способи подолання життєвих складнощів (у психології їх називають копінг - стратегії від англійського - подолання). Психологічне подолання - це індивідуальний спосіб взаємодії з ситуацією у відповідності з її логікою, значущістю в житті людини і його психологічними можливостями. У широкому сенсі слова копінг включає всі види взаємодії суб'єкта із впливами зовнішнього або внутрішнього характеру - спроби оволодіти або пом'якшити, звикнути або відхилитися від вимог проблемної ситуації. Часткове це поняття перетинається з поняттям психологічного захисту, проте воно набагато ширше, тому що включає не тільки ментальну, але і фактичну реальність.

Використання адаптивних варіантів копінг-стратегій є провідним аспектом для вирішення цієї проблеми. Як зазначає Ярмольчик М.О.: «Необхідність вибору копінг-стратегій з'являється у кризових ситуаціях і покликана знизити психологічне напруження й тривожність, інтенсивність яких обумовлена щонайменше двома обставинами, а саме особистісними, суб'єктивними факторами і реальною ситуацією». [1, с. 112].

У зв'язку зі специфічністю діяльності військовослужбовцям та правоохоронцям доводиться постійно зіштовхуватися з різноманітними екстремальними ситуаціями, які можуть перевищувати їх особистісні психологічні ресурси для їхнього подолання, результатом яких може бути виникнення професійного стресу, психологічного розладу. Внаслідок цього збільшується вірогідність розвитку різних психічних й соматичних розладів, які мають негативний вплив на ефективність професійної діяльності, а також можуть призвести до тимчасової неспроможності виконувати службово-бойові завдання.

В результаті багатьох теоретичних та практичних досліджень науковці прийшли до висновку, що для опанування стресу кожна людина застосовує свої особистісні стратегії поведінки на підставі свого досвіду та особистісних психофізіологічних ресурсів, або копінг-ресурсів. При дослідженні опановуючої поведінки важливе значення мають існуючі у кожної людини захисні механізми подолання стресу.

Опановуюча поведінка (копінг-поведінка, копінг-реакція) – форми поведінки, що спрямовані на раціональне розв’язання конфлікту чи кризової ситуації за допомогою конкретних дій (пошук інформації, поетапне вирішення проблеми, звернення про допомогу тощо). Опановуючу поведінку можна розглядати як результат взаємодії копінг-поведінки і копінг-ресурсів [2, с. 223].

Список використаних джерел:

1. Ярмольчик М.О. Особливості копінг-стратегій у військовослужбовців збройних сил України під час заходів декомпресії. *Психологія особистості*. Габітус. 2021. Випуск 22.
2. Оверчук В.А. Особливості опановуючої поведінки особистості в подоланні кризових станів. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 5.

Бліхар В. С.

*доктор філософських наук, професор,
директор Інституту управління, психології та безпеки
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ЗАЛУЧЕННЯ ВІЙСЬКОВИХ КАПЕЛАНІВ ДО ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ (ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД)

Враховуючи виклики сьогодення, з якими зіткнулись громадяни України загалом та представники сектору безпеки і оборони зокрема, а також впровадження у силовому блоці держави інституту військового капеланства, для нас цікавим є закордонний досвід роботи військових капеланів щодо гармонізації психічного здоров’я військовослужбовців своїх національних армій.

Закордонними психологами багатьох країн світу (США, Великобританії, Швейцарії, країн ЄС) проводились дослідження з питань впливу релігії на психічне здоров’я, але вони не дають однозначних результатів [5; 8; 11].

Загалом більшість науковців дотримуються висновку, що релігія, як правило, корисна для психічного здоров'я, однак це залежить від цілої низки чинників. Цікавими для нас є висновки зроблені у своїй роботі Н. Кострубою, де автор зазначає: «...теоретичний огляд взаємозв'язку релігії та психічного здоров'я, продемонстрував наявність наукових доказів щодо позитивного впливу внутрішньої релігійності з показниками здоров'я і добробуту людини. Корисні ефекти релігії поділяються на дві основні категорії: соціальні та когнітивні. Наприклад, належність до релігійної спільноти забезпечить соціальну та духовну підтримку. Також релігія надає особливого сенсу усім подіям, що впливає на концептуальне кодування та мислення, змінюючи його, гармонізуючи. Загалом, релігія може дати особистості так звані копінг-стратегії як загальні схеми чи структури психологічного подолання складних життєвих ситуацій» [2, с. 116].

Вивчення функцій військових капеланів у підтримці психічного здоров'я військовослужбовців та ветеранів армії США за останні роки набуває все більшого значення. На нашу думку, цікавими є дослідження [6; 9; 13; 14; 16], які доводять позитивні взаємовпливи у процесі спільної роботи медичного персоналу, психологів, військових капеланів та комбатантів під час психологічної профілактики, психологічної корекції та психологічної терапії бойових психічних травм. Актуальність залучення військових капеланів до психологічного супроводу та збереження психічного здоров'я комбатантів доведена у роботах низки американських дослідників [10; 17].

Також військові капелани не залишились осторонь і від психологічної підтримки військовослужбовців під час пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19) у Західній Європі. Так Збройні сили Швейцарії у 2020 році, були мобілізовані для надання допомоги органам влади під час першої хвилі розповсюдження COVID-19. Все це призводило до психічного перевантаження та психотравматизації швейцарських військовослужбовців під час їх роботи у медичних закладах, куди вони були направлені у складі військово-медичних бригад для надання допомоги цивільного медичного персоналу. Це потребувало

від військових капеланів активної роботи не лише у напрямку забезпечення релігійних потреб армійців, а й взяття на себе обов'язків щодо психологічного супроводу їх професійної діяльності [3].

У дослідженнях А. Adamantios, С. Asekoff, L. Carey, J. Cohen, Т. Crowe, В. Feldstein, Р. Hemming, М. Korpacz, Р. Mueller, D. Plevak, Т. Rumman, Р. Teague детально описано позитивний вплив військових капеланів на комбатантів та визначено потенціал релігійної віри у клінічній практиці. А також здійснено детальний аналіз особливостей душпастирської опіки і служіння військових капеланів у військових медичних закладах [4; 7; 12; 15; 18]. На думку дослідників, релігія є «універсальним терапевтично-реабілітаційним інструментом, спрямований на подолання будь-якої соматичної, психічної, морально-духовної патології, тобто універсальним інструментом як для гармонійного розвитку людини, так і для її лікування» [1, с. 10].

Таким чином засвідчуємо, що використання закордонного досвіду, який накопичений у арміях країн-членів НАТО щодо душпастирства військових капеланів, є актуальним та необхідним. Констатуємо необхідність його залучення та впровадження у процес психологічного супроводу професійної діяльності співробітників сектору безпеки і оборони в Україні.

Список використаних джерел:

1. Жуковський В. М. та ін. Побудова системи реабілітації адиктивних осіб на основі християнської психології : монографія. Острог : «Острозька академія», 2014. 315 с.

2. Коструба Н. С. Психічне здоров'я і релігія: роль душпастирської опіки у медичних закладах. *Теорія і практика сучасної психології*. 2020. №1. Т.1. С. 112-117.

3. Пандемия и священники в Вооруженных силах Швейцарии : веб-сайт. URL: <https://cutt.ly/tEagXax> (дата звернення 10.09.2021).

4. Adamantios A. My area or your area? Assumptions about pastoral care, spirituality and mental health. *Scottish Journal of Healthcare Chaplaincy*. 2008. Vol. 11(2). P. 31–38. URL: <https://cutt.ly/gEagHUy> (дата звернення 10.09.2021).

5. Batson C., Shoenerde P., Ventis L. Religion and the individual: A Social-Psychological Perspective. New York: Oxford University Press. 1993. 440 p.

6. Bulling D., DeKraai M., Abdel-Monem T., Nieuwsma J., Cantrell W., Ethridge K., Meador K. Confidentiality and Mental Health/Chaplaincy Collaboration. *Publications of the University of Nebraska Public Policy Center*. 2014. 131. URL: <https://cutt.ly/IEagu3X> (дата звернення 10.09.2021).

7. Carey L., Cohen J. Chaplain–Physician Consultancy: When Chaplains and Doctors Meet in the Clinical Context. *Journal of Religion and Health*. 2009. Vol. 48 (3). P. 353–367. URL: <https://cutt.ly/UEagSdX> (дата звернення 10.09.2021).

8. Hood R., Hill P., Spilka B. The psychology of religion: an empirical approach. Fourth Edition. New York : Guilford Press. 2009. 636 p.

9. Nieuwsma J., King H., Jackson G., Bidassie B., Wright L., Cantrell W., Bates M., Rhodes J., White B., Gatewood S., Meador K. Implementing Integrated Mental Health and Chaplain Care in a National Quality Improvement Initiative. *Psychiatric Services*. 2017. Vol. 29 P. 1213-1215. URL: <https://cutt.ly/SEagUBs> (дата звернення 10.09.2021).

10. Besterman-Dahan K., Gibbons S., Barnett S., Hickling E. The Role of Military Chaplains in Mental Health Care of the Deployed Service Member. *MILITARY MEDICINE*. 2012. Vol. 177. P. 1028-1033.

11. Koenig L., King D., Laroson V. Handbook of religion and health. Second Edition. New York : Oxford University Press. 2012. 1192 p.

12. Kopacz M., Feldstein B., Asekoff C., Kaprow M., Smith-Coggins R., Kathy A. Rasmussen How Involved are Non-VA Chaplains in Supporting Veterans? *Journal of Religion and Health*. 2016. Vol. 55 (4). P. 1206–1214. URL: <https://cutt.ly/MEagE1V> (дата звернення 10.09.2021).

13. Nieuwsma J., Rhodes J., Jackson G., Cantrell W., Lane M., Bates M., DeKraai M., Bulling D., Ethridge K., Drescher K., Fitchett G., Tenhula W.,

Milstein G., Bray R., Meador K. Chaplaincy and Mental Health in the Department of Veterans Affairs and Department of Defense. *Publications of the University of Nebraska Public Policy Center*. 2013. 139. URL: <https://cutt.ly/qEaggYB> (дата звернення 10.09.2021).

14. Nieuwsma J., Jackson G., DeKraai M. Collaborating Across the Departments of Veterans Affairs and Defense to Integrate Mental Health and Chaplaincy Services. *Journal of General Internal Medicine*. 2014. Vol. 29. P. 885–894. URL: <https://cutt.ly/LEagmPu> (дата звернення 10.09.2021).

15. Mueller P., Plevak D., Rummans T. Religious Involvement, Spirituality, and Medicine: Implications for Clinical Practice. *Mayo Clin Proc*. 2001. Vol 76. P.1225-1235.

16. Seddo R., Jones E., Greenberg S. The Role of Chaplains in Maintaining the Psychological Health of Military Personnel: An Historical and Contemporary Perspective. *MILITARY MEDICINE*. 2011. Vol. 176. P. 1357-1361.

17. Witvliet C., Phipps K., Feldman M., Beckham J. Posttraumatic mental and physical health correlates of forgiveness and religious coping in military veterans. *Journal of Traumatic Stress*. 2004. Vol. 17. P. 269-273. URL: <https://cutt.ly/PEagvGS> (дата звернення 10.09.2021).

18. Hemming P., Teague P., Crowe T., Levine R. Chaplains on the Medical Team: A Qualitative Analysis of an Interprofessional Curriculum for Internal Medicine Residents and Chaplain Interns. *Journal of Religion and Health*. 2016. Vol. 55(2). P. 560–571. URL: <https://cutt.ly/8EaglRR> (дата звернення 10.09.2021).

Бондик Д. М.
здобувач аспірантури
Харківський національний університет внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ МОРАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ ПІДЛІТКІВ

Проблема саме морального виховання назріла вже давно та є актуальною і сьогодні. Насамперед даною проблемою повинні займатися батьки та школа.

Але завантаженість школи настільки велика, що ця проблема відходить на другий план. Батьки ж більшою мірою думають про розумове, трудове, фізичне виховання дітей та забезпечення матеріальної бази для своєї дитини.

Але є багато питань, на які батьки не знають відповідей. Як виховати дівчинку чи хлопчика? Коли почати морально виховання? Як сприяти правильному моральному розвитку підлітків?

А.С Макаренко говорив: «Питання про моральне виховання вважається одним із найважчих педагогічних питань. Ця проблема у сім'ї може бути розв'язаною правильно тільки тоді, коли батьки добре уявляють собі мету, яку вони повинні переслідувати в моральному вихованні своїх дітей. Якщо ця мета буде для батьків ясна, зрозумілими стануть і шляхи до її досягнення» [3, с. 131].

З давніх-давен проблеми морального виховання відносилися до числа, по-перше, найбільш заплутаних, а, по-друге, нехтуваних, або навіть зовсім неприйнятними в області педагогіки і психології. Моральне виховання – це частина загального виховання людини, але відрізняється невизначеністю через закритість теми. Якщо інші напрями виховання більш-менш чітко виражені та можуть передаватися власним прикладом, а також коригуватися порадами та настановами, те, що стосується морального виховання, залишається забороненою темою.

Педагоги-психологи Л.А. Григорович, І.С. Мар'єнко, І.Ф. Харламов визначили поняття та сутність моральності. У науково-дослідних роботах Л.С. Виготського, С.Л. Рубінштейна докладно вивчений механізм виховного процесу, який передбачає розвиток людини під впливом внутрішніх та зовнішніх умов. У працях В.А.Сухомлинського, К.Д. Ушинського обґрунтовано необхідність обліку індивідуальних та вікових особливостей старших школярів під час формування етичних якостей [1, с. 76].

Діти не народжуються моральними чи аморальними. Вони стають такими у процесі цілеспрямованого виховання. Для освоєння морального досвіду, підлітки потребують постійної допомоги дорослих, педагогів, які вже володіють цим досвідом. Особистий досвід підлітків обмежений. Звідси

потреба у систематичному вихованні, спрямованому на формування позитивних моральних якостей та на подолання негативних. Рівень інтелектуального розвитку особистості, її фізична досконалість, сила волі мають позитивний соціальний сенс у поєднанні з моральним розвитком.

Особлива місія у вихованні моральних якостей особистості, основ її соціальної активності, громадянськості, толерантності, відповідальності належить сім'ї. Сім'я має суттєві виховні можливості. Необхідно домогтися формування системи сімейних цінностей у свідомості учнів; підвищити культуру сімейних взаємин; попередити дитячу бездоглядність, асоціальну поведінку [2, с. 212].

Виховання моральних якостей старших школярів у позакласній діяльності здійснюється під час проведення різноманітних заходів (конкурси, виставки, благодійні акції, круглі столи, дискусії, квести, вікторини, ділові ігри), шляхом залучення учнів у гуртки та секції, дитячі, громадські об'єднання, шкільні економічні компанії. Потенціал позакласної роботи великий, тому що дає можливість учням виявити свої особисті якості у неформальному спілкуванні з однолітками, залучити до роботи з підлітками широкий спектр фахівців, працюючих у системі додаткової освіти, медичного обслуговування, правоохоронних органів, і навіть батьків.

Моральне виховання ефективне тоді, коли його результатом стає моральне самовиховання та самовдосконалення [4, с. 76].

Таким чином, моральне виховання, яке здійснюється в школі, громадських організаціях, позашкільних установах та сім'ї, що забезпечує формування любові до Батьківщини, дбайливого ставлення до всього різноманіття власності та творчого ставлення до праці. Його результатом є колективізм, здоровий індивідуалізм, уважне ставлення до людини, вимогливість до себе, високі моральні почуття патріотизму, поєднання суспільних та особистих інтересів, глибина морального почуття, здатність до емоційного переживання, мук совісті, страждання, сором і співчуття. Така особистість характеризується зрілістю моральної свідомості: моральною

освіченістю, здатністю аналізувати, судити про явища життя з позицій морального ідеалу, давати їм самостійну оцінку. Моральна людина сприймає норми, правила та вимоги як власні погляди та переконання, як звичні форми поведінки.

Список використаних джерел:

1. Алемаскін М. А. / Врахування психологічних особливостей особистості в процесі виховної та профілактичної роботи. 2000. 205 с.
2. Алексеева Ю.А. Становлення моральної самосвідомості підлітків у процесі психологічного консультування: дис.канд. психол. наук: 19.00.07 / Алексеева Юлія Аркадіївна. Київ, 2006. 230 с.
3. Макаренко А. С. Методика виховної роботи. Київ. 1990. 366 с.
4. Кузікова С.Б. Психологічна програма корекції та розвитку особистості у підлітковому віці. Навч.-метод. посібник. Суми Редакційно-видавничий відділ СДП, 1998. 80 с.

Верескля М. Р.

*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ФЕЙКИ ЯК ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ «ІНФОРМАЦІЙНОЇ ВІЙНИ» В РЕАЛІЯХ СЬОГОДЕННЯ

Інформація у ХХІ столітті є не тільки ресурсом та середовищем існування для людини та різних видів спільнот, а й заслужено розглядається як серйозний інструмент впливу, важіль тиску та навіть зброя. При чому інформацію вважають найнебезпечнішим видом зброї, на суспільство, результат її застосування може проявитися через значний проміжок часу.

Сучасна Україна стала об'єктом не просто ворожої пропаганди, а справжнім полем бою під назвою «війна смислів/сенси». Задля поширення цих

сміслів використовується не лише наявна інформація, а й свідомо використовуються недостовірні факти. Одним із багатьох інструментів інформаційної війни є фейк [1].

Фейк – це спеціальна новина, подія чи журналістський матеріал, що містить неправдиву чи спотворену інформацію, що дискримінує певну людину або групу осіб в очах аудиторії [1]. Фейкова інформація поширюється з різною метою. Можна виділити: фейки, що сіють паніку серед людей; фейки, які розпалюють міжнаціональну (расову, релігійну тощо) ворожнечу; фейки, які поширюють хибні думки для того, щоб заплутати, відвернути від правди; фейки, які маніпулюють свідомістю; фейки, які рекламують когось або щось; фейки, які приносять прибуток ЗМІ, що його поширює; фейки, які спрямовано на те, щоб похитнути чиюсь репутацію [2].

Для розповсюдження фейкових повідомлень в інтернеті створені відповідні ресурси, які цілеспрямовано насичуються інформацією, в якій зміксована достовірна і недостовірна інформація; або навіть стовідсотково фейкова. Неважко зрозуміти чому саме світова мережа стала зручним плацдармом для існування та діяльності платформ з недоброчесним ставленням до журналістської діяльності або й взагалі до злочинного маніпулювання фактами. Перша причина це всеохопність. Так чи інакше у нашій державі інтернет доступний майже кожному, та й вік користувачів щороку значно розширюється. Друга причина це швидкість. До мережі інформація потрапляє майже миттєво та розповсюджується у геометричній прогресії, чого не можна сказати про класичні ЗМІ – газети та телебачення. Третя причина це анонімність. І справді, онлайн-користувача складно ідентифікувати, за стороннє фото [1].

Фейки – не єдиний, хоча і досить дієвий, інструмент інформаційної війни, інформаційної експансії. Інформаційна війна спрямована на маніпуляції свідомістю, гру фактами, підміну цінностей та понять, тому для нашої молоді держави це становить реальну загрозу і потребує значної уваги влади, громадськості та кожного українця. Необхідна адекватна інформаційна

протидія, масштабне інформування населення про неправдиву інформацію, про недостовірні інтернет-ресурси та механізми їх діяльності. Лише знання можуть стати зброєю проти брехні [3].

На сьогодні ключовою проблемою України є дезінформація населення, що призводить до багатьох проблем, які впливають на життя населення, а також на здоров'я населення. Як показує практика варто забезпечити людей вмінням розрізняти інформацію і все буде простіше. Так наприклад в Україні є ресурси які дають змогу проаналізувати чи це є фейк новина чи це є правдива інформація. Один з таких ресурсів є StopFake.org який дає змогу перевірити чи ця інформація надійшла від перевіреного джерела, чи від джерела яке часто розповсюджувало фейкові новини [3].

Сьогодні, в період війни, дуже важливо перевіряти достовірність прочитаної інформації, особливо в соціальних мережах.

Список використаних джерел:

1. Беленчук І. В. Фейки та їх використання російськими мас-медіа в умовах інформаційної війни. *Магістерські студії: альманах*. Херсон: ХДУ. 2021. Вип. 21. С. 203–205. <http://ekhsuir.kspu.edu/123456789/15736>.
2. Невельська-Гордєєва О., Нечитайло В. Феномен «FAKE NEWS» в контексті забезпечення інформаційної безпеки держави. *Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія*. 2022. №1(52). <https://doi.org/10.21564/2663-5704.52.250655>.
3. Малець Б. І., Малець І. О. Інформаційна війна як сьогоденна реальність. *Інформаційна безпека та інформаційні технології: збірник тез доповідей V Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених, студентів і курсантів*, м. Львів, 26 листопада 2021 року. Львів, ЛДУ БЖД. 2021. С. 64-66.

Євдокімова О. О.
*доктор психологічних наук, професор,
завідувачка кафедри соціології та психології
(Харківський національний університет внутрішніх справ)*

ДО ПИТАННЯ РОЛІ НЕГАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ЯК ЧИННИКА РИЗИКУ РОЗВИТКУ НЕВРОЗІВ

Однією з головних особливостей цивілізаційного процесу початку ХХІ століття є розвиток інформаційних технологій і посилення тенденцій переходу до інформаційного суспільства з якісно новими рівнями і формами виробництва, переробки та розповсюдження інформації. Бурхливий розвиток цифрових технологій, телебачення, багаторазове збільшення кількості друкованих і мережевих видань, сайтів, порталів, інших форм і засобів масової комунікації сприяло тому, що в бутті людини з'явилася нова риса, яка стає все більш домінуючою - залежність від інформації, яку їй подають.

Зміст і обсяг інформації, що надається засобами масової інформації, чинять як позитивний, так і негативний вплив на життя особистості. Розрахована на масову аудиторію, інформація ЗМІ не може мати і не має однакового значення для кожної людини. Диференційоване сприйняття залежить як від психоемоційного статусу особистості, так і від її соціального стану, життєвого досвіду, конкретної ситуації тощо. До цього диференційованого сприйняття вже закладена можливість психогенних ефектів, тим більше, що певна навмисність подачі матеріалу ЗМІ з установкою на сенсацію (яка завжди є шоком для читача, глядача, слухача) також не сприяє підтримці психічного здоров'я як окремих індивідів, так і нації в цілому.

Внаслідок цього все збільшується потужність явних і прихованих впливів сучасних ЗМІ, здатних змінювати психічні властивості і індивідуальні психічні процеси і стани. Питання, пов'язані з впливом на людей соціально-економічної і політичної інформації, що презентується телебаченням, радіо, сайтами, газетами, журналами, стали набувати першорядного значення. Стала

розумітися необхідність захищати людей від інформаційних впливів ЗМІ, особливо з урахуванням соціально-економічних потрясінь і неблагополучних показників здоров'я населення України на рубежі століть, зокрема і психічного здоров'я, в першу чергу за рахунок багаторазового збільшення кількості в останні десятиліття межових нервово-психічних розладів (неврозів, невротичних реакцій, психосоматичних розладів, розладів особистості та ін., обумовлених переважно психогенно травмуючими факторами). Все це і зумовлює доцільність спеціального розгляду ролі соціальних чинників у розвитку неврозів, з особливою увагою, в даному контексті, до негативної інформації ЗМІ.

Значущість для людей інформації останні десятиліття активно розглядається науковцями у багатьох роботах (Д.Майерс, 2018; Н. Смелзер, 2008; В.В.Деларю, 2010; С.Кара-Мурза, 2010; J.T. Klapper, 1990; W.Weiss, 1998; E.P.Bettinghaus, 1992; A.A.Toffler, 2020; J.J. Servan-Schreiber, 1989; J.R.Dominick, 1993 тощо). Низка психологічних досліджень довели, що ЗМІ різнобічно впливають на людину: її стан, поведінку, думки і настановлення, картину світу. У тому числі новинна інформація формує наші уявлення про небезпеку: розширюється спектр ситуацій, які сприймаються нами як небезпечні.

Уявлення про небезпеку і безпеку є базовими в образі світу людини і значною мірою допомагають їй адаптуватися до навколишнього середовища. При цьому новинні повідомлення часом змушують людей відчувати небезпеку там, де об'єктивно її немає. В ході одного з експериментів, проведеного психологами, з'ясувалося, що після того, як люди переглядали новини з різними видами небезпеки, у них підвищувався рівень ситуативної (або реактивної) тривожності. Цей тип тривожності характеризується напругою, занепокоєнням, нервозністю. Високий її рівень веде за собою порушення уваги і навіть тонкої координації.

Проблеми психічного здоров'я вимагають все більшої уваги при побудові соціальної політики і вони все частіше стають предметом

спеціального розгляду урядів, міждержавних інституцій (R.Desjarlais et all, 2005; ChJ.L. Murray, A.D. Lopez, 2006; Mental Health., 2019). Неврози часто розглядаються як захворювання, зумовлені дією інформації, оскільки їх причиною є психотравмуючі подразники, вплив яких визначається тією інформацією, яку ці подразники несуть. Однак, в присвяченій впливу ЗМІ на нервово-психічне здоров'я населення літературі домінують питання можливості формування патологічних (психопатичних) рис характеру з підвищеною агресивністю, всюдозволеністю, егоїстичністю внаслідок зловживання ЗМІ, в першу чергу, інформаційними мережами, ТБ, матеріалами, присвяченими тим чи іншим формам насильства А.Н. Buss, 1991; E.D. McCarthy et all, 2015; R.M. Kaplan, R.D. Singer, 2016; R. Gorney, 2017; D. Pearl et all, 2012; J.R. Dominick, 2013; T. Betsch, D. Dickenberger, 2013 тощо. Протягом доби телеглядач може побачити з екранів близько 90 сцен вбивств і насильства з кров'ю, їх кількість в мережі інтернет є необмеженою.

Інформація в ЗМІ про поточні, «повсякденні» події часто носить «односторонньо-негативний», психологічно неприємний і психогенно-травмуючий характер. При цьому негативна інформація ЗМІ (про насильство і злочинність, катастрофи, аварії, соціальну несправедливість, нестійкість економічної ситуації, локдауну і пандемію тощо) із жахливими оцінками і песимістичними прогнозами на майбутнє детермінується орієнтацією на сенсацію, що передбачає надання матеріалів без урахування можливих патогенних наслідків її впливу як в безпосередній, так і у віддаленій перспективі. Подібна соціальна типізація матеріалів сучасними ЗМІ з акцентом на негативних сторонах соціальної дійсності адресується, переважно, до емоційної сфери читачів (глядачів) і сприяє, зокрема, наростанню невротизації населення, особливо у певних соціальних груп.

За опитуваннями, проведеними студентами-психологами Харківського національного університету внутрішніх справ, у якому взяли участь 998 опитаних жителів м. Харків, майже 80% респондентів вважають, що матеріали в ЗМІ часто мають «негативний», психологічно неприємний характер, а

акцентування негативної інформації ЗМІ (для 75 % опитаних) обумовлено не відображенням реальних подій, а власними інтересами журналістів або контролюючих ЗМІ осіб, і ці інтереси не спрямовані на об'єктивне інформування населення. Інформація, що поступає зі ЗМІ, негативно впливає на самопочуття і настрої 42 % опитаних. Необхідно враховувати, що «повсякденна», «поточна» інформація в сучасних ЗМІ з орієнтацією на різні сенсації при низькій вимогливості журналістів (редакторів) до її змісту сприяє екзистенційній фрустрації та підвищенню ймовірності розвитку на цій основі екзистенційної кризи. У міру збільшення віку людей психогенна травматичність інформаційних матеріалів ЗМІ зростає, особливо ударяючи по особам старшого віку.

Таким чином перед психологами, педагогами постають питання виховання у людини здорового критичного ставлення до негативної інформації, усвідомлення її наслідків, фокусування уваги на шляхах подолання проблем.

Жданова І. В.

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціології та психології*

Величко А. В.

*студентка 3 курсу
(Харківський національний університет внутрішніх справ)*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ БЕЗПЕЧНОЇ ПОВЕДІНКИ В УМОВАХ ВОЄННИХ ДІЙ

Умови життя сучасної людини відрізняються наявністю великої кількості кризових, стресових подій та катастроф (природних, техногенних, соціальних тощо). Не є виключенням і військові конфлікти, які з певною періодичністю спалахують в різних точках земної кулі, а зараз – в Україні. Саме тому питання психологічних основ безпечної поведінки та діяльності особистості в умовах воєнних дій є дуже актуальним та важливим.

Психологічна безпека особистості є предметом багатьох досліджень, у яких автори розкривають сутність цього поняття, досліджують її структуру, вибудовують моделі психологічної безпеки, визначають детермінанти її забезпечення.

Аналіз наукової літератури дозволив Харченко А.С виділити основні підходи до розуміння психологічної безпеки: «психологічна безпека як соціокультурний феномен; психологічна безпека особистості як стан її захищеності та цілісності особистісного утворення; психологічна безпека з точки зору безпеки середовища; психолого-екологічна безпека, забезпечувана через морально-екологічну свідомість; соціально-психологічна безпека як стан захищеності особистості в соціумі; інформаційно-психологічної безпека особистості і середовища тощо [1].

В контексті означеної нами проблематики доцільно виділити два основних напрями дослідження психологічної безпеки: об'єктний і суб'єктний.

У першому напрямі об'єктом психологічної безпеки є особистість. Основним питанням в межах цього напрямку стає питання щодо сутності поняття «безпечна особистість», її характеристик (якостей) та умов їх розвитку. Так, на думку деяких вчених, основними характеристиками безпечної особистості є наступні: єдність із суспільством та природою, смислова регуляція життєдіяльності, готовність до безпечної поведінки, орієнтованість на здоровий спосіб життя, адекватність в оцінці небезпеки, здатність перетворювати їх на усвідомлений досвід, турбулентність мислення та інші.

Суб'єктний напрям розуміє людину як активного суб'єкта забезпечення власної психологічної безпеки, тобто реалізує принцип «суб'єктності». В цьому напрямі актуальним стає питання щодо пошуку психологічних умов формування та розвитку способів безпечної поведінки.

Виходячи з вище вказаного можна виділити два шляхи забезпечення психологічної безпеки особистості: з одного боку, це розвиток якостей, які складають структуру безпечної особистості, з іншого боку, формування вмінь та навичок безпечної поведінки.

Слід зазначити, що безпечну поведінку в умовах воєнних дій доцільно розглядати окремо для різних категорій населення: військовослужбовців, територіальної оборони, мирного населення, яке залишилося в місцях бойових дій, тимчасових переселенців.

Щодо військовослужбовців, то психологічні основи особистої безпеки вони засвоюють при проходженні навчання, службової підготовки, на заняттях з безпеки життєдіяльності та інших навчальних дисциплін. А проходження професійно-психологічного відбору на службу дає можливість відібрати придатних у психологічному відношенні осіб, в тому числі – життєздатних, стресостійких, з адекватно розвиненою схильністю до ризику тощо [2].

Формування загонів територіальної оборони відбувається у часи воєнних дій. Як правило, до них йдуть мотивовані люди, у яких є, якщо не військовий досвід, то досвід подолання значних життєвих труднощів, й у яких сформовані якості соціально зрілої особистості. Однак, згідно з А.Аткінсоном, занадто висока вмотивованість може бути чинником, який негативно впливає на ефективність їх діяльності та підвищує ризики небезпеки. Отже, захисники тер оборони потребують, за можливістю, додаткового спеціального навчання.

Щодо мирного населення, то рівень безпечної/небезпечної поведінки різниться у них на різних етапах воєнних дій. На початку можна спостерігати різке підвищення рівня травматичного стресу, появу афективно-шокових реакцій, зниження адекватності поведінки, що може призвести до підвищення ризиків небезпечної поведінки. На цьому етапі доцільним є зменшення часу інформаційно-психологічного впливу на цих людей, тобто свідоме зменшення часу перебування у новинних каналах, пошук психологічної підтримки серед осіб, які знаходяться у більш адекватному, спокійному стані, усвідомлення власної схильності до генералізованих висновків по типу «все погано» й пошук позитивних аспектів життя. В подальшому, якщо з будь-яких причин людина не може евакуюватися у безпечне місце, бажаним буде засвоєння навичок саморегуляції (дихальних практик, м'язової релаксації, техніки «Ключ» Х Алієва та н.), впровадження у своє життя звичних елементів життя, які були

важливими «до війни», засвоєння нових видів діяльності, наскільки це є можливим. Важливим аспектом збереження життєздатності є будь-яка соціально корисна діяльність, або в межах своєї професії, або нова, волонтерська. Основними якостями особистості у таких умовах життя стає пильність, уважність, збереження спокою.

Отже, визначення психологічних основ безпечної поведінки в умовах воєнних дій є актуальним і важливим завданням психологічної науки і практики.

Список використаних джерел:

1. Харченко А.С. Психологічна безпека особистості викладача вишу. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія психологічна. 2012. №2 (2). С. 443 - 450.
2. Бондарев Г. В., Круть П.П. Основи військової психології: навч. посіб.; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2020. 272 с.

Живко З. Б.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту*

Єременко В. В.

*магістрантка
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ПРИНЦИПИ ДІЛОВОЇ ЕТИКИ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРІВ ІЗ ЗОВНІШНЬО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Однією з причин, чому інвестиції в Україну надаються іноземними інвесторами не дуже охоче, є недовіра до наших підприємців, які не завжди дотримуються слова, підписаних контрактів, порушують етичні принципи ведення бізнесу, етику ділових стосунків.

Економічна діяльність, бізнес, менеджмент можуть успішно здійснюватися тільки за наявності загальноприйнятих етичних норм. Повинні існувати певні правила, норми, що вказують, яка поведінка є допустимою, а яка ні. Адже, якщо діловий партнер не «тримає слово», зриваються переговори, постачаються неякісні товари, відбувається обман, нечесна конкуренція, неповага, грубість до партнерів, клієнтів, покупця – це все буде гальмувати економічні успіхи, бізнес.

Деякі з етичних правил, норм записані в вигляді законів і нормативів, деякі є елементом традиції, культури, моралі. Вже у Біблії сказано:

- Не вимагай хабарів.
- Поводься стосовно інших людей так, як ти хотів би, щоб вони поводитися стосовно тебе (золоте правило моральності).

Ми пропонуємо менеджерам із зовнішньоекономічної діяльності дотримуватися таких принципів ділової етики [29]:

1. Ніколи не роби того, що не відповідає твоїм довгостроковим інтересам або інтересам компанії. Цей принцип засновано на навчанні античних філософів, зокрема, Протагора, сенс якого у поєднанні особистих інтересів людини з інтересами інших людей і розходженні між довгостроковими й поточними інтересами.

2. Ніколи не роби того, що не може вважатися дійсно чесним, відкритим та щирим і чого не можна було б з гордістю оголосити в пресі й по телебаченню на всю країну. Цей принцип засновано на поглядах Арістотеля й Платона на природу особистих чеснот людини: чесність, відкритість, мудрість, помірність.

3. Ніколи не роби того, що не є добром і не сприяє формуванню почуття спільності, оскільки всі ми працюємо на загальну мету. Цей принцип засновано на канонах основних світових релігій і поглядах Св. Августина в необхідності прагнення до добра й зла.

4. Ніколи не роби того, що суперечить закону, тому що закон виражає мінімальні моральні норми суспільства, які забезпечують можливість його

нормального існування й розвитку. Цей принцип засновано на ученні Т. Гоббса й Дж. Локка про значення держави й права як арбітра в конкурентних відносинах між людьми за користування благами.

5. Ніколи не роби того, що може спричинити суспільству, у якому ти живеш, більше шкоди, ніж блага. Це положення засновано на принципах утилітаристської етики, розроблених в працях І. Бентама й Дж. С. Міля, тобто на практичній користі моральної поведінки.

6. Ніколи не роби того, чого ти не побажав би рекомендувати іншій людині, яка потрапила в подібну ситуацію. Цей принцип засновано на категоричному імперативі Е. Канта, у якому декларується відоме правило щодо універсальних, загальних моральних норм.

7. Ніколи не роби того, що може ущемляти встановлені права інших людей. Цей принцип засновано на поглядах Ж. Ж. Руссо й Т. Джефферсона відносно прав особистості.

8. Завжди роби таким чином, щоб максимізувати прибуток у рамках закону, вимог ринку й з повним обліком витрат, тому що максимальний прибуток з дотримання цих умов свідчить про найбільшу ефективність виробництва. Цей принцип засновано на положеннях економічної теорії А. Сміта й ученні В. Парето.

9. Ніколи не роби того, що могло б зашкодити найбільш слабким членам суспільства. Цей принцип засновано на правилі розподільної справедливості Ролса.

10. Ніколи не роби того, що могло б перешкоджати здійсненню права іншої людини на саморозвиток і самореалізацію. Цей принцип засновано на положеннях теорії Нозіка з розширення ступеня свободи особи, необхідного для забезпечення розвитку суспільства.

Різновидом ділового етикету є службовий етикет. Службовий етикет – сукупність найдоцільніших правил поведінки там, де відбувається професійна діяльність (на виробництві, в будь-якій організації).

Дотримання правил і вимог службового етикету є обов'язковим для всіх, адже це сприяє створенню сприятливого морально-психологічного клімату для людей, під впливом якого формується гарний настрій людини. Гарний настрій впливає на здоров'я людини, на продуктивність її праці.

Основою етикетних норм є: дотримання певної дистанції між працівниками різних рангів, толерантне ставлення до думок інших, уміння визнавати свої помилки, бути самокритичним, уміння використовувати в суперечці аргументи, а не владу чи авторитет та ін.

Успішність ділових контактів між партнерами, особливо представниками різних країн, значною мірою залежить від дотримання певних протокольних звичаїв та правил.

Список використаних джерел:

1. Романовський О. Г., Пономарьов О. С., Лапузіна О. М. Ділова етика: навч. посібник. Харків : НТУ «ХП», 2006. 364 с.

Кісіль З. Р.

*доктор юридичних наук, професор,
заступник директора Інституту управління, психології та безпеки
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ АНТИТЕРОРИСТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ СИЛ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Останнім часом для України особливої актуальності набула проблема протидії тероризму. Адже тероризм у цілому світові вже визнано невід'ємною частиною політичних і соціальних процесів, а в Україні, в умовах ведення гібридної війни він давно вже став серйозною загрозою безпеці нашої держави. У світовому суспільстві причину терору бачать не лише у зростанні кризових явищ в економіці й суспільстві, але й у недостатньому рівні освіти, правової й

політичної культури, соціального досвіду в певних прошарках населення [1]. Підвищення стійкості України до терористичних загроз потребує удосконалення засобів і методів антитерористичної діяльності. Цей процес є складним і вимагає відмови від усталених стереотипних підходів щодо протидії тероризму в Україні. У зв'язку з цим формування антитерористичної ідеології, а відтак і антитерористичної компетентності, необхідних для забезпечення національної безпеки, є важливим завданням, що постає перед нами.

Міжнародний досвід свідчить про те, що сучасний тероризм наполегливо шукає сприятливе середовище. Ця ситуація обумовлена серйозним викликом національній безпеці, джерелом ризиків та загроз для фахівців сил безпеки та оборони, звичайної пересічної людини та громадянина, а також суспільства в цілому. Сьогодні антитерористична діяльність стає одним з головних напрямків масштабної боротьби з правопорушеннями у всіх країнах світу.

Тож, необхідно сформувати антитерористичну компетентність у фахівців сил безпеки та оборони. Відомо, що формування будь-якої компетентності - це предмет психолого-педагогічної діяльності. Закон України «Про вищу освіту» дає таке визначення компетентності: «компетентність – це динамічна комбінація знань, вмінь та практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних та громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти». Таким чином, закон декларує наступні складові: знання, уміння і навички (ЗУН) і якості, пов'язані з цінностями, переконаннями і принципами в соціальній сфері.

Тероризм – суспільно небезпечна діяльність, яка полягає у свідомому, цілеспрямованому застосуванні насильства шляхом захоплення заручників, підпалів, убивств, тортур, залякування населення та органів влади або вчинення інших посягань на життя чи здоров'я ні в чому невинних людей, а також погроз вчинення злочинних дій з метою досягнення злочинних цілей. Комплекс заходів з протидії тероризму складається з:

- нормативно-правових – доведення до населення і, в першу чергу, до молоді вимог законів і постанов, що діють в рамках системи освіти, пропаганди, ЗМІ;

- інформаційно-ідеологічних – розкриття всієї суті і небезпеки тероризму, його цілей, масштабів та наслідків за допомогою бесід, лекцій, культурно-мистецьких заходів, використання засобів пропаганди і ЗМІ. Правову основу боротьби з тероризмом становлять Конституція України, Кримінальний кодекс України [2], Закон України «Про боротьбу з тероризмом» [3] тощо, Європейська конвенція про боротьбу з тероризмом 1977 р. [4], Міжнародна конвенція про боротьбу з бомбовим тероризмом 1997 р. [5], Міжнародна конвенція про боротьбу з фінансуванням тероризму 1999 р. [6], інші міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, Указами Президента України, постановами та розпорядженнями Кабінету Міністрів України, а також іншими нормативно-правовими актами. У березні 2019 р. Президентом України підписано Указ «Про Концепцію боротьби з тероризмом в Україні» [7].

Тож, антитерористична діяльність, у тому числі фахівців сил безпеки та оборони, сьогодні стає одним із головних напрямів масштабної боротьби із терором, тому в ході підготовки стандартів освіти в контексті формування ключових антитерористичних компетентностей обов'язково повинні бути враховані всі психолого-педагогічні аспекти даного процесу: питання виховання, дидактики, методичного забезпечення, досягнення педагогіки у сфері аксіології, деонтології, акмеології, синергетичної структури психіки фахівця.

В свою чергу, створення антитерористичної ідеології фахівців сил безпеки та оборони передбачає створення системи поглядів на мету, завдання, основні принципи та напрями антитерористичної діяльності. Для цього необхідно прийняти загальнодержавну програму, метою якої є формування комунікативної, психологічної, правової, інформаційної та соціально-особистісної компонент антитерористичної компетентності. Досягнення

поставленої мети передбачає вирішення широкого кола теоретичних, практичних та виховних завдань. До теоретичних завдань відноситься і формування знань відносно основних ризиків і загроз особистої та державної безпеки, конституційних прав та обов'язків громадян, правових основ забезпечення безпеки, деонтологічних принципів боротьби з тероризмом. До практичних завдань відноситься формування вміння критично оцінювати інформацію, що відображає прояви тероризму в Україні та світі, підвищення стресостійкості за рахунок когнітивних та вольових властивостей особистості. Виховні завдання пов'язані із формуванням громадянської та соціальної активності, патріотизму та поваги до національної історії та культури.

Таким чином, масштаби боротьби із тероризмом є такими, що ресурсів правоохоронних органів недостатньо. Необхідно формувати антитерористичну компетентність не лише у фахівців сил безпеки та оборони, але й в усіх прошарків суспільства так, як це давно здійснюється в провідних країнах світу.

Список використаної літератури:

1. Кудінов С. С. Методологічні засади дослідження правової політики формування антитерористичної компетентності. *Young Scientist*. 2019. № 1 (65). С. 171-175.
2. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2000 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page> (дата звернення: 26.04.2021).
3. Про боротьбу з тероризмом: Закон України від 20.03.2003 р. №638-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/638-15> (дата звернення : 26.04.2021).
4. Європейська конвенція про боротьбу з тероризмом (ETS N 90) від 27.01.1977 р. № 994_331. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_331 (дата звернення: 26.04.2021).
5. Міжнародна конвенція про боротьбу з бомбовим тероризмом від 15.12.1997 р. № 995_374. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_374 (дата звернення: 26.04.2021).

6. Міжнародна конвенція про боротьбу з фінансуванням тероризму від 09.12.1999 р. № 995_518. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_518 (дата звернення: 26.04.202119).

7. Про Концепцію боротьби з тероризмом в Україні: Указ Президента України від 05.03.2019 р. № 53/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/532019-26178> (дата звернення: 26.04.2021).

Куруч О. С.

*ад'юнкт докторантури та ад'юнктури, старший лейтенант
(Національна академія Національної гвардії України)*

**ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТА
ПРОВЕДЕННЯ ЗАХОДІВ ПРОФІЛАКТИКИ СУЇЦИДАЛЬНОЇ
ПОВЕДІНКИ СЕРЕД ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
«ДЕМОНСТРАТИВНО-ЗАЛЕЖНОГО» ТИПУ**

Проведене дослідження й аналіз отриманих результатів дозволили виділити «демонстративно-залежний» тип військовослужбовців-суїцидентів із двома (умовно виділеними на підставі наявної професійної підготовки, досвіду тощо) підгрупами: «демонстративно-дезадаптований», «демонстративно-маскований».

Військовослужбовці демонстративно-залежного типу мають виражені риси демонстративності. Вони характеризуються прагненням постійно контролювати свою реакцію на ситуації, те враження, які вони справляють на значуще оточення, унаслідок чого їх поведінка ззовні має вигляд вираженої, можливо, дещо манерної, а в діагностичному плані позначається як акцентуїтована за багатьма рисами з провідною роллю демонстративної акцентуації. Для першого типу характерне приховування власного наміру скоїти суїцид, вони до останнього продовжують грати роль “справжнього військовослужбовця”, “міцного горішка”, “комусь щось доводити”, учинити суїцид, аби довести, що їм “не слабо”. Спроби суїциду, на їх погляд, мають

бути доказом їхньої мужності, а не прояву слабкості, тому навіть через відверто демонстративні мотиви скоєння суїциду висока ймовірність вітальних випадків. Крім того, мабуть, саме у цього типу розвинені псевдовольові якості є фактором, що сприяє доведенню суїциду до кінця.

Практичні рекомендації щодо організації та проведення заходів профілактики суїцидальної поведінки серед військовослужбовців «демонстративно-залежний» типу побудовані на підставі заповнення експертом опитувальника «Зміст і структура опитувальника “Оцінювання схильності до суїцидальної поведінки військовослужбовців Національної гвардії України”».

Таблиця 1

Практичні рекомендації щодо організації та проведення заходів профілактики суїцидальної поведінки серед військовослужбовців «демонстративно-залежний» типу

Тип	За «Картою ризику скоєння суїциду військовослужбовцем»	
	Ситуація несприятлива для суїциду	Ситуація сприятлива для суїциду
1	2	3
«Демонстративно-дезадаптований» підтип	<p>Імовірність учинення суїциду середня.</p> <p>1. Налагодження стійкого контакту з військовослужбовцем, доступність для військовослужбовця, у тому числі й через телефонний зв'язок.</p> <p>2. Готовність застосувати техніки кризової інтервенції (у разі погіршення психоемоційного стану, у тому числі дистанційне консультування), надати першу психологічну й медичну допомогу (у разі спроби суїциду).</p> <p>3. Зарахування до ГППУ (підстава – поліакцентуїтована особистість, труднощі в адаптації у новобранця).</p> <p>4. Допомога в адаптації, пом'якшення акцентуїтованих рис, допомога в розв'язанні конфліктів. Профілактика схильності до маніпулювання.</p> <p>5. Профілактика залежних стосунків, формування адекватного розуміння військової товарищескості. Проходження програми “Командоутворення” під ретельним наглядом психолога.</p> <p>6. Допомога у формуванні професійної ідентифікації, професійного образу “Я” на</p>	<p>Імовірність учинення суїциду висока !!!</p> <p>1. Налагодження стійкого контакту з військовослужбовцем, доступність для військовослужбовця, у тому числі й через телефонний зв'язок.</p> <p>2. Готовність застосувати техніки кризової інтервенції (у разі погіршення психоемоційного стану, у тому числі дистанційне консультування), надати першу невідкладну психологічну і медичну допомогу (за спроб суїциду).</p> <p>3. Зарахувати до ГППУ (підстава – поліакцентуїтована особистість, труднощі в адаптації у новобранця).</p> <p>4. Внесення змін в організацію несення служби, які виключають можливість</p>

	<p>основі об'єктивних критеріїв успішності професійної діяльності.</p> <p>7. Формування стресостійкості, готовності до діяльності, готовності до ризику. Навчання засобам релаксації, відволікання, дисоціацій</p>	<p>усамітнення, нових стресів. Закріплення наставника, який надаватиме емоційну підтримку, спостерігатиме за динамікою психічного стану, запобігатиме вживанню алкоголю, надаватиме невідкладну допомогу, убезпечить у разі спроби суїциду.</p> <p>5. Суворий контроль (заборона) на вживання алкоголю. Робота із</p>
		<p>близьким оточенням щодо недопущення вживання алкоголю, підвищення дисципліни як на рівні підрозділу, так і на рівні родини і товаришів. Навчання альтернативним засобам релаксації.</p> <p>6. Навчання технікам дисоціацій; технікам, що допомагають знижувати значущість негативних подій (наприклад техніка "Смислового зумера"), відволікатися від них</p>
	<p>Імовірність учинення суїциду середня</p> <p>1. Налагодження стійкого контакту з військовослужбовцем, доступність для військовослужбовця, у тому числі й через телефонний зв'язок.</p> <p>2. Готовність застосувати техніки кризової інтервенції (у разі погіршення психоемоційного стану; у тому числі дистанційне консультування), надання першої психологічної та медичної допомоги (за спроб суїциду).</p>	<p>Імовірність учинення суїциду висока !!!</p> <p>1. Налагодження стійкого контакту з військовослужбовцем, доступність для військовослужбовця, у тому числі через телефонний зв'язок.</p> <p>2. Готовність застосувати техніки кризової інтервенції (у разі погіршення психоемоційного стану, у тому числі дистанційне консультування), надання першої психологічної та медичної допомоги (за спроб суїциду).</p>
	<p>3. Зарахування військовослужбовця до ГППУ (підстава – демонстративна акцентуація, труднощі в адаптації, наявність аддикцій).</p> <p>4. Профілактика залежних стосунків, формування адекватного розуміння</p>	<p>3. Зарахування до ГППУ (підстава – демонстративна акцентуація, труднощі в адаптації, наявність аддикцій, рекомендації психіатра тощо).</p> <p>4. Внесення змін в</p>

	<p>військової товаришкості.</p> <p>5. Попередження формування алкогольної залежності. Навчання заходам релаксації, відволікання, дисоціації.</p> <p>6. Профілактика дезадаптації у службовій діяльності (підвищення адекватності професійного самоставлення, довіри до себе, своєї компетентності).</p> <p>7. Корекція розвитку емоційної сфери (адекватне ставлення до переживання боязкості, тривоги тощо).</p> <p>8. Робота з близьким оточенням військовослужбовця, у тому числі й безпосереднім командиром, щодо допомоги у професійній соціалізації військовослужбовця та профілактики аддикцій.</p> <p>9. Визначення інтенсивності негативних переживань; астеничної, істеричної, психопатичної, іпохондричної та іншої негативної симптоматики; необхідності консультації психіатра з цього приводу.</p> <p>10. Визначення інтенсивності суїцидальних думок і рівня сформованості суїцидального наміру.</p> <p>11. Визначення наявності суїцидальних висловлювань, дій, пов'язаних із підготовкою, демонстрацією наміру скоїти суїцид.</p> <p>12. Помітка про неможливість залучати до екстремальної діяльності без адекватно сформованої професійної ідентичності, достатнього рівня "Готовності до діяльності екстремального профілю" та "Готовності до ризику".</p> <p>13. У разі невіддатливості корекційним впливам – позачерговий огляд лікаря-психіатра, направлення на спеціалізоване обстеження чи направлення на ВЛК.</p> <p>Імовірність скоєння суїциду протягом кількох років монотонної фізично важкої праці, затягнутого конфлікту з товаришами по службі, командиром; конфлікту в родині тощо</p>	<p>організацію несення служби, які виключають можливість усамітнення, нових стресів. Закріплення наставника для емоційної підтримки, контролю емоційного стану, вживання алкоголю, надання першої психологічної та медичної допомоги, забезпечення в разі спроб суїциду.</p> <p>5. Контроль (заборона) вживання алкоголю. Робота з близьким оточенням щодо контролю вживання алкоголю (підвищення дисципліни в підрозділі і на рівні родини). Забезпечення альтернативними засобами релаксації (навчання способам релаксації).</p> <p>6. Навчання технікам дисоціацій, технікам, що допомагають знижувати значущість події (наприклад техніка "Смислового зумера"), відволіктися від них. За потреби робота з почуттями провини, горя тощо.</p> <p>7. Визначення рівня розладу уваги як показника збереження психічного здоров'я. Визначення рівня астеничної, істеричної, психопатичної, іпохондричної та іншої негативної симптоматики.</p> <p>8. Робота з близьким оточенням військовослужбовця, у тому числі й безпосереднім командиром, щодо допомоги в переживанні стресу, провини, горя військовослужбовцем, виявлення в нього ознак дезадаптивної поведінки чи демонстрації суїцидальних намірів.</p> <p>9. Визначення інтенсивності суїцидальних думок і рівня сформованості суїцидального наміру.</p> <p>10. Визначення наявності суїцидальних висловлювань,</p>
--	--	--

		<p>дій, пов'язаних із підготовкою, демонстрацією наміру скоїти суїцид.</p> <p>11. Визначення необхідності консультації психіатра (з можливою подальшою госпіталізацією) із приводу можливої дезадаптації, суїцидальних намірів, аддикцій.</p> <p>12. У разі невіддатливості корекційним впливам – позачерговий огляд лікаря-психіатра, направлення на спеціалізоване обстеження чи направлення на ВЛК.</p> <p>Імовірність скоєння суїциду протягом року від моменту ускладнення умов проходження служби</p>
--	--	---

Список використаних джерел:

1. Психологія суїцидальної поведінки військовослужбовців / Я. В. Мацегора та ін.: монографія. Харків: НА НГУ, 2021. 363 с.

Лигун Н. В.

*кандидат психологічних наук, доцент,
начальник відділу психологічного забезпечення
(Департамент персоналу МВС України)*

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОЯВИ БОЙОВОГО СТРЕСУ

Довготривалість і масштабність деструктивних психічних станів, які виникають у військовослужбовців у бойових умовах, зумовлюють подальші дослідження феномена бойового стресу.

Бойовий стрес є невід'ємною частиною психічної травматизації особистості в бойових умовах і залежить від індивідуально-психологічних, ситуаційних, соціально-політичних та соціально-психологічних чинників. Такий погляд передбачає його розуміння як процесу впливу факторів бойової обстановки на психіку військовослужбовця, що характеризується зменшенням

рівня психологічної безпеки особистості та виникненням неспецифічних психологічних проявів. Всі ці прояви у сукупності визначаються поняттям «бойова психологічна травма» або сягають специфічних ознак психічних розладів і трактуються як «бойова психічна травма» [4; 5, с. 13].

Перебуваючи в бойових умовах, військовослужбовець піддається впливу таких стресорів як страх смерті, болю, психічної та фізичної травматизації; психоемоційний стрес, пов'язаний з втратою товаришів по службі та необхідністю вбивати інших людей; відсутність можливості задоволення необхідних фізіологічних потреб (порушення режиму сну, дефіцит води та повноцінного харчування, невідповідність санітарних норм) тощо [5, с. 61–62]. Це зазвичай призводить до розладів психіки різної важкості і спричиняє часткову або повну втрату боєздатності.

Специфічність бойової обстановки, граничні психічні й фізичні навантаження, висока інтенсивність і непередбачуваність подій, екстремальність ситуацій, постійна напруженість тощо зумовлюють виникнення істотних змін у емоційній, когнітивній і поведінковій сферах військовослужбовця та значно впливають на ефективність його професійної діяльності.

Бойовий стрес надмірної сили розбалансовує нервову систему; зумовлює зміну рис характеру військовослужбовця і прояви доти невластивих акцентуацій; спричиняє виникнення стрес-асоційованих розладів та ризик суїцидальних проявів тощо. Залежно від тривалості і сили впливу стресорів спочатку спостерігається порушення функціонування інтелектуальної, а потім соціальної й емоційної особистісних складових [1, с. 199].

На індивідуальному рівні мають місце такі прояви бойового стресу, як неадекватне різке зниження або підвищення бойової активності; заціпеніння або надмірна емоційність; гіпертрофована мотивація або демотивація до бойової діяльності; деморалізація комунікації з оточуючими; гнівливість і агресивність; пригніченість й апатія, паніка тощо.

На груповому рівні спостерігається значне зниження згуртованості й погіршення соціально-психологічного клімату в колективі; конфліктність; панічні настрої й негативне ставлення до наказів командира. Особливо небезпечними є групова паніка та істерія, що спричиняє дезадаптацію великої кількості військовослужбовців і унеможливує їх здатність адекватно оцінювати ситуацію й спроможності функціонального виконання бойових завдань.

Сучасні дослідження показують, що у певній категорії військовослужбовців під впливом бойового стресу можуть проявлятися і позитивні посттравматичні тенденції, такі як впевненість у собі і своїх спроможностях; підвищення стресостійкості; зростання особистісної зрілості; переосмислення морально-етичних категорій і цінності людського життя; переосмислення ролі сім'ї; розширення планів і перспектив майбутнього життя; наполегливість і цілеспрямованість у досягненні мети; підвищення рівня групової згуртованості; висока психологічна і функціональна готовність до внутрішньо-групової й міжгрупової взаємодії та до спільної бойової діяльності тощо [2, с. 138–139; 3, с. 65–70].

За даними наших досліджень встановлено, що військовослужбовцю з високим рівнем психічної та професійної підготовленості мають бути властиві швидка адаптація і орієнтування в екстремальних умовах; ясність і ресурсність мисленневих процесів; здатність якісно виконувати поставлені завдання і прогнозувати свої дії, передбачаючи можливі варіанти подальшого розвитку подій, тощо. Саме тому першочерговим завданням військових психологів та командирів є формування високого рівня стійкості військовослужбовця до бойового стресу і до діяльності в бойових умовах.

Для зменшення кількості деструктивних психічних розладів у підрозділах мають постійно проводитись психопрофілактичні заходи і за необхідності надаватись своєчасна професійна психологічна допомога.

Отже, бойовий стрес – невід'ємна складова бойового досвіду військовослужбовця. Бойовий стрес проявляється в стресових реакціях на

індивідуальному та груповому рівнях у когнітивній, поведінковій і емоційній сферах і конкретизується в таких дескрипторах, як ігнорування морально-етичних принципів та комунікативних норм; погіршення соціально-психологічного клімату; мотивація або демотивація до бойової діяльності; конфліктність; агресивність; пригніченість; апатія; панічні настрої тощо. Такі деструктивні зміни зазвичай призводять до значної психічної травматизації, яка може переходити у хронічні форми, і негативно впливають на якість виконання військовослужбовцями бойових та професійних завдань.

Тому ключовими аспектами подальшого дослідження є розроблення комплексної програми високопрофесійної військової психологічної підготовки з застосуванням превентивних психокорекційних заходів задля збереження психічного здоров'я військовослужбовців.

Список використаних джерел:

1. Кравченко К. О., Тімченко О. В., Широбоков Ю. М. Соціально-психологічні детермінанти виникнення бойового стресу у військовослужбовців – учасників антитерористичної операції: монографія. Х.: Вид-во НУЦЗУ, 2017. 256 с.
2. Кудренко О. В., Афанасенко В. С. Вплив стрес-факторів бойової обстановки на психіку військовослужбовців Повітряних Сил (на основі досвіду АТО). *Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України*. 2018. № 2(31). С. 137–144. URL: <https://doi.org/10.30748/nitps.2018.31.18>.
3. Осьодло В. І., Зубовський Д. С. Посттравматичне зростання особистості учасників бойових дій: сучасний стан та перспективи. *Український психологічний журнал*. 2017. № 1. С. 63–79.
4. Приходько І. І. Система профілактики та контролю бойового стресу у військовослужбовців *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія: Психологія. 2018. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2018_1_13.
5. Сулятицький І., Островська К., Осьодло В. та ін. Психолого-

корекційний практикум травм війни: навч. посібник. Львів: ЛНУ імені Івана Франка. 2019. 396 с.

Михаліцька Н. Я.

*кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту*

Караїм О. О.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ КОЛЕКТИВУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Умови, в яких відбувається взаємодія членів колективу організації, впливають на успішність їх спільної діяльності, на задоволення процесом і результатом праці.

Війна проти зовнішнього агресора Росії - це боротьба за політичну і економічну незалежність країни. З початку повномасштабного наступу в Україну повністю припинили діяльність 54% підприємств, 25% - майже зупинили свою діяльність, 21% підприємств провели релокацію, тобто змінили місце перебування. Відновлення роботи організації є запорукою економічної стійкості держави та її спроможності ефективно протистояти агресору. Під час війни менеджер стає головною дійовою особою у забезпеченні сприятливого соціально-психологічного клімату та досягненню цілей організації.

Варто пам'ятати, що настрої однієї людини впливає на настрої іншої, а це позначається на ефективності та результатах роботи. Соціально-психологічний клімат розглядають з урахуванням трьох особливостей: психологічної, соціальної та соціально-психологічної.

Психологічна форма клімату розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних властивостях колективу (так, можна говорити про атмосферу

оптимізму, страху, цілеспрямованості або вольової розслабленості, творчого пошуку та інтелектуальної активності людини) [1, с.101]. Якщо в інтелекті, емоціях, волі фіксується соціальний зміст, то тоді проявляється соціальний аспект. Соціально-психологічний аспект виявляється в єдності, згоді, задоволенні, дружбі та згуртованості.

Головним завданням менеджера є виявлення чинників, за допомогою яких можна керувати кліматом та діяти на нього з метою формування позитивних тенденцій в колективі [2, с. 115].

Велике значення для формування сприятливого соціально-психологічного клімату має те, наскільки робота для працівника є цікавою, різноманітною, творчою, чи відповідає вона його професійному рівню, чи дозволяє реалізувати творчий потенціал, професійно зростати.

Узгодження інтересів – це оптимальний спосіб досягнення консенсусу між членами колективу. Попередження конфлікту – це діяльність спрямована на недопущення його виникнення та руйнівного впливу на результативність роботи організації. Завдання менеджера нейтралізувати дії чинників, що детермінує конфлікти та спрямувати темперамент членів колективу у русло співробітництва з метою реалізації спільних інтересів.

Кожна організація має стати партнером держави на шляху до перемоги. Вкрай важливе завдання менеджера - залучити до роботи максимальну кількість працездатного населення. Сьогодні значна кількість громадян, які не несуть службу в Збройних силах України або територіальній обороні, займаються волонтерством або є внутрішньо переміщеними особами без місця роботи. Усі ці люди можуть сьогодні працювати на економіку країни.

Ментальний стан українців зараз не дуже стабільний: ми перебуваємо в ненормальних обставинах, а тому перепади емоційних станів під час війни є характерним.

З метою формування сприятливого соціально-психологічного клімату в умовах війни менеджер повинен дотримуватися певних правил організації особистої праці. Виконати чотири завдання протягом дня.

1. Соціальне завдання. Менеджер за будь-яких обставин повинен знаходити час для спілкування з підлеглими. Це надважливо, бо в певні емоційні хвили людина може хотіти відмежуватись від усіх. Підлеглі хочуть знати, що думає про них керівництво, як воно оцінює їхню працю, ділові та особисті якості, і якщо такі співбесіди мають позитивну кінцівку, фахівець одержує додатковий імпульс у роботі, а організація - додатковий ефект. Час на спілкування з ними повинен плануватися і передбачатися графіком роботи керівника. Довірливе та відкрите спілкування – це важлива умова здорового соціально-психологічного клімату та плідної роботи колективу.

2. Спортивне завдання. Графік роботи колективу повинен бути фізично активним. Спорт зміцнює ті ділянки, що відповідають за соціальну взаємодію та пам'ять, допомагає зберігати спокій у стресових ситуаціях. Він також дисциплінує та тримає в тонусі увесь час. Так, люди, що приділяють час фізичним навантаженням, доводять справу до кінця, знаходять мотивацію, не бояться перешкод і точно знають, як подолати напад депресії.

3. Когнітивне завдання. Важливо сприяти навчанню та підвищенню кваліфікації підлеглих. Це допомагає зайняти мозок чимось іншим, адже необхідно усвідомити нову інформацію, а не дивитися автоматично на стрічку новин. Професійне навчання охоплює нових працівників організації з метою прискорення їх адаптації, а також працівників, у яких повинні з'явитися нові обов'язки, і в цьому випадку мова йде про підвищення кваліфікації.

4. Пам'ятати про власні цінності. Вони допомагають триматися та робити своє діло незважаючи ні на що.

Головним джерелом розвитку організації є професіоналізм особистості, який характеризується певним рівнем психологічної готовності до праці та передбачає здатність до самооцінки, самоаналізу, саморозвитку, самоорганізації та самоконтролю. В умовах війни менеджер повинен стати пліч-о-пліч з колективом і на відносинах довіри, підтримки, позитивної психологічної атмосфери реалізувати економічну активність та сприяти перемозі над ворогом.

Список використаних джерел:

1. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Науковий журнал «Молодий вчений»*. 2017. № 4 (44). С. 98-103.

2. Адміністративний менеджмент: навчальний посібник /Н. Я. Михаліцька, М. Р. Верескля, В. С. Михаліцький. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 320 с.

Мороз А. В.

*кандидат соціологічних наук,
доцент кафедри соціології та психології*

Шелкошвєєв І. В.

*старший викладач кафедри соціології та психології
(Харківський національний університет внутрішніх справ)*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ

Проблема психологічної безпеки сьогодні набуває особливо великої значущості у зв'язку з російською воєнною агресією на території України. Актуальність потреби в психологічному здоров'ї особистості, яке дозволить подолати технологічні, інформаційні та соціально-психологічні загрози української сучасності важко переоцінити.

Психологічна безпека людини в умовах суспільних змін розглядалася провідними вченими М. М. Слюсаревським, Л. А. Найдьоною, Т. М. Титаренко, В. О. Татенко, П. П. Горностай, О. М. Кочубейник, Б. П. Лазоренко [1].

Безпека розглядається, перш за все, з точки зору різних сфер її прояву: екології (вплив на безпеку екологічного середовища), соціуму (вплив на безпеку суспільно-політичних та соціально-економічних явищ), інформаційного середовища (вплив процесів масової свідомості, система

ціннісних орієнтацій та моральних норм, що декларуються у суспільстві через ЗМІ).

Розробкою психологічної формули безпеки, що включає поняття безпеки, психологічної безпеки, культури безпеки та підходами до їх вивчення займалися такі вчені як Т. Цюман та О. Нагула, які також теоретично обґрунтували психологічну формулу безпеки та її складових, заснованих на базових механізмах функціонування психіки людини [2].

Під психологічною безпекою розуміють:

- захищеність особистості, збереження її цілісності, можливість її розвитку;
- задоволеність сьогоденням, впевненість у майбутньому;
- умови життєдіяльності, що не сприяють порушенню цілісності особи, адаптивності її функціонування;
- відсутність страху або тривоги щодо задоволення власних нагальних та майбутніх потреб;
- стан захищеності інтересів;
- захищеність свідомості від будь-яких проявів, що суперечать волі та бажанню людини [3].

Під соціально-психологічною безпекою ми будемо розуміти стан, обумовлений наявністю гармонійних взаємовідносин (взаємозв'язків) особистості з іншими людьми, що дозволяють реалізувати духовно-психічний потенціал особистості в процесі життєдіяльності та зберегти її цілісність.

Оскільки «носієм» соціально-психологічної безпеки є людина, можна припустити, що прояви соціально-психологічної безпеки зачіпатимуть основні структури особистості і проявлятимуться через когнітивний, афективний і поведінковий компоненти. При цьому, від того, що думає людина про своє соціальне оточення, як його оцінює (які почуття і переживання відчуває), які поведінкові стратегії використовує, тобто від того, як людина вибудовує свою систему міжособистісних відносин, і залежатиме її соціально-психологічна безпека. Отже, стає очевидним, що, розглядаючи таким чином соціально-

психологічну безпеку, необхідно звернутися до проблеми міжособистісних відносин.

Таким чином, для забезпечення соціально-психологічної безпеки в умовах війни, особливого значення набуває вивчення феномену ускладненого спілкування, яке виникає в умовах безпосередніх контактів. Ускладнення спілкування обумовлюється як об'єктивними, ситуативними, так і внутрішніми, особистісними причинами, що проявляється у зниженні успішності взаємодії суб'єктів спілкування, у появі емоційного та психологічного дискомфорту, різних форм його прояву, характеру та ступеня впливу на всю систему міжособистісних відносин.

Грунтовний аналіз зазначених проблем дозволить розробити конкретні практичні рекомендації з оптимізації міжособистісних відносин, що сприятиме забезпеченню соціально-психологічної безпеки особистості.

Список використаних джерел:

1. Життєвий світ і психологічна безпека людини в умовах суспільних змін. Реферативний опис роботи / М. М. Слюсаревський, Л. А. Найдьонова, Т. М. Титаренко, В. О. Татенко, П. П. Горностай, О. М. Кочубейник, Б. П. Лазоренко. Київ: Талком, 2020. 318 с.

2. Ільницька І.А. Теоретичний аналіз соціально-психологічної безпеки особистості. *Психологічні науки. Науковий вісник Херсонського державного університету*. Вип.1, Том 2, 2018 р. С.137-141.

3. Цюман Т., Нагула О. Психологічна формула безпеки як концептуальна основа формування навичок безпечної поведінки особистості. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка* № 35 (1), 2021, С.94-101.

Мохорєва О. М.
здобувачка аспірантури
(Харківський національний університет внутрішніх справ)

ЗАЗДРІСНІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА КРИМІНАЛЬНОЇ ПОВЕДНКИ

У реаліях сучасного суспільства, котре прагне до перевиробництва і надмірного споживання, возведення у культ володіння зовнішніми показниками високого статусу і цінностями успіху фактично утворюється нова структура особистості, у котрій заздрісність відіграє не останню роль.

Кожний із проявів людини як суб'єкта соціуму, кожне її ставлення до оточуючого світу супроводжується включенням у ці процеси особливостей її ставлення до самої себе.. Одним з малодосліджених контингентів щодо самовідношення є заздрісні особи.

Переважає кількість авторів визнає деструктивність феномена заздрісності. Як зазначає Л.Д. Дьоміна, заздрісність - це якість, яка маскує некомпетентність, лінь та інші деструкції [???].

Так, Р.О. Забавко, досліджуючи особистість екологічних та економічних злочинців, зазначає їх схожість властивих їм психологічних якостей, зокрема наявність схильності до заздрісності [????].

О.А. Калганова вказує, що заздрісність, наряду з іншими психологічними характеристиками, властива професійним злочинцям [3, с.117].

Г.М. Семененко у типології особистості злочинців, які здійснюють умисне знищення або пошкодження чужого майна, серед інших виділяє заздрісний тип особистості. Для даного типу заздрісність є мотивом скоєння злочину, а метою - заподіяння шкоди конкретним особам або відновлення уявної життєвої справедливості [?????].

Зарубіжними авторами заздрісність також розглядається як одна з передумов кримінальної поведінки.

Ш. Ехероні-Голдерберг та Я. Вілчек-Евіед (Sh.Aharony-Goldenberg, Y. Wilchek-Aviad) вказують на те, що заздрісність, разом з іншими чинниками, лежить в основі злодіянь, за які злочинцям, на думку цих авторів, треба давати більш важчі покарання [5, с.407].

П. Іганські (P. Iganski) вказує на заздрісність як одну з причин скоєння злочинів на ґрунті ненависті, та наголошує на необхідності врахування цього у

відповідних корекційних програмах для таких правопорушників, зокрема у програмі «Обізнаність щодо різноманітності та зміна упереджень» (Diversity Awareness and Prejudice Pack) [6, с.11].

В якості можливих мотивів вчинення злочину на ґрунті ненависті Л. Рей, Д. Сміт та Л. Вестел (L. Ray, D. Smith, L. Wastell) також визначають заздрісність і сором [7, с.351].

В аналізі типу масового вбивці Дж.Л. Нолл (J. L. Knoll) вказує, що представники цього типу злочинців підтримують об'єктні відносини з іншими людьми, які засновані в значній мірі на руйнівній заздрісності [6, с.2].

Досліджуючи причини насильницьких злочинів, П. Фейнзалбер, Д. Ледермен та Н. Лоейза (P. Fajnzylber, D. Lederman, N. Loayza) наголошують на тому, що зростання нерівності між багатими і бідними може обумовлювати злочинність шляхом зменшення морального порога індивіда, що на думку авторів, можна назвати "ефектом заздрісності" [8, с.1328].

М.А. Гуліна зазначає, що у засуджених через недовіру до представників владних структур деформується почуття відповідальності. Відповідальність за самого себе, за свою сім'ю і за своє майбутнє засуджений прагне перекласти на інших [1, с.231].

На думку В.Г. Казанської зі співавторами, успіх адаптації до місць позбавлення волі і реадаптації після звільнення багато в чому залежить від уміння брати на себе відповідальність за своє життя [3, с.300].

В. Бескова, розглядаючи поведінковий компонент заздрісності, зазначає, що будь-який вчинок передбачає певну відповідальність людини за його соціальні наслідки. Суб'єкт заздрісності вимушений шукати моральне виправдання свого вчинку, і, як правило, знаходить його в каузальній омані - сприйнятті людини, що має перевагу в значущій сфері, як причини власних невдач і приниженого положення.

Таким чином, у науковій літературі, здебільшого кримінологічного характеру, вказується, що заздрісність є однією з характеристик, яка властива

злочинцям в контексті кримінальної поведінки. У той же час, психологічний аспект проблеми залишається недостатньо вивченим.

Список використаних джерел:

1. Груб'як О. М. Психологічне благополуччя особистості у період ранньої дорослості: дис. канд. психол. наук: 19.00.07/ Івано-Франківськ, 2015. 219 с..

2. Лісовенко А. Ф. Психологічне благополуччя особистостей, схильних та не схильних до заздрощів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Т.1. № 2. С. 85-90.

3. Калганова Е.А. Характеристика личности профессионального преступника. *Збірник наукових праць Ірпінської фінансово-юридичної академії (право)*. 2013. №2. С. 112-118.

4. Aharony-Goldenberg Sh. Punishing Property Offenders: Does Moral Correction Work?/ *Touro L. Rev.* 2016. No. 32. Pp. 407-408.

6. Iganski P. Hate Crime: Taking Stock Programmes for Offenders of Hate/ *Northern Ireland Association for the Care and Resettlement of Offenders*. 2012. №7. 27 с.

7. Ray L. Shame, rage and racist violence / *British Journal of Criminology*. 2004. Vol. 44. No.3 Pp. 350–368.

8. Fajnzylber P. What causes violent crime?/ *European Economic Review*. 2002. Vol. 46. No. 7. Pp. 1323-1357.

Нечітайло І. С.
*доктор соціологічних наук, професор,
професор кафедри соціології та психології
(Харківський національний університет внутрішніх справ)*

СПРИЯТЛИВИЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В СІМ'Ї ЯК ФАКТОР ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЇЇ ЧЛЕНІВ

Існує багато визначень психологічної безпеки, втім нам більшою мірою імпонує визначення, запропоноване І. Баєвою, яка трактує цей феномен, як «стан психологічної захищеності, а також здатність людини і середовища відбивати несприятливі зовнішні та внутрішні впливи» [1, с. 60].

Залежно від результатів оцінювання, базова психологічна безпека класифікується як «задовільна» чи «незадовільна». Задовільна – сформований рівень морального духу і морально-психологічного стану забезпечує додання різноманітних психологічних загроз, надійне та ефективне функціонування психіки під час повсякденної життєдіяльності. Незадовільна – сформований рівень морального духу і морально-психологічного стану не забезпечує додання різноманітних психологічних загроз, надійне та ефективне функціонування психіки під час повсякденної життєдіяльності [2].

На нашу думку, значний вплив на відчуття психологічної безпеки особистості (в тому числі, на її задовільний або незадовільний стан) справляє соціально-психологічний клімат сім'ї, членом якої вона є.

Соціально-психологічний клімат – інтегральна характеристика системи міжособистісних відносин у групі, що відбиває комплекс вирішальних психологічних умов, які або забезпечують, або перешкоджають успішному перебігу процесів, які відбуваються в групі, а також особистісного розвитку її членів [3]. Сприятливий соціально-психологічний клімат в сім'ї формує відчуття психологічної безпеки її членів (задовільну психологічну безпеку).

У зв'язку з цим необхідно визначити ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату. Такими ознаками є чітко виражені соціально-

психологічні феномени міжособистісних відносин, властиві сім'ї як малій соціальній групі, а саме:

- наявність чітко визначених і усвідомлюваних всіма членами сім'ї загальносімейних цілей і цінностей;

- високий ступінь опосередкування міжособистісних відносин спільними цілями та сімейними цінностями;

- істотна виразність емоційної ідентифікації зі своєю сім'єю;

- адекватна атрибуція відповідальності за успіхи та невдачі сім'ї;

- високий показник взаємності у сфері атракційних та референтних відносин між членами сім'ї;

- наявність широких можливостей для особистісного самовизначення кожного члена сім'ї, його здатність і готовність до прояву особистісного самовизначення.

Знання ознак сприятливого соціально-психологічного клімату, який позитивно позначається на відчутті психологічної безпеки членів сім'ї, дозволяє конкретизувати умови і засоби його підтримки та/або створення:

- відкритість, довіра та абсолютна прозорість у відносинах. Цьому сприяє, наприклад, запровадження традиції спільних вечерь з обговоренням подій дня (що доброго/поганого сталося з кожним із членів родини). Важливо не тільки і не стільки висловити свою думку з приводу того, що сталося з іншими, скільки вислухати, проявити увагу і зацікавленість. Також важливо подякувати один одному за довірчу розмову, поради;

- емоційна щедрість. Цьому сприяють часті усмішки та обійми, що неймовірно зближає. Ми звикли критикувати один одного, якщо нам щось не подобається, проте, коли нам догоджають, ми це сприймаємо як даність. Потрібно вміти бути вдячним за все те, що роблять для нас інші члени родини. Це неймовірне підживлення для стосунків;

- емпатія. Важливим є очевидне співпереживання емоціям. Здатність до емпатії – це вроджена риса характеру. Різні люди мають більшу або меншу виразність цієї риси, геть до практично повної відсутності здатності до

емоційного співпереживання. В сімейних стосунках важливо дійти до усвідомленої емпатії – розвиненого уміння тонко реагувати і поважати почуття близьких;

- підтримка словами і діями. Якщо у будь-кого з сім'ї виникли проблеми чи неприємності, необхідно підтримати вербально і запропонувати свою допомогу. При цьому важливо саме пропонувати, а не нав'язувати. В жодному разі не можна демонструвати нехтування проблемою і наполягати на її несерйозності (що особливо актуалізується у розрізі «дорослих» і «дитячих» проблем). Якщо член родини переживає сильну стурбованість через якусь ситуацію – то для нього це, дійсно, проблема.

Відтворення зазначених умов соціально-психологічного клімату сприяє формуванню простору соціально-психологічної безпеки особистості в сім'ї.

Список використаних джерел:

1. Баева И. А. Психология безопасности: теоретическая основа помощи в экстремальной ситуации. Развитие личности. 2016. №3. С. 57–74.

2. Ілляк О. О. Методичні рекомендації щодо оцінювання психологічної безпеки особового складу [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://surl.li/bwnam> (Дата звернення: 29.04.2022).

3. Марков І. В., Рудик Я. М. Вплив соціально-психологічного клімату на взаємини в колективі [Електронний ресурс]. Modern problems and ways of their solution in science, transport, production and education. 2014. Режим доступу: <http://surl.li/bwmyn> (Дата звернення: 29.04.2022).

Онисик Р. А.
*начальник управління кадрового забезпечення
(Головне управління Національної поліції у Львівській області)*

ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ ЯК ОСНОВА ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ТА РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ УМОВАХ

Професійна діяльність правоохоронців майже постійно супроводжується психоемоційною напруженістю, професійним ризиком та психічною травматизацією. Стабільність стресогенних умов породжує особливі вимоги до особистості працівника-правоохоронця, які діагностуються на рівні професійного психологічного відбору. Однак доволі часто напруженість виявляється позамежовою, що може призводити до виникнення деформаційних процесів як безпосередньо, так і шляхом опосередкованого пошуку безпечних альтернатив професійної поведінки через неналежне виконання службових обов'язків [1, с.321].

І.В. Ващенко у монографічному дослідженні «Конфлікти: сучасний стан, проблеми на напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ» зазначає, що «дефіцит часу, невизначеність ситуації, різноманітність завдань, які необхідно розв'язувати, висока відповідальність за наслідки здійснюваних дій та рішень, що приймаються, висока ймовірність підпадання під інтенсивний негативний психологічний (часто й фізичний) тиск – усе це чинники екстремальності, які висувають певні вимоги до особистості кожного працівника правоохоронних органів. Окрім того, саме їх дія викликає накопичування нервово-психічного напруження, що може стати основою для різноманітних функціональних порушень. Останнє стає неминучим у разі відсутності в представників правоохоронних органів адекватно сформованої психологічної загартованості до труднощів, що виникають при розв'язанні оперативно-службових завдань, умінь і навичок самоконтролю та регуляції власного психічного стану, своєї поведінки» [2, с. 150].

Результат діяльності правоохоронців в умовах постійної дії стресових детермінант підвищеної інтенсивності вкрай часто проявляються у трагічних формах. Так, відповідно до матеріалів соціологічних досліджень, 70% поліцейських, які застосовували зброю на враження, зазнавши пережиту психічну травму протягом п'яти років звільняються зі служби. Так, на думку більшості учених-поліцейстів, підрозділ поліції, який виконував службові обов'язки під час масових безладів з великою кількістю постраждалих, може втратити до двадцяти відсотків особового складу через порушення психічної адаптації. Проведені психологічні обстеження даної категорії осіб, дають підстави стверджувати про значну поширеність у них по стресових розладів (понад 60% обстежених відзначили значний вплив інцидентів на їхній психічний стан і наступне життя, і лише 35% не відчували якихось негативних психологічних наслідків) [3, с. 50].

Загальновідомим є той факт, що діяльність правоохоронців повсякчас пов'язана з ризиком та екстремальними ситуаціями і вони постійно перебувають у стані протистояння з конфліктуючими сторонами, що в свою не може не позначитися психологічній, організаційно-тактичній і технічній готовності до дій в умовах конфлікту. Так, кожен третій правоохоронець (36%) під час виконання посадових функцій відчуває на собі значне психічне та фізичне навантаження. Кожен другий правоохоронець (49,7%) зазначив про певні функціональні порушення, які зазвичай проявляються у втомі, дратівливості, головному болі тощо.

Як свідчать реалії сьогодення, екстремальні ситуації, які повсякчас мають місце у професійній діяльності правоохоронців чинять значний вплив на їх психіку та їх професійну діяльність. Нині домінує тенденція підвищення рівня екстремальності в діяльності поліцейських під час виконання покладених на них функцій, які вимагають від них граничного напруження сил і можливостей. Екстремальні та ризиконебезпечні умови праці, тривала дія стресогенних факторів, наявність постійної загрози життю, постійна комунікація з кримінальними і асоціальними елементами, ненормований робочий день, повна

самовіддача психічних та фізичних сил під час припинення протиправних дій, висока ймовірність травмування, поранення або загибелі призводять до емоційного та психічного виснаження, зниження функціональних резервів організму. Всі перелічені детермінанти професійної діяльності поліцейських зумовлюють високі вимоги до формування у них стресостійкості та психологічної готовності до дій у ризиконебезпечних та екстремальних умовах.

Незважаючи на давність перманентних спроб дослідити феномен «стійкість» серед учених не має єдиного підходу, існують різночитання самого поняття. Багатогранність поняття терміну «стійкість» зумовлена тим, що він застосовується відносно процесів, становлення, розвитку особистості, для характеристики різноманітних аспектів її поведінки та професійної діяльності. На думку автора, це поняття не доцільно пов'язувати лишень мотиваційною, когнітивною, поведінковою, афективною сферами особистості або з поведінкою чи діяльністю, позаяк це поняття має інтегральний характер. Психічна стійкість правоохоронців є своєрідним фундаментом професійної готовності до виконання покладених на них завдань і забезпечує їх стійкість до фруструючих і стресогенних впливів на їх психіку у ризиконебезпечних та екстремальних умовах. Тому психологічна підготовка поліцейських у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання повинна бути направлена на формування стійкості до:

- негативних детермінант професійної діяльності (напруженості, підвищеної відповідальності, екстремальності, дефіциту часу, невизначеності тощо);
- детермінант, котрі сильно впливають на психічний стан правоохоронця (тілесні пошкодження, вид крові або трупу);
- ситуацій конфронтації (необхідні навички провадити психологічну боротьбу з особами, які перешкоджають превенції, розкриттю та розслідуванню злочинів; умінню протистояти маніпулятивному впливу з боку об'єктів професійної діяльності; умінню не піддаватися на різноманітні провокації тощо);

– конфліктних ситуацій у професійній діяльності (умінні аналізувати умови виникнення, протікання зовнішніх і внутрішніх конфліктів; володіти основними стратегіями вирішення конфліктних ситуацій; вироблення навичок володіння собою у складних, напружених психологічних ситуаціях).

Значна кількість ризиконебезпечних та екстремальних ситуацій у професійній діяльності правоохоронців вимагають від них наявності уміння володіти своїм психоемоційним станом, миттєвої реакції в оцінці складних ситуацій та приймати найбільш раціональні та адекватні рішення, що, в свою чергу, сприяє ефективному виконання поставлених завдань та зменшенню кількості надзвичайних подій в діяльності персоналу правоохоронців. Відсутність навиків регулювання свого психоемоційного стану часто призводить до негативних, а подеколи і важких наслідків як для правоохоронця так і для оточуючих. Екстремальний та ризиконебезпечний характер діяльності правоохоронців призводить до виникнення в них різноманітних негативних психоемоційних станів та проблем у професійно-службовій діяльності. Тому, оволодіння правоохоронцями прийомами та методами психологічної саморегуляції є вкрай актуальною проблемою сьогодення. Найкращі показники у професійній діяльності досягають ті правоохоронці, які вміють розпоряджатися не лише своїми розумовими і фізичними ресурсами, а й зберігати на належному рівні свою нервово-психічну активність у своїй повсякденній службовій діяльності, а також у складних ситуаціях проявляти психологічну стійкість.

Аналізуючи науковий доробок учених можна дійти до висновку, що домінантною умовою психологічної стійкості особистості правоохоронця є власна пошукова активність. Так, пошукова активність працівників поліції в частині пошуку нових можливостей запобігання негативним детермінантам, готовність до засвоєння сучасних психологічних технік, спрямованих на регуляцію психоемоційних станів, сприятиме подоланню деструктивного впливу екстремальних та ризиконебезпечних обставин професійної діяльності та формуванню психологічної стійкості особистості.

Враховуючи вище викладене, під час проведення занять з професійно-психологічної підготовки з метою формування психологічно важливих якостей працівника поліції слід застосовувати:

- психодіагностику (тестування, спостереження, бесіда);
- тренінги: емпатійної поведінки; релаксаційні та медитативні техніки для подолання емоційного вигорання; формування стресостійкості; формування комунікативних навичок спілкування; подолання комунікативних бар'єрів у взаємодії з оточуючими; фасилітації діалогу (коло відновлення); саморегуляції як профілактики посттравматичних станів;
- психофізіологічні тренінги подолання смуги перешкод;
- оволодіння навичками аутогенного тренування тощо.

Необхідність проведення психологічних тренінгів та практичних занять зумовлюється існуванням певної психологічної закономірності, а саме: особистість, котра неодноразово потрапляла у складні екстремальні і ризиконенбезпечні ситуації і впоралася з ними, апріорі, має більше шансів впоратися і з іншими, а ніж та, котра ніколи в них не потрапляла. Проведений контент-аналіз новинок наукової літератури та соціологічних досліджень щодо умов роботи з виконання службових завдань правоохоронцями дає нам підставу стверджувати про те, що нині вкрай актуальним є питання щодо вдосконалення методик формування психологічної стійкості до фруструючого та стресогенного впливу ризиконенбезпечних та екстремальних ситуацій в професійній діяльності правоохоронців.

Список використаних джерел:

1. Кісіль З. Р. Правові та психологічні засади запобігання професійній деформації працівників органів внутрішніх справ України: дис. ... доктора юрид. наук.: 12.00.06 / Зоряна Романівна Кісіль. К., 2011. 404 с.
2. Ващенко І.В. Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ. Х.: Національний університет внутрішніх справ, 2002. 256 с.

3. Лефтеров В.О. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ. Донецьк: ДІВС МВС України, 2015. 324 с.

Остапович В. П.

*доктор юридичних наук, старший дослідник,
завідувач науково-дослідної лабораторії
психологічного забезпечення
(Державний науково-дослідний інститут МВС України)*

ДО ПИТАННЯ ТЛУМАЧЕННЯ ПСИХІЧНОГО ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

Людське уявлення про здоров'я завжди було динамічним та розвивалося паралельно зі становленням цивілізації, науки, знань про природу людини. Та незважаючи на високі досягнення у галузі медицини та психології, розв'язання наукових, практичних чи соціальних завдань щодо розуміння психічного та психологічного здоров'я людини потребують подальшого розроблення.

Загальновідомо, що здоров'я людини на 50% залежить від способу життя, на 20% – від оточуючого середовища, на 20% – від генотипу і лише на 10% – від рівня розвитку медичного обслуговування [2, с. 28]. Та обґрунтовано, що життєдіяльність людини забезпечується на різних, взаємозалежних між собою рівнях функціонування, як то: біологічний, психічний і соціальний [4, с. 9-10], де здоров'я людини має свої відмітні особливості прояву.

Здоров'я на біологічному рівні припускає динамічну рівновагу функцій усіх внутрішніх органів та їхнє адекватне реагування на вплив навколишнього середовища. Якщо питання профілактики здоров'я, зміцнення захисних сил організму й лікування хвороб віддавна становлять об'єкт пильної уваги традиційної медицини, то уявлення про сутність і шляхи забезпечення здоров'я, пов'язаного з психологічним рівнем, наразі не визнані задовільними.

Здоров'я на психічному рівні так чи інакше пов'язане з особистісним контекстом, коли людина постає як психічне ціле. Основне завдання цього рівня – зрозуміти, що таке психічно здорова особистість. За визначенням психіатра С. С. Корсакова, чим гармонійніше об'єднані всі істотні властивості особистості, тим більш вона є стійкою, врівноваженою і здатною протидіяти впливам, що можуть порушити її цілісність. Благополуччя в психічному здоров'ї особистості може бути порушене домінуванням певних негативних рис характеру, дефектами в моральній сфері, неправильним вибором ціннісних орієнтацій тощо [5, с. 21]. Важливим є те, що психічно здорова людина не обов'язково є здоровою психологічно; вона може бути невдоволена своєю роботою, конфліктувати з членами сім'ї або колегами по роботі, не відчувати себе щасливою, упевненою в собі, самореалізованою, не мати адекватної самооцінки, не розуміти сенсу власного життя тощо.

Здоров'я на соціальному рівні розуміється досить умовно, тому що психологічні властивості особистості не існують поза системою суспільних відносин, до якої вона включена. Людина з'являється на цьому рівні, насамперед, як істота суспільна. Тому цілком природно, що на передній план виходять питання впливу соціуму на здоров'я; такий вплив здійснюється родичами, друзями, колегами по роботі, релігійними або іншими організаціями тощо, причому наслідки цих впливів можуть мати як позитивний, так і негативний характер. Тільки люди зі здоровою психікою, зазвичай, відчувають себе активними учасниками в соціальній системі. Виховна занедбаність і несприятливі умови середовища часто стають причиною різних форм неадекватної поведінки людини в суспільстві, делінквентних проявів.

Особистість може деградувати або змінитись, якщо відбудеться переоцінка її ставлення до людей, до праці або колективу. Тільки стійкість і сталість активних стосунків дають можливість людині підтримувати впевненість у собі та протистояти впливам середовища, переборювати опір зовнішніх умов, долати перешкоди і досягати поставлених цілей. Реалізація ідей психічного і психологічного здоров'я на соціальному рівні вимагає від

суспільства перегляду вкорінених, однак не виправданих традицій і пріоритетів у сфері освіти й виховання, професійної зайнятості, організації дозвілля та відпочинку.

Основою повноцінного розвитку людини є психологічне здоров'я. Саме це поняття тривалий час становило базовий зміст психічного здоров'я, як його частини, і досвід психопатології іноді необґрунтовано застосовувався при розгляді психологічних особливостей здорової людини. Однак сучасна наука розмежовує сфери психічного і психологічного здоров'я.

Термін «психологічне здоров'я людини» введений І. В. Дубровіною. Описувані цим поняттям особливості особистості розглядалися в різних аспектах. Розмежовуючи сфери психічного та психологічного здоров'я, авторка визначає психологічне здоров'я як динамічну сукупність психічних властивостей особистості, що забезпечують гармонію між потребами індивіда й суспільства і виступають передумовою орієнтації індивіда на виконання свого життєвого призначення. Для з'ясування норми психологічного здоров'я важлива наявність певних особистісних характеристик, які забезпечують не лише успішну адаптацію людини, а також і її продуктивний розвиток на благо собі й суспільству через саморозуміння, самоприйняття, самовдосконалення, самореалізацію [3, с. 20]. Важливо враховувати, що психологічні зміни мають зворотний характер, їх своєчасна діагностика і професійна корекція допомагають людині обрати засоби саморегуляції, які дозволять впоратися з внутрішніми проблемами самостійно і завчасно [1, с. 63].

Деякі автори (Г. І. Малейчук та ін.), аналізуючи взаємозв'язки психічного та психологічного здоров'я, зазначають, що психологічне здоров'я є вищим рівнем прояву здоров'я психічного, воно визначається ціннісно-смісловим змістом розвитку особистості [6, с. 25]. В. С. Хомік розглядає психологічне здоров'я з погляду реверсивної теорії особистості, згідно з якою таке здоров'я залежить від повноти емоційних і поведінкових проявів людини, що виражається у великому спектрі психологічних станів, широкій палітрі емоційних реєстрів і переживанні мотиваційного розмаїття, а умовами

здорового соціального розвитку особистості є позитивні зміни [7, с. 8]. Ще раніше А. Лоуен писав, що на відміну від неврозу, котрий є чітко структурованим утворенням, здоров'я – це стан пластичності [9]. М. Яхода до основних ознак психологічного здоров'я відносить позитивну установку стосовно своєї особистості, духовне зростання і самореалізацію, інтегрованість особистості, автономію, самодостатність, адекватність сприйняття реальності та компетентність у подоланні труднощів навколишнього світу [8].

Психологічне здоров'я також описується як стан балансу між різними аспектами особистості людини (Р. Ассаджолі); як баланс між потребами індивіда і суспільства, який підтримується постійними зусиллями (С. Фрайберг); як процес життя особистості, в якому збалансовані рефлексивні, емоційні, інтелектуальні, поведінкові аспекти (М. Г. Гаранін, А. Б. Холмогорова); як функція підтримання рівноваги між особистістю та середовищем, адекватної регуляції поведінки і діяльності людини, здатність протистояти життєвим труднощам без негативних наслідків для здоров'я (А. В. Петровський, М. Г. Ярошевський) [4, с. 11].

За Всесвітньою організацією охорони здоров'я, людське здоров'я – це не просто відсутність хвороб, а повне фізичне, душевне та соціальне благополуччя, де психологічне здоров'я становить основу повноцінного розвитку людини і є головною складовою душевного благополуччя, що забезпечується на різних, однак взаємозалежних рівнях функціонування. Тож розроблення проблематики психічного та психологічного здоров'я наразі є актуальною темою і обумовлена покращенням життєдіяльності людини.

Список використаних джерел:

1. Баевский Р. М. Проблемы здоровья и нормы: точка зрения физиолога. *Клиническая медицина*. 2000. № 4. С. 59–64.
2. Борисюк А. С. Психічне здоров'я як соціально-психологічна проблема. *Теоретичні і прикладні проблеми психології. Збірник наукових праць*. Луганськ: Видавництво СНУ ім. В. Даля. 2006. № 5(16). С. 27–30.

3. Дубровина И. В. Психическое и психологическое здоровье в контексте психологической культуры личности. *Вестник практической психологии образования*. 2009. № 3. С. 17–21.

4. Забезпечення психологічного здоров'я працівників Національної поліції України: наук.-практ. посіб. Остапович В. П. та ін. за ред. В. О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України, ФОП Кандиба Т. П. 2019. 204 с.

5. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини / За ред. І. Я. Коцана. Луцьк: РВВ. 2011. 430 с.

6. Малейчук Г. И. Психическое и психологическое здоровье: сравнительный анализ понятий. *Психология и школа*. 2004. № 3. С. 24–34.

7. Хомик В. С. Психологическое здоровье личности. Структурнофеноменологический поход. *Практична психологія і соціальна робота*. 1999. № 5. С. 5–9.

8. Jahoda M. Joint commission on mental health and illness monograph series: Current concepts of positive mental health. New York. US: Basic Books. 1958.

9. Lowen A. Bioenergetics. New York. 1975.

Осьодло В. І.

*доктор психологічних наук, професор,
начальник гуманітарного інституту,
заслужений працівник освіти України*

(Національний університет оборони імені Івана Черняхівського)

МЕТОДИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

В умовах сьогодення збереження психічного здоров'я персоналу є одним із найважливіших завдань для Збройних Сил України. Збройні Сили України це ключова складова сектору безпеки та оборони України, що представляє собою військове формування ієрархічної структури, яке покликане виконувати завдання державного значення в умовах підвищеної небезпеки, стресогенності

та оперативної інтенсивності. Ці фактори, характеризують військову службу, та роблять військовослужбовців вразливими для потенційно серйозного психологічного стресу та несприятливих психологічних деструкцій.

Так, у 2002 році група військових психіатрів та психологів на чолі з Чарльзом Хогом (Charles W. Hoge) представили узагальнюючий звіт епідеміологічного дослідження про психічні розлади серед військового персоналу Збройних сил США в 90-х роках минулого століття. Аналіз було проведено на даних госпіталізації серед усіх військовослужбовців, що перебувають на службі з 1990 по 1999 рік (16,4 млн.), та відвідування амбулаторних пунктів з 1996 по 1999 рік. За результатами, психічні розлади були провідною категорією діагнозів серед чоловіків та другою за частотою категорією серед жінок: 13% всіх госпіталізацій та 23% всіх ліжко-днів в стаціонарі були пов'язані з психічними розладами. Шість відсотків всіх військовослужбовців щорічно отримували амбулаторні послуги з приводу психічного здоров'я в 1998 та 1999 роках [1]. До найпоширеніших наслідків можна віднести ПТСР, депресія, насильство в родині та зловживання психоактивними речовинами (деякі із відсоткових значень можна побачити на слайді). Ці психічні деструкції є значними проблемами в збройних силах, оскільки призводять до глибокої професійної інвалідизації та професійного раннього виснаження військового персоналу.

Отже, існують вагомні моральні, юридичні, економічні та професійні причини для збройних сил робити все, що є достатньо практичним для пом'якшення несприятливих наслідків потенційно травматичних подій та збереженні психічного здоров'я персоналу. Вагомні витрати, пов'язані з набором та навчанням військовослужбовців, роблять ще більш життєздатним інвестувати в системи психологічної підтримки, намагаючись уникнути втрати цінного персоналу під впливом психологічних травм. Виникає потреба у сучасних та дієвих методах запобігання розвитку психічних порушень та психологічних дисфункцій у персоналу, а також створення дієвих протоколів

психологічного менеджменту для персоналу, який піддався психотравмуючим подіям.

Але, нажаль цій тематиці в нашій країні приділяється не достатньо уваги. На наш погляд одним із можливих шляхів для вирішення цієї проблеми у найкоротші терміни є ознайомлення з досвідом провідних країни світу у цьому напрямку та розумна адаптація накопиченого ними досвіду.

На сьогодні існує декілька парадигм, щодо методів та протоколів збереження психічного здоров'я військового персоналу. Більшість з них притримуються філософії «одноразової інтервенції» (*single interventions*) після травматичної події, яка включає в себе відразу дві цілі: 1) упередження (профілактику) прояву деструктивних психічних змін за рахунок емоційного та когнітивного опрацювання ситуації; та 2) раннє виявлення проявів деструктивних психічних зміни після травматичної події. Ця парадигма є найбільш простою, та активно застосовується в більшості сучасних складових сектору безпеки та оборони України. До цієї парадигми можна віднести застосування такого методу інтервенції як «стресовий дебрифінг після критичного інциденту» (*critical incident stress debriefing, CISD*) або просто «психологічний дебрифінг» (*psychological debriefing, PD*). До 2000 років значна кількість закордонних силових відомств також притримувалась цієї парадигми. Зокрема, британській військовій та деякі служби екстреної допомоги Великобританії, використовували PD та CISD в якості стандартної стратегії психологічного менеджменту після психотравмуючих подій [2].

Щоправда в останні роки, подібний підхід все більше викликає скептицизм та нарікання серед науковців. Більше того ефективність і навіть безпека таких одноразових інтервенції (*single interventions*) стали предметом активних суперечок. Так, ще в 1997 році було опубліковане одне з перших критичних емпіричних досліджень щодо психологічного дебрифінгу (PD). В ході дослідження вивчалась ефективність цієї процедури на вибірці осіб, які зазнали опікової травматичної ситуації. За результати 13 місячного спостереження, шістнадцять осіб (26%) з групи де проводився PD мали

посттравматичний стресовий розлад, порівняно з чотирма особами (9%) з контрольної групи де PD не проводився [3]. У 2002 році побачили світ відразу дві ґрунтовні мета-аналітичні роботи з тематики психологічного дебрифінгу. Так група нідерландських клінічних психологів під керівництвом Арнольда ван Емеріка (Arnold van Emmerik) провела мета-аналіз односесійного PD для оцінки ефективності цієї інтервенції у профілактиці хронічних симптомів посттравматичного стресового розладу та інших розладів після травм (сім досліджень). Їх результати засвідчили, що інтервенції, не пов'язані з PD, і відсутність втручання покращили симптоми посттравматичного стресового розладу, але PD не покращив симптоми (середньозважений розмір ефекту). Також PD не покращило природне відновлення після інших травм [4]. В тому ж році, на замовлення уряду Великобританії було проведено мета-аналітичне дослідження групою військових психологів під керівництвом Сюзан Рос (Suzanna Rose) [4]. Ключові висновки цього мета-аналітичного дослідження можна побачити на слайді.

По мірі появи емпіричних доказів проти дебрифінгу більшість збройних сил країни НАТО відмовились від цієї процедури. Зокрема, Головний хірург Surgeon General ЗС Великобританії видав інструкцію не використовувати самостійні інтервенції (stand-alone procedures) такі як PD, після травматичних подій серед військовослужбовців. Подібна вказівка була зроблена Міністерством охорони здоров'я Великобританії для інших урядових відомств [1].

Щоправда в результаті проведених мета-аналізів було сконцентровано увагу на тому аспекті, що за негативні наслідки інтервенції PD в першу чергу відповідальний аспект повторного переживання травматичних подій (тобто ціль упередження прояву деструктивних психічних змін за рахунок емоційного та когнітивного опрацювання ситуації). На противагу цьому, стосовно аспекту раннього виявлення психічних дисфункцій питань у науковців не виникало. Більше того, на сьогодні все більше спеціалістів погоджуються з тим, що раннє виявлення та терапія психологічних дисфункцій

та дистресів може запобігти прогресуванню до більш хронічної та важкої психопатології.

З огляду на це стали розглядатися можливості створення інших моделей залучення сильних сторін психологічного дебрифінгу (рання ідентифікація психологічного дистресу) при з одночасною зменшення ролі негативних сторін.

Однією із найперших та найбільш розроблених моделей стала «**Peer-group model of psychological risk assessment**», що тримала назву TRiM. На наш погляд саме на аналізі цієї моделі слід сконцентрувати увагу військовим спеціалістам.

У 1996 році за вказівкою Головнокомандувача збройних сил Великобританії, психологами королівської морської піхоти було розроблено та впроваджено у використання «**Peer-group model of psychological risk assessment**». Програма спрямована на те, щоб первинна психологічна підтримка була доступною для всього військового персоналу в незалежності від дислокації підрозділу. Після впровадження цієї системи у оперативні підрозділи вона отримала високий ступінь схвалення як від військовослужбовців так і від командирів ЗС Великобританії. Частково завдяки успіху TRiM серед Королівських морських піхотинців, Королівський флот зараз знаходиться в процесі реалізації аналогічної програми. Також вона почала активно використовуватись в інших урядових організаціях, таких як Міністерство закордонних справ (U.K. Foreign and Commonwealth Office) та BBC (British Broadcasting Company).

В цій стратегії головний акцент робиться на раннє виявлення проявів деструктивних психічних зміни після травматичної події. Для цього виявлення факторів психологічного ризику, які при інших обставинах могли залишитись непоміченими до пізнього патологічного процесу, використовуються групи співслужбовців. Після виявлення персоналу, який вважається таким що піддається психологічному ризику, командири підрозділів вживають необхідних заходів і при необхідності, спрямовують персонал на відповідне лікування на ранній стадії.

Процедура що проводиться співслужбовцями, по низці причин має переваги над процедурою, що проводиться практикуючими психологами. По-перше, у збройних силах може бути складно забезпечити адекватну підтримку психологічного здоров'я штатними військовими психологами через такі фактори як матеріально-технічне обмеження, складна місцевість, велика розпорошеність особового складу і обмежена кількість практикуючих спеціалістів. Крім того, організації, які наймають зовнішніх спеціалістів із психічного здоров'я, не маючи складного організаційного розуміння, можуть виявити, що посттравматичні інтервенції погано сприймають їх співробітниками, які можуть вороже ставитись до зовнішнього втручання.

Ефективна стратегія потребує підбір персоналу, що підходить для навчання в якості оцінювачів ризиків. У Королівській морській піхоті Великобританії, всі потенційні оцінювачі ризиків мають ранг не нижче капрала і обираються старшою особою, яка добре розбирається в процесі оцінки ризиків. В якості капралів, вони повинні прослужити не менше 5 років і отримали підвищення (що потребує успішного проходження конкурентного відбору) хоча б один раз. Відвідування тренінгових курсів добровільне.

Тренінговий пакет спрямований на навчання не медичного персоналу в організаціях (в ідеалі молодшої та середньої ланки) щоб він міг ефективно виконувати наступні завдання.

1. Здійснення ефективного психологічного менеджменту на місці травматичної події
2. Зібрання та проведення зустрічі з менеджерами ключових підрозділів для планування реагування
3. Аналіз травматичних подій і розподіл персоналу для групової або індивідуальної оцінки ризиків
4. Проведення інтерв'ю по оцінці ризиків
5. Проведення брифінгу
6. Сприяння своєчасному спрямуванню у відповідний заклад для лікування

Тренінг складається як із дидактичного навчання так і з реалістичних сценаріїв рольових ігор. Курс описує обґрунтування оцінки ризиків і надає базове розуміння психології травматичного стресу і практичних аспектів проведення оцінки ризиків. Навчання проводиться на ввідному та консолідаційному рівні з додатковим регулярним навчанням і відвідування інших відповідних курсів.

Центральні цілі стратегії – надати керівникам інформацію, яка дозволяє ефективно керувати тими військовослужбовцями, хто піддається потенційно травматичним подія, і при необхідності, сприяти ранньому спрямуванню до спеціалістів психологічної допомоги. Нс сьогодні не існує чіткого профілю людини, у якої розвивається психіатричне захворювання. Тим не менш, зростає кількість досліджень в ході яких були виявлені певні фактори ризику, пов'язані з посттравматичними психологічними захворюваннями. Хоча існує велика кількість виявлених факторів ризику, деякі з них складно визначити в межах оцінки ризику спів службовцями (наприклад, низький IQ є фактором ризику) [5]. Тому для військовослужбовців оцінювачів у цій стратегії було розроблено контрольний лист оцінки ризиків (risk-assessment check list). Цей лист був розроблений на основі сучасної психологічної літератури про посттравматичні реакції і відносно простий для використання будь ким, хто має відповідну освіту. Фактори ризику перераховані в таблиці на слайді

1.	Особа відчула, що вийшла із під контроль під час події ¹
2.	Особа відчула, що її життю загрожує реальна небезпека під час події ²
3.	Особа звинувачувала інших у тому, що трапилось ³
4.	Особа відчувала сором за свою поведінку під час події ⁴
5.	Травматична подія призвела до смерті або серйозної травми, або є призвела до ситуації в якій ці смерть або серйозна травма майже відбулась
6.	Після події особа пережила гострий стресовий стан

¹Тобто особа відчувала і про це відверто повідомляла своїм товаришам, що контроль був втрачений, вона вела себе нетиповим чином і не знала, що їй конкретно робити.

² Особа повідомляє своїм товаришам, що відчувала, що може померти і їй від цього було дуже страшно

³ Після пережитої події особа регулярно шукає винних та вважає що всієї події не трапилося б якби не бездіяльність або навпаки посилкові дії когось іншого

⁴ Особа акцентує увагу, що їй соромно за свої дії або бездіяльність. Помітно що вона знаходиться в постійних роздумах про це і не може собі це пробачити.

7.	Перед подією у особи були психологічні проблеми
8.	Особа була суб'єктивно залучена до попередніх травматичних подій ⁵
9.	У особи погана соціальна підтримка (родина, друзі, підтримка в підрозділі)
10.	Особа надмірно вживала алкоголь, щоб впоратись зі своїм стресом

Ці фактори ризику були сформовані на підставі сучасних емпіричних даних. Зокрема, дослідження ПТСР показують, що інтенсивність і тривалість травматичної події може впливати на розвиток посттравматичних захворювань. Крім того, попередні психологічні проблеми і гострі стресові розлади можуть виступати в якості предиспозиційних факторів до розвитку ПТСР. Оскільки гострий стресовий розлад є одним із найбільш надійних пре дикторів більш пізніх психологічних проблем, це підкреслюється під час тренінгу практикуючих спеціалістів. Особи, які відчували загрозу своєму життю, відчували почуття сорому або звинувачують інших в травмі, в значно більшій мірі схильні до розвитку довготермінових психологічних проблем.

Оцінка травматичної події як неконтрольованої або непередбачуваної може також передбачати психологічні проблеми, наявність в анамнезі значних травм збільшує ризик розвитку посттравматичних хвороб при впливові подальших травматичних подій. Одним із центральних та надійних результатів сфері психологічної травми та загального психічного здоров'я, є те, що доступна соціальна підтримка, яка сприймається як корисна, пов'язана з більш низьким рівнем психологічних захворювань. Звідси слідує, що ізольовані військовослужбовці, які мають погані відносини в родині і соціальну підтримку, піддаються ризику розвитку психологічних захворювань. Зловживання алкоголем часто зустрічається у людей у яких розвивається ПТСР.

Модель має декілька логічних та послідовних етапів та фаз. І хоча оцінка ризиків лежить в основі запропонованої стратегії, важливо, щоб всі інтервенції

⁵ Тобто особа вже тяжко переживала попередні психотравмуючі події, їх переживання далось їй з великим складнощами, але проблем не виникало.

були належним чином сплановані. Часові терміни інтервенцій були розподілені, щоб забезпечити достатнє планування, як продемонстровано на слайді. Зокрема 3-денний період до первинної оцінки ризику є мінімальним, і часто практичні вимоги диктують, щоб первинна оцінка ризику здійснювалась пізніше, тобто як тільки це стає можливим виконати практично.



1. Планувальна зустріч

Для будь якої ефективної інтервенції потрібне ретельне планування. Протягом 48 годин після інциденту організовується зустріч (нарада), щоб залучити організаційну менеджерську структуру і з'ясувати хто був залучений. Ключовий персонал організації повинен бути присутнім, який знає як про подію так і про тих, хто приймай участь в цій події. Крім того, на зустрічі повинен бути присутні представники системи охорони здоров'я та соціального забезпечення організації (включаючи відділ гігієни праці) та спеціалісти по оцінці ризиків. Підтримка безпосередніх керівників відіграє важливу роль в забезпеченні реалізації стратегії. Травматичні події відрізняються, і дуже важливо притримуватись гнучкого підходу до планування.

2. Аналіз травматичної події та виділення персоналу.

На планувальній зустрічі важливо прийняти рішення про те, чи потрібні певні інтервенції. Попередні польові дослідження продемонстрували, що певні події з більшою імовірністю можуть викликати психологічних дистрес, в тому числі:

- пережити або стати свідком серйозної травми інших осіб, особливо колег і вразливих груп таких як жінки, діти або похилі люди;
- комплексна або пролонгована травма
- події «близькі до трагедії», що могли потягнути за собою серйозні наслідки;
- якщо персонал пережив неочікуваний непереборний дистрес.

Багато травматичних подій зачіпають відносно невелику кількість персоналу, тому аналіз доволі простий. Більші події, в яких можуть приймати участь персонал із різних організацій є більш складним. Рис.2 (Figure 2.) демонструє структуру, що використовується для фільтрації події. Використання шаблону фільтрації забезпечує врахування всього задіяного персоналу. Із цього не завжди слідує що оцінка ризиків потрібна всім.

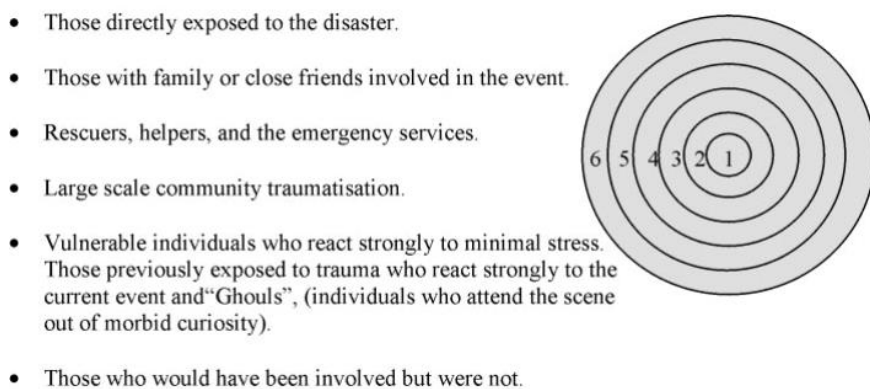


Figure 2. Analysis tool for traumatic events.

Після прийняття рішення про здійснення або нездійснення інтервенції, а також подальшої фільтрації, необхідно обрати між проведенням індивідуального інтерв'ю або інтерв'ю в невеликій групі, як це показано на рис. 3 (Figure 3).

Перед проведенням оцінки ризиків, 10 факторів ризику обговорюються в межах планувальної зустрічі і отримують деяку попередню інформацію, особливо що стосується попередніх травматичних подій і попередніх психологічних проблем.

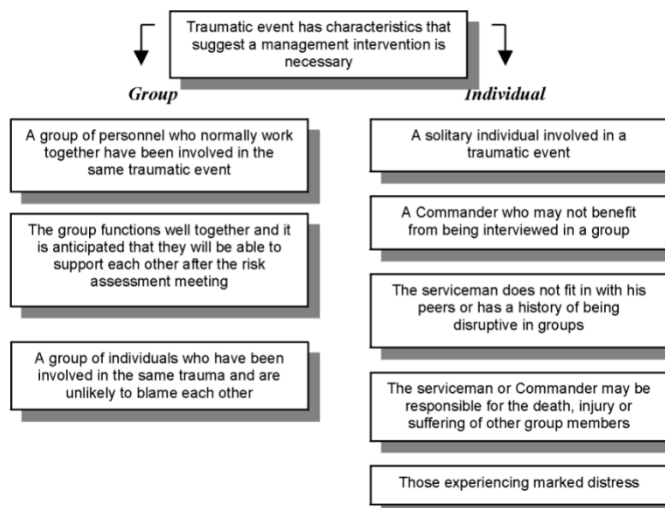


Figure 3. Decision tree for group or individual assessment

3. Структура інтерв'ю з оцінки ризиків.

Модель структурованого інтерв'ю, що називається модель BDA (before, during and after), використовується для проведення інтерв'ю з оцінки ризиків як з групами, так і з окремими людьми. Його мета - не усунути або зменшити посттравматичні реакції, а дозволити інтерв'юєру виявити тих осіб, у кого існує ризик розвитку психологічних проблем. Сітка BDA наведена на рис. 4 (Fig. 4.).

Оцінювачі ризиків використовують сітку BDA, щоб гарантувати, що вони витратили достатньо часу на фази «до», для раннього виявлення персоналу, що знаходиться в стані сильного стресу, а також для встановлення рапорту. Структура інтерв'ю фокусується на індивідуальному сприйнятті події та емоційних та когнітивних реакціях особи на неї. Інтерв'юєр просто переглядає пронумеровану сітку і ставить запитання у відповідності із заголовками рядків та стовпців для ці цього малюнку. Частково ця схема є похідною від підходу «факти, почуття, майбутнє», описаного Braddon and Tate.

При груповій оцінці ризиків здійснюються всі спроби мотивувати людей підтримувати одне одного. При навчанні оцінювачів ризиків підкреслюється

необхідність уникати надмірного дослідження емоцій, оскільки оцінка ризиків не пов'язана з емоційною вентиляцією (emotional ventilation), як у випадку з іншими формами психологічного дебрифінгу (psychological debriefing). Це узгоджується з висновками Cochrane systematic review [1], який передбачає, що дослідження почуттів незахищеної особи щодо події, частково може бути причиною погіршення симптомів після психологічного дебрифінгу.

Інформація, що розкривається під час інтерв'ю, вважається конфіденційною; єдине застереження щодо цього (як повідомляється інтерв'ююваним) стосується інформації, яка викликає серйозну стурбованість у відношенні безпеки інтерв'ююваних або інших осіб. С дозволу, оцінювачі ризиків повинні повідомити менеджерів, щоб забезпечити ефективне керування такими ризиками. Оцінювачам ризиків рекомендується звертатись за допомогою, якщо вони не розуміють, як діяти далі.

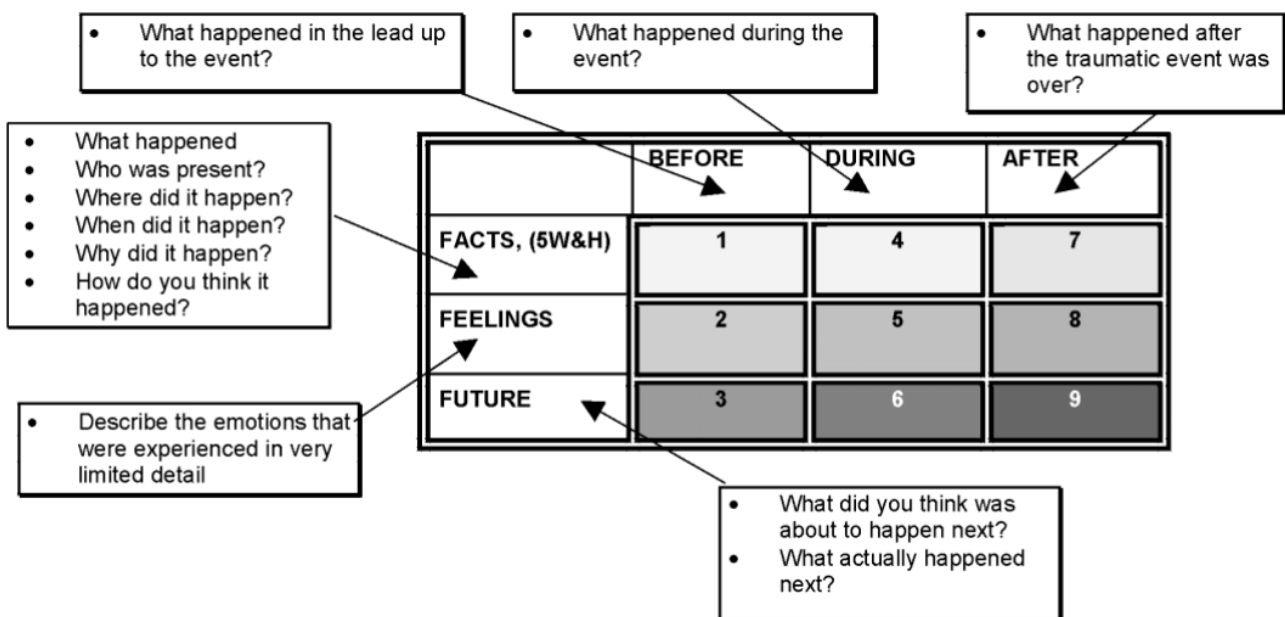


Figure 4. The 'before, during and after' (BDA) grid

Контрольна оцінка через 1 місяць

Подальша оцінка через 1 місяць має три мети. По-перше, у певних співробітників які пережили травматичний вплив можуть виникнути психологічні проблеми після певної затримки у часі, а також одноразове

інтерв'ю не виявило їх. По-друге, деякі люди продовжують переживати психологічний стрес після первинного інтерв'ю і піддаються ризику розвитку довготривалих психологічних проблем. На завершення, адаптація людини до травматичної події можна оцінити, порівнюючи його первинний психологічний та поведінковий стан (і бал оцінки ризиків) з оцінкою, отриманою через 1 місяць спостереження.

Попередні докази: між експертна надійність (inter-rater reliability)

В попередньому дослідженні, Greenberg продемонстрував, що між експертна надійність значно підвищилась після курсу навчання. Стажери провели оцінку ризиків низки стандартних відео презентацій відповідей солдатів на травматичні події. Був відзначений значущий вплив навчання, коли в результаті навчання бали оцінювання ризиків стали більш послідовними та точними.

4. Зустріч підбиття підсумків.

Якщо планувальна зустріч вирішує, що подія відносно незначна або що деякі групи персоналу були лише трішки залучені до події, може бути недоцільним ініціювати формальну процедуру оцінювання. У таких випадках може виявитись доцільним провести двоетапний брифінг. Він складається із короткого огляду події, щоб уточнити деталі, а також психоедукаційного брифінгу, щоб переконатись, що персонал обізнаний про звичайні типи посттравматичних реакцій і деякі допінг-стратегії. Часто такі брифінги супроводжуються психоедукаційними буклетами.

5. Менеджмент персоналом та спрямування до спеціалістів.

Після первинної зустрічі по оцінюванню ризиків, менеджери інформуються про міру психологічного стресу, який зазнав персонал. Це робиться спільно з інтерв'юєрами. Після контрольного інтерв'ю через 1 місяць, персоналу рекомендується звернутись за допомогою, якщо їх дистрес не зменшується (на що вказує бали що постійно підвищуються). Під час навчального курсу оцінювачам також рекомендується проявляти уважність у відношенні ознак помітних змін в поведінці, що вказують на значущий дистрес.

В першу чергу передбачається, що психологічно інформовані менеджери зможуть ефективно керувати своїм персоналом. Очевидно що відділи гігієни праці зможуть допомогти з цим, і інші організаційні джерела допомоги можуть бути доступні, наприклад програми допомоги співробітникам. Якщо такі стратегії менеджменту не ефективні, рекомендується спрямування в спеціальні заклади через терапевта пацієнта. Фактичні джерела допомоги залежать від доступних ресурсів і бажань осіб що зазнали дистресу; наприклад, в збройних силах Великобританії є «внутрішня психіатрична служба» (in-house psychiatric service).

Інформація із первинного оцінювання надійно зберігається і використовується при проведенні подальших інтерв'ю. Після завершення 28-денного спостереження зберігається лише простий запис у вигляді щоденникового запису про те, хто був оцінений, їх бали і короткий план проведення. Ця інформація зберігається окремо від інших кадрових та медичних записів. З юридичної точки зору важливо записати імена тих. Кому були запропоновані процедури, але які відмовилися від неї.

Представлена стратегія посттравматичного менеджменту, заснована на оцінці ризиків в групі співслужбовців за існуючими даними є надійною і залежить від ефективного керування персоналом зі сторони психологічно інформованих менеджерів і раннього спрямування до спеціалістів, якщо це необхідно. Вона заснована на позитивних аспектах психологічного де брифінгу, а саме на використанні інтерв'ю як можливості виявити тих, хто страждає від значної міри посттравматичного стресу, прагнучи уникнути глибокого емоційного дослідження, пов'язаного з травматичною подією. Вона спрямована на укріплення і підтримку стресостійкості (resilience) й уникнення непотрібної медикалізації нормальних посттравматичних реакцій.

Список використаних джерел:

1. Hoge Charles W., et al. «Mental disorders among US military personnel in the 1990s: association with high levels of health care utilization and early military attrition.» American Journal of Psychiatry 159.9 (2002): 1576-1583.

2. Jones N., P. Roberts, and N. Greenberg. «Peer- group risk assessment: a post- traumatic management strategy for hierarchical organizations.» Occupational Medicine 53.7 (2003): 469-475.

3. Bisson, Jonathan I., et al. «Randomised controlled trial of psychological debriefing for victims of acute burn trauma.» The British journal of psychiatry 171.1 (1997): 78-81.

4. Van Emmerik, Arnold AP, et al. «Single session debriefing after psychological trauma: A meta-analysis.» The Lancet 360.9335 (2002): 766-771.

5. Rose, Suzanna C., et al. «Psychological debriefing for preventing post traumatic stress disorder (PTSD)» Cochrane database of systematic reviews 2 (2002).

Пащенко А. О.

*старший викладач кафедри психології та педагогіки
(Національна академія Національної гвардії України)*

ОСОБИСТІСНІ ОСОБЛИВОСТІ СХИЛЬНИХ ДО САМОВІЛЬНОГО ЗАЛИШЕННЯ МІСЦЯ СЛУЖБИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НГУ

Участь значної кількості військовослужбовців Національної гвардії України у бойових діях на території України довела безсумнівну необхідність належного забезпечення військових підрозділів якісним особовим складом та бездоганним виконання покладених на нього завдань. Проте з початку введення на території України «Особливого періоду» та на цей час, до лав Національної гвардії України потрапляють люди, які не повністю усвідомлюють важливість виконання військового обов'язку, а деякі взагалі не бажають проходити службу.

У зв'язку з цим, починаючи з 2014 року, спостерігається тенденція до зростання кількості військових злочинів, передусім пов'язаних з самовільним залишенням місця несення служби.

В тезах доповіді запропоновано результати дослідження особистісних особливостей військовослужбовців Національної гвардії України, за допомогою психодіагностичного інструментарію, що входить до базового набору психодіагностичних методик автоматизованого психодіагностичного субкомплексу “Профвідбір”, схильних до самовільного залишення місця служби [1], [2]:

характерологічні особливості:

метушливість, відсутність терпіння, нездатність до тривалої концентрації уваги, нестійкість до перешкод, схильність до невиправданого ризику (авантюризм), неадекватна легкість щодо життєвих проблем, необдуманість поведінки, висловлювань;

зосередженість на переживаннях негативного життєвого досвіду (зради, несправедливості, невизнання особистих досягнень тощо);

виражене прагнення до задоволення дефіциту співпереживання, створення умов душевного тепла, радощів та можливість отримати глибокі почуття;

змінність піднесеного настрою на смуту;

нездатність швидкого приведення психоемоційного стану до норми, що призводить до накопичення негативних думок та емоцій, ускладнене уникнення та згладжування конфліктних ситуацій з співслужбовцями та командирами (начальниками);

суїцидальні установки:

змінність порозуміння в часі, (хитливість самоствавлення і самосприйняття) то йому здається, що він вже дорослий, самостійний, не від кого не залежний, то – відчуває себе дитиною, яка безвідповідально ставиться до військового обов'язку;

відсутність конструктивного планування майбутнього, почуття нерозв'язності поточної проблеми;

особливості темпераменту:

складність процесу адаптації до нових умов та повільна перебудова системи мотивів в обставинах, які вимагають від нього гнучкості і зміни характеру поведінки;

швидкий темп протікання і зміни психічних процесів;

особистісні властивості:

низька здатність протистояти навколишньому військовому середовищу, жорсткість та слабкість реакцій, що ускладнюють розуміння світу;

нетерпимість двозначності і безладу у власному житті;

особливості адаптивності:

низька емоційна стійкість;

слабка адаптація, багато в чому залежить від зовнішніх умов;

відчуття емоційного дискомфорту (душевного неблагополуччя, страху, тривоги тощо);

низький рівень комунікативних здібностей, утруднення в побудові контактів з оточуючими, прояви агресивності та підвищена конфліктність;

неадекватна оцінка свого місця і ролі у військовому колективі та небажання дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки;

професійна мотивація:

об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії, що вказує на вибір професії, який підкріплений бажанням бути корисним для людей, захищати закон і забезпечувати порядок у державі та брати участь у зниженні рівня злочинності;

прагненням компенсувати характерологічні недоліки, професія військового додає почуття впевненості у собі, виховує чоловічі (вольові) якості, забезпечує самоповагу та наділяє владними повноваженнями.

Список використаних джерел:

1. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України : монографія. Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. 190 с.

2. Використання автоматизованого психодіагностичного комплексу визначення професійної придатності військовослужбовців внутрішніх військ для розподілу кандидатів за військово-обліковими спеціальностями різних типів військових частин внутрішніх військ МВС України : науково-дослідна робота / І.І. Приходько, Я.В. Мацегора та ін. Х: Акад. ВВ МВС України, 2012. 579 с.

Пономаренко Я. С.

*кандидат психологічних наук,
доцентка кафедри соціології та психології факультету №6
(Харківський національний університет внутрішніх справ)*

ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Перетворення та розвиток українського суспільства сьогодні зазнає глибоких змін в різних сферах. Суспільні трансформації суттєво позначаються на мисленні людей, їх цінностях та ставленню до життя в цілому. Кожен громадянин прагне відчувати себе захищеним у своїй державі, тому роль поліції у забезпеченні даного відчуття не є перебільшеною. В царині психології достатня кількість досліджень зосереджена на проблемах екологічної, економічної, фінансової, соціальної безпеки тощо. Наприклад, цікавими є дослідження зміни клімату та його негативного впливу на психічне здоров'я людей [5] або позитивний вплив Інтернет-технологій на продуктивність праці [4]. Досліджень психологічної безпеки поліцейської діяльності є не достатньо, що актуалізує вивчення даного питання. Професія поліцейського є надзвичайно стресовою та небезпечною діяльністю, яка містить цілий комплекс ризиків, починаючи від фізичних і закінчуючи психосоціальними. Поліцейські стикаються з різного роду небезпечними ситуаціями та вимушені діяти в умовах цілковитої невизначеності.

Подібні події вимагають від офіцерів поліції швидкого прийняття важливих рішень, від яких буде залежати не лише їх життя, а й громадян. Психологічна безпека, на нашу думку, має вирішальне значення у психічному здоров'ї особистості. А. Маслоу (1942) трактував психологічну безпеку людини як відчуття впевненості, свободи та безпеки, котре повинно бути розмежоване від почуття страху та тривоги, а й також це усвідомлення своїх потреб. Дослідник запропонував авторський опитувальник вимірювання психологічної безпеки особистості та розкрив специфіку незахищеності людини. Вчений схилювався у думці, що психологічну безпеку особистості можна виміряти за трьома параметрами: відчуття безпеки, соціальної приналежності та любові. І собі Z. Cong й L. An (2004), пропонують власне визначення поняттю «психологічної безпеки», яке вони трактують як передчуття небезпеки та ризику, розуміння своєї значущості та безсилля у боротьбі з небезпекою. Науковці розробили дієву анкету вимірювання відчуття безпеки, котра містить дві шкали: міжособистісна безпека та впевненість у контролі. Даний діагностичний інструмент є доволі популярним серед науковців. У своїй роботі Q. Yu та Y. Zhao (2016) сходяться у думці, що для повноцінного відчуття психологічної безпеки важливо бути впевненим у своєму контролі над ситуацією. Так, дійсно втрата контролю поліцейськими у ході виконання професійних завдань здатна змінити їх переконання та поведінку, що позначається на їх впевненості у собі та психологічному добробуті. Ми впевнені, що поліцейські, котрі мають високий рівень довіри та безпеки будуть краще сприймати та переносити негативні ситуації і, таким самим, матимуть сильніше відчуття психологічної безпеки.

Більшість наукових досліджень психологічної безпеки поліцейських зосереджені на вивченні організації робочого місця та ключових стрес-факторів діяльності. Ми вважаємо, що дефініція поняття «психологічна безпека поліцейської діяльності» визначається як багатоаспектна структура, котра зображує три ключові аспекти: індивідуальні, психологічні та соціальні фактори особистості. Науці відомі знання, котрі свідчать про вплив стресу на ефективність поліцейської діяльності. Наприклад, деякі з них зображують зменшення

працездатності поліцейських внаслідок переживання стресових подій, котрі негативно позначаються на їх діяльності [2], комунікативних здібностях [1] тощо. З практичної точки зору продуктивність працівників поліції, може потерпати від надмірного стресового збудження, що призводить до збільшення кількості допущених помилок у роботі. Важливо розуміти, що дані негативні явища позначаються на когнітивних здібностях поліціантів, увазі, сприйнятті та при прийнятті рішень. Представленні в літературі наукові здобутки вчених свідчать, що вплив стресу на працездатність поліцейських потрібно розглядати комплексно. Наприклад, E. Arble з колегами встановили, що стрес чинить різний ефект на процеси пізнання й фізичну активність поліцейських [1]. L. Giessing зі співавторами емпірично підтвердили, що розуміння основних причин зниження продуктивності, внаслідок стресових подій, здатні підготувати офіцерів поліції не лише успішно їх подолати, а й підвищити рівень безпеки суспільства [3].

Отже, психологічна безпека поліцейської діяльності описує суб'єктивне розуміння та переживання поліцейських щодо власного контролю своїх дій та вчинків у професійному середовищі. На підставі розглянутих праць, фактори психологічної безпеки поліціантів, можна схарактеризувати наступним чином: *по-перше*, психологічна безпека – є своєрідним емоційним досвідом поліцейського; *по-друге*, прояв психологічної безпеки є відчуття впевненості, безпеки й контролю поліціантів у ситуаціях ризику та небезпеки; *по-третє*, психологічна безпека здатна вплинути не лише на фізичне здоров'я, а й на психологічне самопочуття.

Список використаних джерел:

1. Arble E., Daugherty A.M., Arnetz B. Differential effects of physiological arousal following acute stress on police officer performance in a simulated critical incident. *Frontiers in Psychology*. 2019. №10. P.759.
2. Baldwin S., Bennell C., Blaskovits B., Brown A., Jenkins B., Lawrence C., McGale H., Semple T., Andersen J. P. A Reasonable Officer: Examining the Relationships Among Stress, Training, and Performance in a Highly Realistic Lethal Force Scenario. *Frontiers in Psychology*. 2022. №12. P. 759132.

3. Giessing L., Frenkel M.O., Zinner C., Rummel J., Nieuwenhuys A., Kasperk C., et al. Effects of coping-related traits and psychophysiological stress responses on police recruits' shooting behavior in reality-based scenarios. *Frontiers in Psychology*. 2019. №10. P.1523
4. Jia J., Li D., Li X., Zhou Y., Wang Y., Sun W. Psychological security and deviant peer affiliation as mediators between teacher-student relationship and adolescent internet addiction. *Computers in Human Behavior*. 2017. №73. P.345–352.
5. Obradovich N., Migliorini R., Paulus M. P., Rahwan I. Empirical evidence of mental health risks posed by climate change. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2018. №115. P.10953–10958.

Сибірна Р. І.

*доктор біологічних наук, професор,
професор кафедри теоретичної психології
(Львівський державний університет внутрішніх справ)
професор кафедри кримінального права і процесу
(Національний університет «Львівська політехніка»)*

Хомів О. В.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціально-поведінкових,
гуманітарних наук та економічної безпеки
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

Сибірний А.В.

*кандидат біологічних наук, доцент,
доцент кафедри загальної гігієни з екологією
(Львівський національний медичний університет
імені Данила Галицького)*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Як відомо, соціально-психологічний клімат у колективі є одним із механізмів забезпечення його кадрової безпеки, а, відповідно, успішної діяльності підприємства. Для забезпечення кадрової безпеки важливе значення

має формування психології працівників. У зв'язку з цим, працює психологічна чи соціологічна служба, до функцій якої входить визначення основних незадоволених мотивацій у співробітників, пошук у колективі неформальних лідерів, союзників керівництва для проведення на практиці «виховної ідеї».

Відомо, що основними об'єктами кадрових загроз підприємств є їх працівники. Тому персонал підприємства потребує постійного захисту від ряду ймовірних загроз: переманювання найбільш досвідченої та кваліфікованої частини працівників з боку конкурентів; нелегального стимулювання окремих виконавців для отримання внутрішньої комерційної інформації конкретного підприємства; створення несприятливої морально-психологічної ситуації у колективі внаслідок особистісних конфліктів серед персоналу або утворення неформальних груп, що об'єднуються за окремими лідерами, які не завжди відстоюють інтереси колективу; фізичних загроз життю та здоров'ю працівників. Відповідно, забезпечення кадрової безпеки підприємств вимагає створення і впровадження прозорої і зрозумілої для працівників програми мотивації, так званого, соціального пакету [1].

Неправильне формування соціально-психологічного клімату, викликає у співробітників швидше цинізм, ніж патріотизм. Проте, якщо підприємству вдається створити здоровий корпоративний дух, то малоімовірна поява працівника, що намагається самостверджуватися шляхом передачі конкурентам відомостей, що не підлягають розголошенню.

Великого значення для підтримки соціально-психологічного клімату на підприємстві набуває виховна робота. Так, процес виховної діяльності серед персоналу підприємства повинен регулярно відстежуватися і коректуватися. Одним з результатів виховної роботи повинна бути нормалізація психологічного клімату в колективі. При цьому, виховна робота повинна здійснюватися на всіх етапах - від приймання на роботу і до звільнення працівника.

Існує багато підходів до адаптації працівників на підприємстві з метою створення оптимального соціально-психологічного клімату. Деякі роботодавці

використовують жорсткі методи, засновані на виклику стресу у людини для прискорення процесу звикання співробітника до нового колективу, нової компанії, нових умов роботи. Інші розглядають всіх співробітників як одну «масу», підганяючи їх під жорсткий середній стандарт. Але єдині правила роботи з різними людьми часто уповільнюють процес адаптації, а іноді зовсім нівелюють його. Разом з тим, використовують інші визначальні методи і підходи у яких особливу роль відіграють два моменти: люди, які приходять на підприємство, відрізняються один від одного за своїм соціальним становищем, демографічними характеристиками, світоглядом, тому у процесі навчання і адаптації потрібно отримати єдину команду, що вимагає індивідуального підходу до кожного учасника; адаптаційна програма повинна ґрунтуватися на підтримці і турботі [2].

Важливо, щоб співробітники відчували себе комфортно, мали якомога менше приводів для стресу і негативних емоцій під час роботи на підприємстві.

Психологічна допомога повинна передбачати роботу з групою та окремо з кожним учасником групи і скеровуватись на вирішення психологічних проблем, пов'язаних з труднощами в міжособових відносинах, в індивідуальних особових проблемах, в проблемах у спілкуванні і у важкій адаптації до умов роботи на підприємстві. Для цього доцільно використовувати практичні ігри і вправи, кейси, методи акваріуму, роботу у великих і малих групах тощо.

Отже, попередження кадрових загроз для підприємств повинно обов'язково передбачатися і враховуватися у моделі їх економічної безпеки. Надзвичайно важливе значення слід надавати психологічній службі як важливому елементу забезпечення кадрової безпеки із зазначенням конкретних відповідальних осіб, на котрих покладені дані функції.

Список використаних джерел:

1. Падафет Ю. Формування соціально-психологічного клімату в колективі. *Держслужбовець*, 2016. № 5. URL:

<https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/may/issue-5/article-17745.html>

(дата

звернення 02.05.2022)

2. Аблязова Н.Р. Кадрова безпека в системі управління підприємством. Економіка та суспільство, 2020. № 22. URL:

<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/122> (дата звернення 04.05.2022).

Слободяник В. І.

*кандидат психологічних наук, доцент,
начальник Інституту післядипломної освіти
(Львівський державний університет безпеки життєдіяльності)*

САМОЗБЕРЕЖУВАЛЬНА ПОВЕДІНКА ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Актуальність дослідження самозбережувальної поведінки майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій зумовлена низкою проблем.

Перша проблема пов'язана з тим, що нагально постало питання збереження життя та здоров'я молодого покоління. Згідно статистичних даних Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) Україна відноситься до країн з високим рівнем самогубства, при цьому значна їх кількість пов'язана зі зловживанням наркотичними речовинами та алкоголем. Сьогодні питанням здоров'я в основному займаються медичні служби, які орієнтовані в більшості на діагностику та лікування хвороби, в той же час профілактичним заходам, в умовах економічної та соціальної кризи в суспільстві, не приділяється достатньо уваги. Так, відсутні цілеспрямовані загальнодержавні програми щодо профілактики здорового способу життя у сім'ях, як основній ланці, де закладаються навички самозбережувальної поведінки; потребує підвищення культура здоров'язбереження особистості, яка визначається відповідальністю до власного здоров'я, відсутністю адикції, високим рівнем інформованості, про причини та наслідки захворюваності, що, в свою чергу, дає можливість вчасно

звернутися до лікаря. Отже, виявлено суперечність між необхідністю збереження життя та здоров'я населення та відсутністю державної цілеспрямованої стратегії самозбережувальної поведінки, ґрунтовних методологічних та теоретичних психологічних розробок, спрямованих на впровадження здоров'язбережувальних технологій.

Друга проблема зумовлена недостатньою розробленістю здоров'язберігаючого навчання та виховання у закладах вищої освіти. Аналіз наукової літератури свідчить, що в практиці підготовки майбутніх фахівців не ведеться цілеспрямованої роботи по формуванню самозбережувальної поведінки, майже відсутні спеціалізовані навчальні тренінги та курси щодо профілактики адикцій, підвищення репродуктивного здоров'я та навичок безпечного статевого життя, тощо. Виявлено суперечність між зростанням усвідомлення майбутніми фахівцями необхідності знань щодо самозбережувальної поведінки та неготовністю науково-педагогічного персоналу розробляти та впроваджувати сучасні методики та форми здоров'язбережувальних технологій.

Третя проблема полягає в тому, що з кожним роком підвищується рівень складності ризиконебезпечної діяльності, збільшується кількість природних катастроф та техногенних аварій в державі. Складна соціально-політична ситуація, яка пов'язана із військовими діями на сході України потребує переосмислення деяких аспектів підготовки фахівців ризиконебезпечних професій. Специфіка діяльності в особливих та екстремальних умовах, з однієї сторони, ставить підвищені вимоги до здоров'я співробітників, а, з іншої сторони, внаслідок дії широкого кола стресогенних чинників негативно впливає на їхнє здоров'я. Згідно аналізу наукової літератури кожен другий фахівець, який працює в ризиконебезпечних умовах, використовує шкідливі для організму методи розвантаження нервової системи. Виявлено суперечність між специфікою ризиконебезпечної діяльності, яка передбачає виконання професійних обов'язків із загрозою для власного здоров'я та необхідністю формування у майбутніх фахівців стратегій самозбережувальної поведінки, які

б дали можливість якісно виконати професійні завдання з мінімальним ризиком для життя.

В Академічному тлумачному словнику української мови термін «самозбереження» визначається як «прагнення зберегти своє життя, застерегти себе від гибелі» [10, с.37], а слово «здоров'я» як «стан організму, при якому нормально функціонують усі його органи» [11, с.547]. Етимологічний словник російської мови М.Фасмера слово «беречь» походить від старослов'янського «брѣгж, брѣшти» - турбуватися [3]; етимологічний словник української мови слово «берегти» споріднює з литовським «birginti» - заощаджувати [4, с. 171] або ж з готським «borgen» - «убезпечити себе» [5]. Тобто етимологічний аналіз вказує на основне завдання самозбережувальної поведінки – ubezpieчувати та турбуватися про себе.

Проблема самозбережувальної поведінки розглядається представниками з різних галузей науки і практики [1;2;6;7;8;9]. Аналізуються медичні аспекти здоров'язбережувальної поведінки (М. Амбросімова, Т. Поздєєва), рівень здоров'я (Ю. Алексєєва), здоров'язбережувальні технології (В. Вавілова), медико-соціальна профілактика репродуктивного здоров'я населення (В. Чебан, Є. Шарапова).

Досліджуються соціологічні аспекти (С.Кашуркіна, Я. Ушакова, В. Шклярук), вітальної (Н. Винник, В. Мазугін) та саморуйнівної поведінки (В. Ризанкіна, Т. Шипунова); здійснюється соціологічний аналіз здоров'я (І. Бовіна, І. Гурвич, І. Журавльова), культури здоров'я та валеологічної культури (Г. Апанасенко, І.Брехман, В. Бобрицька, А. Богуш, О. Бондаренко, О. Василєва, О. Ващенко, Г.Власюк, М. Гончаренко, В. Горашук, С. Горбунова, М. Гриньова, Г. Долинський, Н.Денисенко, О.Дубогай, Н. Кічук, С. Кириленко, Г. Кривошеєва, В. Нестиренко, С.Пясецька, С. Симоненко, С. Тищенко, Б.Шиян, І. Яковлева).

Досить ґрунтовно розробляються педагогічні аспекти формування здорового способу життя в освітніх системах (Н. Абаскалова, О. Біда, О. Калюжна, С. Кондратюк, В. Кузьменко, Ю. Лісіцин, А. Полуляк, О. Савченко, С. Свєриденко, Д.Солобчук.). Вивчаються самозбережувальна поведінки в процесі

професійної підготовки (А Навоян), здоров'язберігаюче виховання (Т. Брежнєва, В. Горищук, Г. Кривошесєва, В. Оржиховська, В. Бабич), здоров'язбережувальне середовища навчального закладу (Т. Бережна), здоров'язбережувальний простір (Л.Єлькова, В. Ірхін, В. Одінцева, Г. Серікова, С. Сидорчик, Д. Сомов), здоров'язбережувальні технології у підготовці спеціалістів (Б. Долинський, С Грімблат, Ю. Кобяком, Л.Коваль, М. Коржова, М Носко, К. Оглоблін, М. Сентизова, Г. Соловйов), здоров'язберігаючі компетентності (Д Варонін, Б. Долинський, Н. Поліщук, , О.Шукатка), навички безпеки життєдіяльності школярів (С. Волкова, Н. Міллер), збереження та зміцнення здоров'я учнів у сім'ї (Т. Жаровцева, С Корнієнко).

Загальнотеоретичні та методологічні аспекти дослідження психологічних аспектів здоров'я і самозбережувальної поведінки посідають значне місце у працях сучасних дослідників (Г. Апанасенко, І.Бех, Н. Бернштейн, С. Биков, В. Белов, І. Галецька, Т. Дічев, Л. Журавльова, В. Кохан, Н. Лакосіна, В. Львовчкін, С. Максименко, Г. Нікіфоров, В. Панкратов, В. Панок, В. Розин, М. Романцов, І. Сімаєва, Т. Титаренко, Л. Шилова, А. Чабанова). Вивчається проблеми формування ціннісного ставлення до здоров'я (О. Гаснікова, О. Єжова), ціннісної орієнтації молоді на здоровий спосіб життя (В. Бабич, Ю.Бойчук, Ю.Тайамсов, А. Торчинов, М. Гончаренко, Ю. Драгнєв, Г. Кривошесєва, С. Лебедченко, Л Татарнікова), психологічні детермінанти самозбережувальної поведінки (А. Деркач, Л. Лаптев, Л. Мардахаєва, В. Слободчиков), психологічне (Н. Колотій) та психічне здоров'я (Р.Сірко).

У сучасній науці існує низка досліджень та теоретичних розробок, присвячених окремим аспектам самозбережувальної поведінки фахівців ризиконебезпечних професій. Так, аналізуються діяльність в особливих та екстремальних умовах та її вплив на здоров'я фахівців (А Деркач, В. Зазикін, В Левфтеров, С. Мул, О Матеюк, С Олексієнко, Н. Оніщенко, Л. Перелигіна, Н. Потапчук, О. Сафін, О. Тімченко, О. Хміляр, В. Шимко, М. Томчук). Досліджуються соціально-психологічні основи самозбережувальної поведінки військових (І. Карась, А. Боєнко, Ю. Олександрівський, А Зюзкевич, А. Караян,

А. Костюк, В. Крайнюк, А. Маклаков, В. Нечипоренко, В. Перевалов, М. Секач, Ж. Сенокосов, Л. Корольов); здоровий спосіб життя військовослужбовців (В. Барко, О. Волобуєва, В. Слободяник); психічне (В. Алещенко, В. Кохан, Є. Потапчук, О.Сафін) та професійне здоров'я військовослужбовців (А. Маклахов); професійне довголіття (О.Жданов); професійний стрес (О. Тімченко); психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (І. Приходько); психологічна допомога потерпілим (С. Яковенко, Н. Оніщенко). Розробляються психологічні технології в рамках психологічного забезпечення службової діяльності сухопутних військ (А. Караяні), працівників пожежно-рятувальних підрозділів (М. Кришталь), авіаційних частин (Л. Коральов), фахівців миротворчих підрозділів (В. Алещенко), корабельних спеціалістів (М. Корольчук), аеромобільних військових підрозділів (В. Стасюк). У доступних автору джерелах є окремі дослідження, пов'язані з визначенням рівня здоров'я та професійної придатності фахівців, які виконують роботи підвищеної небезпеки (Н. Іванова, А. Єна, О. Кокун, Н. Макаренко, Є. Псядло, Л. Шафран). Аналізуються також акмеологічні основи становлення та професійного самовдосконалення фахівців ризиконебезпечної діяльності (В. Михайловський, В. Осьодло, С. Кандибович, О. Кудерміна, М. Секач, О. Сафін, В. Сідак), підготовка спеціалістів до професійної екстремальної діяльності (С. Іванова, М. Козяр, Р. Сірко, О. Столяренко, О. Узун).

Водночас низка питань, важливих для формування самозбережувальної поведінки майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій, залишається невирішеною: відсутня концепція самозбережувальної поведінки особистості в особливих та екстремальних умовах діяльності; недостатньо розроблені технології здоров'язберігаючого навчання та виховання у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання; недостатньо досліджені специфіка та стрес-чинники екстремальної діяльності та їх вплив на психічне та фізичне здоров'я працівників; не висвітлені індивідуально-психологічні особливості фахівців, які формують високий рівень самозбережувальної поведінки. Отже, наукова проблема полягає у необхідності розроблення концептуально-

обґрунтованих теоретико-методологічних основ самозбережувальної поведінки майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій, спрямованих на розв'язання виявлених суперечностей і модернізацію здоров'язбережувальних технологій у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

Список використаних джерел:

1. Ананьев Б. Г. Введение в психологию здоровья: Учеб. Пособие // Борис Ананьев. СПб.: Изд-во БПА, 1998. 279 с.
2. Большой психологический словарь / [Сост. и общ. Ред. В. Мещеряков, В. Зинченко]. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. 672 с.
3. Этимологический словарь русского языка М. Фасмера. 1-е издание: 1964 – 1973; [Электронный ресурс]. URL: <https://lexicography.online/etymology/vasmer/%D0%B1/%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B3%D1%83> (дата звернення: 15.09.2021)/
4. Етимологічний словник української мови: В 7 т./ Ред. кол.: О. С. Мельничук (гол. ред.), І. К. Білодід, В. Т. Коломієць, О. Б. Ткаченко. АН УРСР. Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні. К.: Наукова думка, 1982. Т.1.С.171.
5. Етимологічний словник українських слів онлайн. [Електронний ресурс]/URL:<https://goroh.pp.ua/%D0%95%D1%82%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F/%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B3%D1%82%D0%B8> (дата звернення: 15.09.2021)/
6. Кохан В. Г. Діяльність військового керівника по збереженню психічного здоров'я військовослужбовців: дисертація канд. психол. наук: 19.00.09 / Кохан Віталій Григорієвич. – Хмельницький, 2003. 182 с.
7. Потапчук Є. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.09 / Є.М. Потапчук; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2004. 32 с.
8. Психология здоровья: учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : Питер, 2006. 607 с.

9. Сірко Р. І. Психічне здоров'я у старшому юнацькому віці як предмет психологічного аналізу: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Р. І. Сірко; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2002. 15 с. 246.
10. Словник української мови: в 11 т. [Електронний ресурс]/ Т. 9. С. 37. 1976. URL: <http://sum.in.ua/s/samozberezhennja> (дата звернення: 15.09.2021).
11. Словник української мови: в 11 т. [Електронний ресурс]/ Том 3, 1972. Стор. 547. URL:<http://sum.in.ua/s/kompetentnyj> (дата звернення: 15.09.2021)/

ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА ДЕРЖАВИ ТА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Висоцька І. Б.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів та обліку*

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

КОНТРАБАНДА: СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ ПОШИРЕННЯ ТА НАСЛІДКИ

Економічний розвиток держави неможливо забезпечити без захисту її зовнішньоекономічних інтересів та митної безпеки. Митна безпека та захист митних інтересів держави завжди були предметом досліджень науковців. Зазначимо, що існуючі підходи науковців до розуміння поняття «митна безпека» можна згрупувати у дві підгрупи: розуміння «митної безпеки» як стану захищеності митних інтересів держави» та як комплексу заходів держави у митній сфері.

Серед загроз митній безпеці держави більшість дослідників виокремлюють контрабанду як основну загрозу. Контрабанда (з італійської *contra* – проти, *bando* – указ) – це незаконне переміщення через митний кордон товарів. Кримінальний кодекс України визначає контрабанду як переміщення через митний кордон України поза митним контролем або з приховуванням від митного контролю культурних цінностей, отруйних, сильнодіючих, вибухових речовин, радіоактивних матеріалів, зброї або боєприпасів (крім гладкоствольної мисливської зброї або бойових припасів до неї), частин вогнепальної нарізної зброї, а також спеціальних технічних засобів негласного отримання інформації [1]. Для забезпечення економічної безпеки держави важливе значення має саме «товарна» контрабанда. Враховуючи обсяги «товарної» контрабанди, відкритість вітчизняної економіки та її імпортозалежність, можемо припустити,

що за її відсутності обсяги митних надходжень до бюджету зрівнялися б із внутрішніми податковими надходженнями.

Основними зовнішніми чинниками поширення товарної контрабанди є такі чинники:

- втрата ринків збуту вітчизняної продукції на світовому ринку;
- переважання сировинної продукції у експорті;
- відкритість вітчизняної економіки, відсутність жорсткого експортного та валютного контролю;
- високий рівень залежності вітчизняного ринку від імпортованих товарів;
- відсутність дієвого механізму підтримки вітчизняних товаровиробників.

До внутрішніх чинників поширення контрабанди необхідно віднести такі:

- технологічна відсталість вітчизняної економіки і, як наслідок, низький рівень її конкурентоспроможності;
- витіснення вітчизняних товаровиробників з внутрішнього ринку зарубіжними;
- несприятлива економічна ситуація в країні, низький рівень доходів населення;
- недосконалість вітчизняного законодавства, низький рівень правової, фінансової та організаційної культури суб'єктів господарювання;
- відсутність негативного ставлення у населення до контрабанди.

Контрабанда – це негативне явище, яке провокує виникнення таких наслідків:

- створює загрозу життю та здоров'ю населення України. Нелегально ввезені товари не підлягають контролю з боку держави і тому можуть містити отруйні речовини, бути неналежної якості, що може стати причиною як збільшення захворюваності, так і летальних випадків;
- контрабанда сприяє збільшенню рівня злочинності. Укорінення контрабанди сприяє створенню транснаціональних злочинних угруповань, які володіють значними фінансовими ресурсами;

-сприяє зниженню дохідної частини бюджету. Митні платежі становлять значну частину дохідної частини бюджету, поширеність контрабандних схем знижує обсяги податкових надходжень бюджету. Через існування контрабандних схем податкове навантаження на легальний бізнес зростає. Безумовно, побороти контрабанду в повному обсязі неможливо, проте скорочення її обсягів на 20% дасть можливість знизити ставку ПДФО на 2%, податку на прибуток підприємств на 4 %, ПДВ – на 1 %. При «обіленні» контрабанди на 60% ставки вказаних податків можуть скоротитися на 5%, 13%, 3%, відповідно [2];

-збільшує обсяги тіньової економіки та знижує конкурентоспроможність вітчизняних товаровиробників. Контрабанда робить неконкурентоспроможними по ціні вітчизняні товари, стимулює попит на імпорتنу продукцію і тим самим підтримує іноземних виробників. У підсумку попит на вітчизняну продукцію скорочується, зменшуються обсяги реалізації вітчизняних товарів, скорочується чисельність робочих місць та фонд оплати праці, збільшується трудова міграція, збільшується попит на іноземну валюту, що, в свою чергу, сприяє девальвації гривні.

Контрабанда здійснює системний негативний вплив на рівень економічної безпеки держави та проявляється не тільки у недоотриманні платежів до бюджету, збільшенні рівня тіньової економіки, економічних втрат та збитків. Окрім зазначених наслідків та проявів контрабанди доцільно виокремити її на порушення принципу чесної конкуренції. Проблема контрабанди є комплексною і тому для її подолання необхідно розробити низку заходів у різних сферах:

- запровадити систему контролю за рухом товарів не лише через митний кордон країни, а запровадити національну систему контролю за рухом товарів;

- налагодити співпрацю Державної митної служби України з митними службами держав-партнерів щодо обміну інформацією про рух товарів через кордон;

- формувати у суспільстві негативне ставлення до контрабанди.

Список використаних джерел

1. Кримінальний кодекс України. *Кодекс України* від 05.04.2001 №. 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14?find>
2. Аналіз обсягів контрабанди в Україні обсяги, прямі та непрямі втрати бюджету та економіки. URL: <http://ua-outlook.com.ua/wp-content/uploads>
3. Живко З. Б., Висоцька І. Б. Контрабанда як загроза митній безпеці держави. *Соціально-правові студії*. 2021. Вип. 3 (13). С. 149-155.

Галайко Н. В.

*старший викладач кафедри соціально-поведінкових,
гуманітарних наук та економічної безпеки
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ БОРГОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

На сьогодні державні запозичення стають невід'ємною частиною стійкості фінансово-економічної системи будь-якої країни. Залучення позикових коштів можна розглядати як інструмент в механізмі забезпечення соціально-економічного розвитку країни, забезпечення необхідних темпів приросту ВВП та повної зайнятості, стримування інфляційних процесів, забезпечення фінансування соціальних програм, формування достатніх обсягів кредитних ресурсів для розвитку підприємницької діяльності, залучення необхідних обсягів іноземних інвестицій, а також як борговий тягар на національну економіку, оскільки при перевищенні певного ліміту державний борг створює загрозу фінансовій безпеці [1, с. 373]. Питання про те, чи стане державний борг фактором економічного зростання, чи навантаженням на бюджет країни залежить від боргової політики держави. Тому кожна країна

стикається з пошуком шляхів ефективного управління борговою діяльністю, яка спрямована на мінімізацію та оптимізацію боргу держави.

Проаналізувавши показники боргової безпеки, а також динаміку інтегрального індексу боргового навантаження України упродовж 2012-2020 років (рис. 1), можемо констатувати той факт, що країна знаходиться на межі боргової кризи. Зокрема, бачимо, що інтегральний індекс протягом аналізованого періоду жодного разу не досягав задовільного рівня. Зазначимо, що протягом 2012-2013 та 2016-2019 років інтегральний індекс перебував у небезпечному стані, а у 2014-2015 рр. – у критичному.

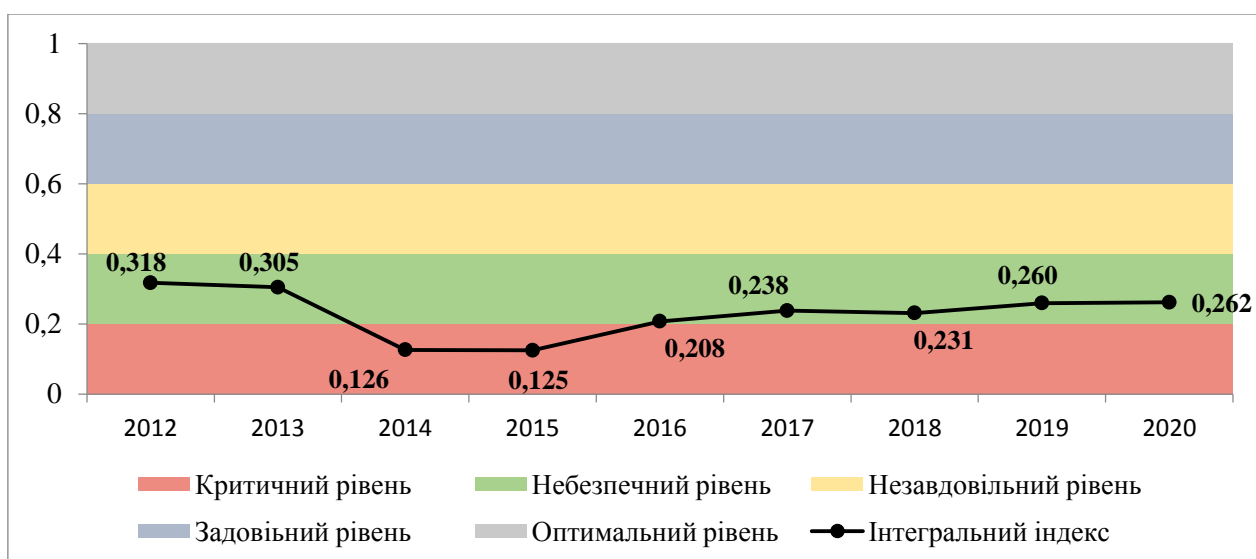


Рис. 1. Інтегральний індекс боргової безпеки України

Для недопущення боргової кризи в Україні та задля підвищення рівня боргової безпеки, стабілізації державних фінансів, забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку країни уряду потрібно проводити більш ефективну політику щодо управління державним боргом.

Під управлінням державним боргом слід розуміти сукупність тактичних і стратегічних заходів, спрямованих на залучення та розподіл позикових коштів, які необхідні державі для забезпечення економічного зростання, погашення та обслуговування кредитів, визначення умов випуску державних цінних паперів, регулювання ринку державних запозичень та контролю за їх цільовим та ефективним використанням [2, с.26]. Система управління державними запозиченнями складається з наступних елементів: об'єкта та суб'єкта

управління, предмета управління, боргової політики, боргового механізму, системи обліку і контролю [3].

Боргова політика – це складова економічної політики держави, що реалізується через визначений комплекс заходів, пов'язаних із мобілізацією, розподілом, використанням, обслуговуванням та погашенням державою запозичених коштів.

Серед першочергових кроків, які необхідно здійснити для удосконалення боргової політики України, слід виокремити:

- збільшення частки державного боргу у національній валюті;
- розширення співпраці з міжнародними фінансовими організаціями;
- підвищення кредитного рейтингу України;
- використання запозичень для фінансування інвестиційних проєктів;
- узгодження боргової політики України з напрямками бюджетної та грошово-кредитної політики;
- проведення виваженої фіскальної політики;
- вдосконалення інституційної складової та нормативно-правового регулювання щодо впровадження рекомендацій з управління державним боргом [4];
- використання передового міжнародного досвіду управління державними запозиченнями;
- посилення регулювання державного боргу щодо оптимізації співвідношення обсягів, структури, вартості та джерел його погашення;
- удосконалення методики оцінки рівня боргової безпеки, ввівши нові складові, які б дали можливість до всебічної оцінки ризиків боргової вразливості.

Список використаних джерел:

1. Вівчар О. Й., Солдак М. Ю. Особливості управління державним боргом та методи його удосконалення. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2011. № 720. С. 371–376.

2. Галайко Н. В. Теоретико-методичні засади управління державними запозиченнями. *Підприємництво та інновації*. 2021. Випуск 17. С.25-29.

3. Лютий І. О. Грошово-кредитна політики в умовах перехідної економіки: Монографія. Київ: Атіка, 2000. 240с .

4. Меренкова Л.О. Оцінка державного боргу та боргової політики у контексті забезпечення боргової безпеки України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. №22. С.823-828.

Живко З. Б.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту*

Дудаш Д. І.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

КІБЕРБЕЗПЕКА ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Сучасні політичні та економічні процеси в державі вимагають системності і добре збалансованих кроків для покращення законодавства, нормативно-правових, організаційних, матеріально-технічних та іншої підтримки державної політики щодо економічної безпеки.

Це пов'язано з аналізом чинного законодавства і нормативно-правової бази та особливостей діяльності державних органів, наділених повноваженнями забезпечення економічної безпеки держави, а також міжнародно-правових актів і практики, щоб протидіяти економічним правопорушенням різної небезпеки.

Закон, що аналізується, визначає повноваження суб'єктів національної безпеки, таких як Міністерство оборони, Збройні Сили України, Державна спецслужба транспорту, Міністерство внутрішніх справ, СБУ, спецслужби, Управління Держохорони, Держспецзв'язку та захисту інформації, тощо [3].

Закон акцентує увагу на плануванні на національному рівні безпеки, її меті та принципах, а також визначає основні види державних документів на це питання, яке має становити нормативну базу національної безпеки України: правозахисні сили, контррозвідувальна діяльність, інформація та кібербезпека держави. Проте в Законі не має системного погляду на економічну безпеку держави як фундаментального елемента, який, до речі, становить основу інших елементів національної безпеки, починаючи з оборонного комплексу та Збройних Сил України, не може розвиватися організація контррозвідувальної діяльності, кібербезпека тощо без належної матеріальної та фінансової підтримки та наявності стійких економічних показників.

Доцільно внести пропозицію щодо вдосконалення Закону в наступні області. Необхідно чітко визначити складові національної безпеки, що вимагає введення окремої статті «Сектори (компоненти) національної безпеки України», яка повинна визначити, що ці компоненти слугують для забезпечення держави, наприклад, політична безпека, економічна безпека, військова безпека, громадська безпека, інформація, безпека, екологічна безпека, кібербезпека [2].

Стратегія підкреслює необхідність навчання діячів сектору безпеки та оборони, на які потрібно реагувати: кібератаки та інциденти кібербезпеки, зокрема, кібертренування для Збройних Сил України та інших суб'єктів безпеки й оборонного сектору України, що приймає участь у рамках колективної оборонної діяльності.

Проте багато державних органів, відповідальних за сталий економічний розвиток, зокрема, є бази даних державних реєстрів майна тощо, які не є частиною сектору безпеки та оборони.

У той же час вони і їх інформація та ресурси знаходяться під загрозою кібернетичних атак. Отже, вищезазначені положення Стратегії кібербезпеки України слід викласти у такій редакції: «Розвиток кібербезпеки та оборонного потенціалу у секторі безпеки та оборони слід включати заходи, що проводяться в установленому порядку, як-от тренінги для працівників безпеки та оборони та інші державні органи, відповідальні за окремі складові національної безпеки,

що володіти та вести державні реєстри та дані банки реагувати на кібератаки та інциденти кібербезпеки, зокрема, кібертренінги Збройних Сил України, інші суб'єкти сектору безпеки і оборони України, участь у таких навчаннях у рамках заходів колективної оборони» [1].

Прийняття Нової національної безпеки Стратегія України 14 вересня 2020 року стало позитивним кроком (Президент України, 2020) відповідно до змісту цього інструменту, Кабінет Міністрів України повинен подати проект Стратегії економічної безпеки до Рада національної безпеки і оборони України протягом шести місяців, а Стратегія безпеки та Стратегія продовольчої безпеки повинні бути розроблені та затверджені в межах шести місяців з дня прийняття документу (Президент України, 2020).

Таким чином, стверджуємо, що в даний час немає концептуально затверджених актів реалізації державної політики з державної безпеки. Крім того, вважаємо, що викладені пропозиції щодо змісту Закону України «Про національну безпеку України» може стати основою проекту Закону України «Про економічну безпеку України». Для діяльності дорадчих органів, створених в державі та діючих в межах і рамках Президента України, слід звернути увагу на конституційні повноваження.

Іншим органом, який має впливати на державну політику майже в усіх сферах суспільного життя, є Національна рада реформ, спеціальний консультативний орган при Президентові України з питань стратегічного планування, узгодження запровадження єдиної державної політики щодо реформ та їх впровадження в Україні.

Список використаних джерел:

1. Васильців Т. Г., Пасичник М. Б. Чинники та джерела загроз економічній безпеці підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України* : зб. наук.-техн. праць. Київ : НЛТУ. Вип. 18.10, 2020. С. 128–135.

2. Горбулін В. П. Оборонне будівництво в Україні. Проблеми розвитку ОПК і підходи до їх вирішення. *Стратегічна панорама*. № 1–2, 2001. С. 135–143.

3. Паславський І. Основні етапи протидії українському бізнесу: роль і позиції ЗМІ. *Вісник Львів. нац. ун-ту*. Вип. 34, 2011. С. 158–172.

Живко З. Б.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту*

Павлів С. Б.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»*

Гринюк У. В.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Менеджмент»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ РИЗИКІВ

Економічна безпека підприємства безпосередньо залежить від того, наскільки правильно на ньому оцінюватимуться ризики, як точно можливо буде передбачити наслідки несприятливих ситуацій.

Існує три основні підходи до оцінки ризику: кількісний підхід; комплексний, або синтетичний підхід; якісний, або підхід на основі експертних оцінок.

Згідно з кількісним підходом до оцінки ризику, основне завдання аналізу полягає у визначенні допустимого значення ризику. Для такого аналізу ризиків застосовуються математичні методи, за допомогою яких стає можливим:

- кількісно виміряти значення ризику;
- імітувати ситуації;
- оцінювати наслідки при виборі рішень.

До математичних методів відносяться: статистичний, метод ігор, метод коригування норми дисконту, метод сценаріїв, метод аналогій, метод дерева рішень, імітаційне моделювання. А тепер трохи зупинимося на особливостях методів.

1 - статистичний метод. Застосовується для оцінки різноманітних економічних, технічних та ін. показників за наявності статистичних даних за декілька попередніх періодів. Перевага методу – простота у використанні, точність розрахунків. Недолік – досить велика кількість початкових даних; описувані процеси повинні мати характер, що повторюється в схожих умовах;

2 - метод ігор – це теорія математичних моделей ухвалення оптимальних рішень в умовах невизначеності, протилежних інтересів сторін конфлікту;

3 - метод коригування норми дисконту. При цьому методі здійснюється приведення майбутніх грошових потоків до теперішнього моменту часу. При цьому ступінь ризику не оцінюється. Дається тільки надбавка за ризик. Перевага методу в простоті розрахунків. Недоліки полягають в тому, що при цьому методі використовується збільшення ризиків у часі з постійним коефіцієнтом. Таким чином, прибуткові заходи можуть бути оцінені неправильно, оскільки не припускають збільшення ризику, який закладений в розрахунках;

4 - метод сценаріїв. Дозволяє отримати наочну картину для різних варіантів реалізації поставлених цілей. За допомогою наявних програм (чи в найпростішому варіанті використанні Excel) можна необмежено збільшити кількість сценаріїв. Алгоритм цього методу складається з таких етапів: визначають ключові чинники, необхідні для досягнення поставлених цілей; розглядаються можливі ситуації, обумовлені коливаннями цих чинників; визначається вірогідність кожного сценарію; за кожним сценарієм з урахуванням його вірогідності розраховується чистий дисконтований доход (NPV) проекту; на основі отриманих даних будується масив NPV і розраховуються критерії ризику. Сценарний аналіз слід використовувати, коли

кількість сценаріїв кінцева;

5 - метод аналогій. Є порівняльними показниками варіантів. Застосовується при визначенні ступеня ризику на основі інформації про аналогічні проекти або угоди. Перевага – простота використання. Недолік - потрібна наявність аналогічних проектів або угод;

6 - метод дерева рішень. Є сумарною вірогідністю окремих шляхів дерева рішень. Застосовується для розрахунку вірогідності. Дозволяє оцінити кожен шлях і вибрати найбільш оптимальний. Перевагою методу є графічна побудова різних варіантів рішень і простота у використанні. Недоліком методу є той факт, що при використанні великої кількості альтернативних рішень існує велика вірогідність неточності;

7 - імітаційне моделювання. Його використовують у випадках, коли: необхідно зімітувати поведінку системи в часі; у системі є час, причинні зв'язки, наслідок, нелінійність, стохастичні (випадкові) змінні. Мета такого моделювання полягає у відтворенні поведінки досліджуваної системи на основі результатів аналізу найбільш суттєвих взаємозв'язків між її елементами або іншими словами – розробці симулятора (англ. simulation modeling) досліджуваної предметної галузі для проведення різних експериментів. Найбільш відомим є метод Монте-Карло (метод, заснований на отриманні великого числа реалізацій стохастичного (випадкового) процесу, який формується так, щоб його імовірнісні характеристики збігалися з аналогічними величинами вирішуваної задачі).

Після того, як за будь-яким з методів потенційний ризик оцінений, визначається рівень так званого "прийнятного ризику" - тобто прийнятний у разі виникнення яких-небудь проблем рівень збитку або недоотримання прибутку.

Для цього необхідно: 1) при ухваленні стратегічних рішень враховувати можливість зниження прибутку до прийнятного рівня у зв'язку з різними ризиковими ситуаціями; 2) на початкових етапах виявляти можливі ризики і розглядати альтернативні шляхи їх нейтралізації або уникнення; 3) з максимальною точністю оцінювати рівень можливого ризику і рівень наслідків

при його здійсненні; 4) враховувати усі витрати, пов'язані зі збором інформації, аналізом, попередньою оцінкою ризику і заходів для його запобігання або нейтралізації. На підприємстві система економічної безпеки має бути організована так, щоб усі потенційні чинники ризику були враховані і по можливості скорочені.

Козій І. С.

*старший викладач кафедри фінансів та обліку
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА БАНКІВ ЯК СКЛАДОВА ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Забезпечення фінансової безпеки банківської системи України є необхідною умовою для організації постійного безперервного руху фінансів, можливості розподілу та перерозподілу фінансових ресурсів між економічними агентами, забезпечення поступального та стійкого розвитку банківських установ.

Фінансова безпека банку – стан банківської установи, що характеризується збалансованістю та стійкістю до впливу зовнішніх і внутрішніх загроз, його здатністю досягати поставлених цілей і генерувати достатній обсяг фінансових ресурсів для забезпечення сталого розвитку [5].

Науковці по-різному підходять до трактування поняття фінансової безпеки банку.

Так, Хитрін О.І. пропонує визначати фінансову безпеку банку як динамічний стан, при якому банк: юридично і технічно здатний виконувати та реально виконує властиві йому функції; забезпечує стійкий захист важливих соціально-економічних інтересів його клієнтів від негативного впливу внутрішніх і зовнішніх загроз; володіє потенціалом як для кількісного, так і для якісного зростання і має в своєму розпорядженні механізми для реалізації даного потенціалу [4, с. 60].

Корнієнко Ю. [3] зазначив, що ФББ полягає в тому, що банк знаходиться у стані відсутності будь-яких небезпек. Барановський О. [2] наводить ширше визначення та зазначає, що фінансова безпека банку – це, перш за все, сукупність умов, що мінімізують можливі загрози для банківської діяльності.

На нашу думку, фінансова безпека банку проявляється у вмінні нарощувати та зберігати фінансовий потенціал на конкурентних позиціях, який буде використовуватися для досягнення стратегічних цілей та завдань, а також забезпечення незалежності та стабільності функціонування банку.

Основні складові фінансової безпеки зображено на рис. 1.

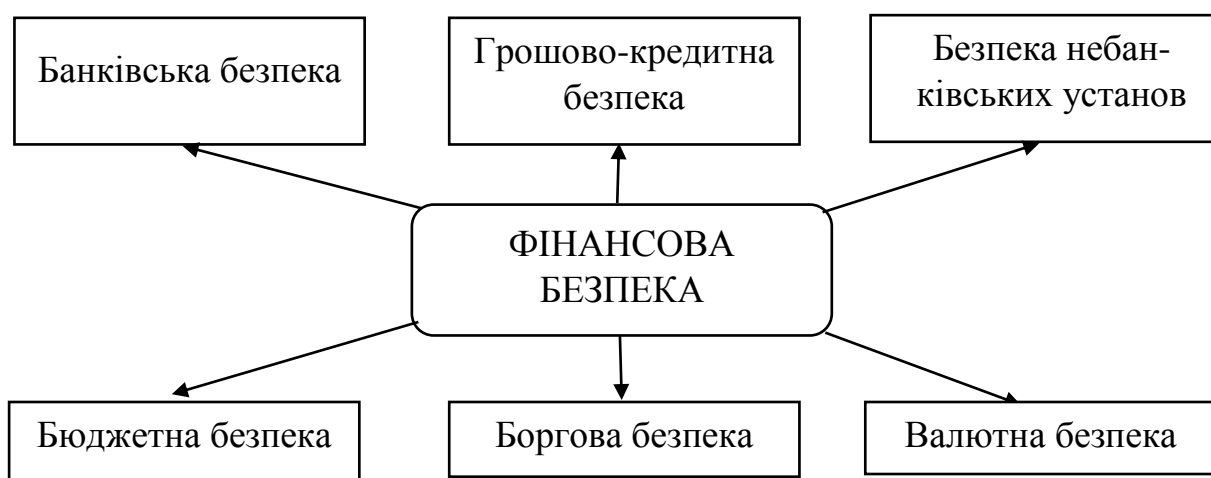


Рис. 1. Основні складові фінансової безпеки банку [1]

Основними завданнями задля зміцнення безпеки банківської діяльності Барановський О.І. вважає:

- пошук та здійснення сприятливих умов для реалізації банком своїх основних інтересів;
- захист інтересів банку, його працівників та клієнтів;
- попередження та профілактика правопорушень і злочинних посягань на фінансову стійкість банку;
- оперативне реагування на негативні тенденції та зовнішні і внутрішні загрози, що виникають та їх нейтралізація;
- постійне і змістовне навчання персоналу з питань фінансової безпеки;

– збереження й ефективного використання фінансових, матеріальних і інформаційних ресурсів банку [2, с. 26].

Для підтримки фінансової безпеки необхідно проводити наступні заходи:

1. Оптимізувати організаційну структуру банківської установи.
2. Розробляти найбільш дієві рекомендації щодо удосконаленню заходів фінансової безпеки банків.
3. Посилити контроль за достовірністю інформаційно-аналітичних даних позичальників на стадії звернення їх в банк для отримання кредиту.
4. Систематично здійснювати моніторинг кредитних операцій з метою завчасного виявлення ознак, вказуючих на можливість невиконання або невчасного виконання зобов'язань позичальників за кредитними договорами.
6. Дотримуватись технологічної незалежності і конкурентоспроможності в процесі формування високого технічного і технологічного потенціалу банківської установи.
7. Посилити взаємодію банківських установ з правоохоронними органами у питаннях протидії посягань на власність і діяльність банків.

Список використаних джерел:

1. Барановський О. Специфіка фінансової безпеки в банківській сфері. *Вісник Національного банку України*. 2014. № 9. С. 17–23.
2. Барановський О.І. Банківська безпека: проблема виміру. *Економіка і прогнозування*. 2016. № 1. С. 7, 15, 26. 2.
3. Корнієнко Ю. В. Фінансова безпека банків як об'єкт наукового дослідження. *Фінанси, облік і аудит*. 2011. Вип. 17. С. 108–114.
4. Хитрін О. І. Фінансова безпека комерційних банків. *Фінанси України*. 2004. № 11. С. 118–124.
5. Щербатих Д. В., Шпильовий Б. В. Підходи та загрози до формування фінансово-економічної безпеки банківських установ. *Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки»*. 2016. № 1. С. 141–148.

Козій І. С.
старший викладач кафедри фінансів та обліку

Солук Ю.-Р. В.
*здобувач вищої освіти
спеціальності «Фінанси банківська справа та страхування»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА БАНКІВ

Безпека банків є однією з ключових елементів фінансової безпеки. Адже банківська система є головною і найважливішою складовою фінансово-кредитної системи держави, тому що її стан визначає рівень фінансово-кредитної, а відповідно і фінансової безпеки. Тому фінансова безпека банків – це стан банківської установи, що характеризується збалансованістю і стійкістю до впливу внутрішніх і зовнішніх загроз, його здатністю досягати поставлених цілей і генерувати достатній обсяг фінансових ресурсів для забезпечення стійкого розвитку [1].

Метою банків системи фінансової безпеки є забезпечення стабільної, безкризової та ефективної діяльності. Для досягнення своїх цілей система повинна визначати свої потенційні проблеми, усувати та здійснювати над ними контроль.

На банківську систему і її діяльність впливає величезна кількість ризиків як внутрішнього так і зовнішнього характеру. До внутрішніх ризиків належить: кредитний портфель, рівень та компетенція менеджменту, структура активів і пасивів, залежність від інсайдерів. До зовнішніх належить: нормативне регулювання, грошово-кредитна політика, довіра до банківської системи, стан економіки держави і тд.

Також для забезпечення даних ризиків та їх уникнення, фінансова безпека в свою чергу поділяє їх на дві групи: зовнішні та внутрішні. Внутрішні, в свою чергу виділяє 4 головних інструментів: фінансове планування, фінансовий аналіз, фінансове регулювання та фінансовий контроль. Завдяки тим

інструментам, банк зможе досягти поставлених своїх цілей та завдань. Також є і зовнішні інструменти: банківське регулювання (це одна з функцій Національного банку, яка полягає у створенні системи норм, що регулюють діяльність банків, визначають загальні принципи банківської діяльності, порядок здійснення банківського нагляду, відповідальність за порушення банківського законодавства), банківський нагляд (це система контролю й активних дій Національного банку, спрямованих на забезпечення дотримання банками та іншими фінансово-кредитними установами в процесі їх діяльності законодавства України й установлених нормативів з метою забезпечення стабільності банківської системи й захисту інтересів вкладників) та банківський контроль (це система економічних відносин, спрямованих на забезпечення надійності, ефективності, законності, безпеки банківської діяльності та підвищення ефективності діючої системи фінансової безпеки банківських установ) [2]. Завдяки зовнішнім інструментам, банки забезпечують реалізування власних економічних інтересів та створення умов для недопущення банком критичного рівня ризикованості їх діяльності.

За результатами проведеного аналізу встановлено, що з 2016 р. простежується скорочення обсягів витрат банків України, це є свідченням зменшення економічної вигоди в аналізованому періоді у формі відпливу або використання активів, виникнення заборгованості, що призводить до зменшення власного капіталу. Згідно зі статистичними даними, 2016 р. був переломним, із найбільшим дефіцитом, викликаним складним становищем на ринку фінансових і банківських послуг та невизначеністю щодо можливих напрямів і джерел подальшої капіталізації банків. У 2018 р. ситуація змінилася, витрати значно зменшилися, причиною таких змін, скоріше за все, була реалізації політики НБУ, а саме:

– згідно з Постановою Правління НБУ № 242 від 07.04.2016, передбачалося зростання мінімального обсягу статутного капіталу банку: до 11.07.2018 його обсяг мав бути збільшений до 300 млн. грн. Передбачається, що

збільшення мінімального обсягу статутного капіталу банківських установ триватиме щорічно до 500 млн. грн. до 11.07.2024;

– можливість вибору самоліквідації комерційними банками як найбільш раціонального варіанту. Зазначимо, що за самоліквідації банк самостійно погашає всі зобов'язання перед клієнтами і додаткового навантаження на Фонд гарантування вкладів фізичних осіб не виникає;

– забезпечення прозорості структури власності банківських установ, перевірки фінансового стану кінцевих бенефіціарів, суттєве підвищення вимоги до ділової репутації вищого банківського менеджменту та власників [3].

В Україні одним із внутрішніх загроз виступає низький рівень залучення іноземної валюти та готівки в національній валюті, що знаходяться в розпорядженні населення. Також одним показником нестабільності банківської системи є стрімке зниження чисельності банків. Наприклад, з 2014-2018 роки, в Україні банків зменшилося вдвічі. Національний банк України, пояснював стрімке зниження тим, що було недостатнє регулювання в банківській діяльності в минулому, призвело до того, що було виявлено стрімке зростання кількості установ, які не мали наміру виконувати своїх функцій класичного фінансового посередництва. Тому виконували їх фіктивно і лише для того щоб гроші виводилися за кордон, також відмиванню їх та зменшення податкового навантаження у власному підприємстві. І зменшення банківських установ, означає, що були застосовані певні заходи щодо стабілізації банківського сектору, оскільки унеможливило зростання ризику по банківських операціях.

Тому, підвищення фінансової безпеки банківського сектору в Україні є комплексним і досить проблемним, вирішення такої проблеми потребує системного підходу, організації належної координації зусиль усіх учасників вітчизняного ринку банківських послуг із дотримання і підвищення рівня фінансової безпеки банківського сектору країни.

Список використаних джерел:

1. Болгар Т.М. Фінансова безпека банків в умовах ринкової трансформації економіки України. *Автореферат дисертації на здобуття*

наукового ступеня кандидата економічних наук. Суми. 2009. 24 с. URL: http://biem.sumdu.edu.ua/images/stories/sc_autoref/2009/2009_12_ken.pdf.

2. Добрик Л.О., Запорожець Г.В. Фінансова безпека банку як основа його стійкості. *Ефективна економіка №6 2014*. 10.06.2014. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_6_27.

3. Карковська В.Я., Прокопишин-Рашкевич Л.М., Якимець М.М. Фінансова безпека банківської системи: реалії та перспективи. *Гроші, фінанси та кредит №25. 2018*. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/25_2018_ukr/114.pdf.

Марків Г. В.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
(Львівський національний університет природокористування)*

КЕШЛЕС – ФІНАНСОВА ОБОРОНА КРАЇНИ

Національний банк України докладає усіх зусиль, аби фінансова система країни працювала справно та злагоджено — навіть у воєнні часи:

- працюють банківські відділення (якщо немає загрози життю та здоров'ю людей);
- магазини, АЗС та аптеки приймають безготівкові оплати — Нацбанк не встановлював на них жодних обмежень, тож сміливо можна сплачувати карткою та наголошувати на своєму праві зробити це, якщо вам відмовляють у безготівковій оплаті без вагомих причин або торговельні точки встановили обмеження самовільно;
- у звичайному режимі працює онлайн-банкінг — у будь-який зручний момент ви можете поповнити мобільний телефон чи переказати кошти (зокрема, на потреби армії)[1,2].

Водночас, щодня, ризикуючи життям, інкасатори банків поповнюють банкомати готівкою, а мирні громадяни збираються у черги, аби зняти її. Ці

обидві дії — надзвичайно ризиковані під час війни. Саме тому розраховуючись кешлес або онлайн, ми допомагаємо фінансовій обороні країни.

Відповідно відмова приймати безготівкові платежі наражає населення на додаткову небезпеку та в умовах воєнного стану є додатковим і невиправданим ризиком.

Сплачуючи карткою, ми економимо час: не потрібно шукати готівку і чекати, поки продавець чи продавчиня перерахує купюри та видасть решту. Таким чином, ми не затримуємо себе та людей у черзі. Адже нині будь-який вихід із дому має бути максимально швидким, а маршрут і логістика необхідних покупок добре продуманою наперед.

Потрібно не забувати, що сплачувати можна також безконтактно. NFC-технологія дозволяє здійснювати обмін даними між пристроями, що знаходяться на коротких відстанях (наприклад, між терміналом і смартфоном/платіжною карткою) дозволяє зробити безконтактні розрахунки швидкими та надійними.

Є можливість платити безконтактно платіжною карткою з NFC-технологією, смартфоном, які мають відповідну функцію чи розумним годинником, аби зекономити час у черзі на касах магазинів та встигнути додому до початку комендантської години.

Однак потрібно пам'ятати про правила безпеки безготівкових розрахунків [3].

Варто зазначити також основні 3 аргументи - чому так важливо обрати кешлес у воєнний час:

ПРЯМУЄМО РАЗОМ Національний банк України

Нагадуємо про правила безпеки безготівкових розрахунків

- **Тримайте у секреті** ПІН-код, тризначний код на звороті картки та строк її дії
- **Вигадайте складні унікальні паролі** та ПІН-коди
- **Не бійтеся розголошувати 16-значний номер картки** без вказання терміну її дії та тризначного коду
- **Вигадайте окремий ПІН-код** для кожної картки
- **Встановіть ліміти** на оплату
- **Налаштуйте сповіщення** про здійснення операцій: це допоможе вам помітити підозрілу активність, якщо така виникне
- **Не залишайте платіжну картку** без нагляду
- **Не повідомляйте повні реквізити** своєї картки та не фотографуйте її з обох боків
- **Не розміщуйте фінансовий номер телефону** (це номер, який прив'язаний до банківських рахунків) в Інтернеті
- **Не передавайте платіжну картку** іншій людині, навіть родичам

Детальніше про те, як захистити ваші кешлес-розрахунки: https://bit.ly/thief_

Банківська система та розрахунок картками працюють. Допоможіть фінансовій обороні країни — сплачуйте карткою!

1. *Це швидко.* Шукати гроші по кишенях, отримати фальшиву купюру, якою потім не вийде розрахуватися, випадково загубити гроші, якщо сигнал повітряної тривоги застав нас посеред вулиці й терміново потрібно бігти до сховища — таких прикрих ситуацій можна уникнути завдяки кешлес.

2. *Безготівкові розрахунки легше контролювати.* В умовах, коли фінанси та ресурси обмежені, за допомогою онлайн-банкінгу ми можемо стежити за сімейним бюджетом, визначати найнеобхідніші статті витрат та планувати покупки для родини найкращим чином, а також вчасно сплачувати комунальні та інші необхідні регулярні платежі онлайн.

3. *Це безпечно.* Операції з готівкою наражають нас та працівників банківської сфери на додатковий ризик — цього можна уникнути.

У даний час Національний банк України продовжує докладати усіх можливих зусиль, аби система електронних платежів працювала у звичайному режимі. Для цього банківська система продовжує забезпечувати всі необхідні інфраструктурні та технологічні рішення.

Отож, допомагаймо фінансовій обороні країни - сплачуймо карткою!

Список використаних джерел:

1. Фінансовий фронт: безготівкові розрахунки у воєнний час URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/03/12/683795/>.

2. Особливості готівкових та безготівкових розрахунків у воєнний час URL: <https://finclub.net/ua/priama-mova/osoblyvosti-hotivkovykh-ta-bezhotivknyi-chas.html>.

3. Безготівкові розрахунки URL: <https://bank.gov.ua/ua/payments/nocash>.

Марушко Н. С.
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів та обліку
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ В БОРОТБІ З ШАХРАЙСТВОМ

На сьогодні потреба в дослідженні питанні формування внутрішнього контролю, як дієвого інструменту боротьби з економічними злочинами, набуває актуальності, адже проблема фінансового шахрайства, забезпечення його фінансової безпеки є актуальною не тільки в Україні, а й в будь-якій країні світу. Багатогранний характер даної проблеми потребує досліджень не тільки питань виникнення, виявлення причини та наслідків шахрайства, а й організації та функціонування ефективної системи внутрішнього контролю, що дозволить своєчасно виявити та запобігти шахрайству на підприємстві.

Загальновідомо, що ефективна організація контрольного процесу і реалізація його на практиці вимагають в обов'язковому порядку дотримання цілого ряду вимог:

- розробки системи планових показників і системи стандартів за напрямками діяльності;
- конкретизації етапів контрольного процесу по кожному окремому об'єкту управління;
- попереднього встановлення масштабів допустимих відхилень для всіх об'єктів контролю;
- делегування функцій контролю кожній особі з визначенням рівня відповідальності;
- забезпечення координації структурних підрозділів підприємства [1-3].

Дослідження системи внутрішнього контролю, оцінка її економічної ефективності є одним з важливих складових фінансового-господарського контролю і здійснюються з метою підвищення якості та ефективності його

результатів. Аналіз та оцінка економічної ефективності системи внутрішнього контролю підприємства вимагають належного рівня кваліфікації контролерів.

Основними вимогами до такого висновку є його доказовий характер, зрозумілість і доступність для сприйняття. До загальних показників ефективності внутрішнього контролю підприємств доцільно віднести: відомості про суб'єктів, заходи з контролю та забезпечення контролю [1, 2].



Рис. 1. Основні етапи визначення економічної ефективності системи внутрішнього контролю підприємства

Система внутрішнього контролю безпосередньо не приносить доходу підприємству, що в значній мірі ускладнює проведення оцінки її ефективності. Разом з тим, методика аналізу економічної ефективності системи внутрішнього контролю повинна одночасно об'єднувати інформативність та простоту

користувачів. У зв'язку з тим, проведення аналізу ефективності системи внутрішнього контролю підприємства найбільш об'єктивно і достовірно можна використовувати методом аналізу відносних показників.

Процес оцінки економічної ефективності системи внутрішнього контролю підприємства доцільно поділити на етапи, зображені на рис. 1:

Загальним показником якості та ефективності внутрішнього контролю є досягнення мети діяльності підприємства – отримання прибутку. Локальними показниками якості контролю є врахування методологічних та організаційних засад контролю; показниками ефективності контролю є дотримання співвідношення результатів та витрат, зниження ступеню ризику.

Список використаних джерел:

1. Сметанко О. В. Сутність внутрішнього аудиту шахрайства в системі корпоративного управління акціонерного товариства. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2015. № 3. С. 22-30. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2015_3_6.
2. Сокровольська Н. Я., Хамига Ю. Я. Протидія фінансовому шахрайству у вітчизняних організаціях. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 22(3). URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_22\(3\)_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_22(3)_20)
3. Чуницька І.І. Заходи запобігання фінансовому шахрайству та легалізації коштів, зароблених злочинним шляхом. *Проблеми економіки*. № 2. 2017. С.282-291.

Наконечна Н. В.
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів та обліку
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ШЛЯХИ ЗМІЦНЕННЯ ПОДАТКОВОЇ ОСНОВИ БЮДЖЕТНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Бюджетна безпека держави як стан забезпечення платоспроможності та фінансової стійкості державних фінансів, потребує постійного удосконалення нормативно-правового та інституційного інструментарію її зміцнення. Одним з важливих кроків щодо розробки стратегічних напрямів посилення бюджетної безпеки України є формування стратегії органів бюджетної безпеки України, зокрема щодо їх здатності максимально ефективно виконувати покладені на них функції.

Податкові злочини як основна злочинна діяльність, пов'язана з відмиванням грошей. Податкові злочини можна вважати податковим шахрайством (якщо податкове шахрайство визначено як податок, який не включається або не враховується, але не надається з будь-якої причини), за якими факти задовольняються за значенням Кримінального кодексу. Однак ця підмножина є дуже небезпечною та шкідливою з соціальної точки зору. Причиною вчинення цієї злочинної діяльності є фінансова перевага на шкоду доходу державних та місцевих органів влади [1, с. 206].

Ця матеріальна вигода повинна бути легалізована. Легалізація може бути здійснена двома способами: перший – зловживання системою податкового адміністрування, при якому менша податкова відповідальність, наприклад, зменшення доходу, збільшує наявний дохід платника податку або дає йому порівняльну перевагу на ринку за рахунок зниження цін порівняно з конкурентами. Другий варіант – легалізувати доходи від злочину в традиційному розумінні, наприклад, за рахунок перерахування коштів, які використовуються для стягнення податку з рахунків компанії традиційними

методами, або шляхом стягнення коштів, які використовуються для оплати фіктивних послуг або товари через необов'язкові каси або приховані рахунки.

Податкова заборгованість становить 60,9% від усієї податкової заборгованості. Податкові злочини не можна вважати індивідуальними злочинами. Можна чітко встановити, що елемент зниження податків був присутній у великій кількості виявлених випадків корупції. Невиплата податків на вигадані рахунки, які використовуються для збору коштів за корупцію в державних закупівлях, є приємним «бонусом» для злочинців [2, с. 136].

Компанія, яка отримала державний контракт за допомогою спеціалізованої мережі субпідрядних компаній, зменшить прибуток та зобов'язання сплатити податок на додану вартість, що в іншому випадку було б спричинено значно завищеною ціною контракту. Ці субпідрядники, якими керуються визначені статутні органи, звичайно, не виконують своїх зобов'язань, а кошти, отримані за фіктивні субпідряди, будуть неявно переходити з обов'язкової каси або на приховані рахунки організаторів, які використовують їх для підкупу державних закупівель та власних вигод. Зазвичай для цієї мети зазвичай використовуються фіктивні рекламні послуги, різні форми консультацій та посередництва або перерахування рахунків за вже надані послуги, матеріали чи товари.

Вчинення такого злочину вимагає високого рівня організації та знань як податкової, так і фінансової системи. Окрім цих знань, необхідно знайти та залучити людей, які будуть розміщені в органах компанії, які матимуть посаду зниклого підприємця (тобто там, де податок не буде сплачуватися у ланцюзі поставок). Зазвичай вони люди, які перебувають у складній життєвій ситуації, і тому вони просто керовані [3, с. 195].

Таким чином, в умовах формування ринкових механізмів господарювання корисним для України в майбутньому буде використання зарубіжного досвіду боротьби з економічними злочинами, особливо фіскального характеру.

Кризовий стан економіки загрожує національним інтересам держави і, відповідно, актуалізує проблему фінансової безпеки держави, зокрема боргової.

Фінансові відносини та взаємозв'язки є визначальними щодо формування пріоритетів економічної політики та реалізації задекларованих програм. Боргова безпека – це такий рівень внутрішньої та зовнішньої заборгованості з урахуванням вартості її обслуговування й ефективності використання внутрішніх і зовнішніх запозичень та оптимального співвідношення між ними, достатній для вирішення нагальних соціально-економічних потреб, що не загрожує втратою суверенітету і руйнуванням вітчизняної фінансової системи.

Список використаних джерел:

1. Lupak R., Vasylytsiv T., Nakonechna N. Means of state policy to reduce the import dependence of Ukraine's economy in the context of reorientation of foreign trade to the markets of the European Union Practice as an essential part of professional training of future social workers / Actual problems of modern science. Monograph: edited by Matiukh S., Skyba M., Musial J., Polishchuk O. 2021. 758 p. P. 206-214.
2. Наконечна Н. В. Міжнародні стандарти у сфері боротьби з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом. Актуальні проблеми зміцнення економічної безпеки держави та суб'єктів господарської діяльності: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 16 квітня 2021 р.) / за заг. ред. В. С. Бліхара. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 184 с. С. 136-139.
3. Наконечна Н. В. Оцінка ефективності економічних реформ у перехідних економіках до умов розвитку економіки України: монографія. Легалізація економіки в забезпеченні економічної безпеки суб'єктів господарювання та держави : колективна монографія / За ред. д.е.н., проф. Ревак І. О. ЛьвДУВС, Львів: Ліга-Прес, 2020. 240 с.

Пацула О. І.
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів та обліку
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

В умовах військового стану, суб'єкти господарювання неминуче зустрічаються із труднощами, пов'язаними з особливостями фінансування в такий період. Вони пов'язані із зростанням ризиків погіршення платіжної дисципліни з обох сторін – як зі сторони підприємства, так і з боку дебіторів. Як наслідок, недостатність надходження грошових коштів і потреба у пошуку додаткових джерел платіжних засобів, в тому числі і зовнішніх. Банківська система, як основне джерело кредитування суб'єкта господарювання, в умовах війни також перебуває в складному становищі: зниження обсягу депозитних вкладів, обмеження розміру відсотків за кредитами зі сторони НБУ, робить «не цікавим» процес кредитування для комерційних банків. Тому питання управління фінансовими ресурсами набуває вкрай важливої актуальності в умовах сьогодення.

Звичайно, що ця проблема не є новою з точки зору наукових досліджень. Їй приділяли увагу у своїх працях такі вчені як Бланк І. [1], Брігхем Ю. [2], Мних Є. [3], Кірейцев Г.[4], Кравченко О. [5], Лігоненко Л. [6], Рінгланд Дж. [7] та багато ін. Проте, дестабілізація економіки та зовнішнього середовища функціонування в цілому посилює рівень невизначеності та необхідності пошуку найоптимальніших шляхів «виживання» в таких обставинах.

Відомо, що система управління виконує ряд функцій і у зв'язку з фінансовими ресурсами, вважаємо, найбільш важливими такі з них, як планування та прогнозування. Оскільки, саме наявність планових показників є елементом стабільності та тим орієнтиром, який дозволить певним чином розуміти куди рухатись залежно від подій, які відбуватимуться. Звичайно, що в

умовах невизначеності і незрозумілості майбутнього здійснювати планування доволі складно, оскільки важко передбачити реальні потреби та можливості надходження коштів, зміни у кон'юктурі ринку, валютні коливання, умови кредитування тощо. Тому, розуміємо, що при прогнозуванні основних фінансових показників необхідно прорахувати декілька варіантів розвитку операційних і фінансових процесів на підприємстві з можливістю їх коригування в залежності від настання тієї чи іншої події. В цьому контексті, варто звернути увагу на метод сценаріїв, який довів свою ефективність в умовах невизначеності та виступає альтернативою традиційного лінійного планування.

Метод сценаріїв пов'язаний з розробленням можливих альтернатив розвитку подій у майбутньому та визначення на їх основі шляхів руху. Для реалізації даного методу у фінансовому плануванні застосовують інформацію про минулі та поточні фінансові показники суб'єкта господарювання, тенденції зовнішнього середовища та дослідження закономірностей змін зазначених показників при настанні тих чи інших кризових явищ. Важливим при цьому є виокремлення та аналіз зовнішніх та внутрішніх факторів, які впливають на операційну діяльність підприємства як джерела отримання фінансових ресурсів. Серед них необхідно виділити ті, які є:

1) передбачуваними, тобто процеси та явища, які формують відносно стабільну основу функціонування підприємства, тому результати їхнього впливу слід розглядати як неминучі і аналізувати в усіх сценаріях розвитку;

2) невизначеними, тобто процеси та явища, які можуть мати потенційний вплив на функціонування підприємства і, як наслідок, на його фінансові ресурси.

Передбачувані фактори формуються, насамперед, у внутрішньому середовищі підприємства (етап розвитку підприємства, ринкова позиція, частка власного капіталу, забезпеченість ресурсами в обмежених умовах, ефективність логістики та її надійність тощо).

Невизначеними будуть ті фактори, які впливають на рівень надходження фінансових ресурсів ззовні (платоспроможність дебіторів, попит на продукцію, кредитна політика банківської системи). В залежності від кількості невизначеностей і формуватиметься кількість сценаріїв, які необхідно розробити. За твердженням Рінгланд Дж. [7] на основі однієї основної невизначеності можна побудувати лише 2 верифікованих сценарії розвитку, двох ключових невизначеностей – 3-4 сценарії. Як правило, сформовані сценарії групують на: оптимістичні, стабільні та песимістичні. Оптимістичний сценарій будується на припущенні про позитивну динаміку основних операційних та фінансових показників діяльності підприємства. При такому розвитку структура капіталу може бути збережена або рухатись в напрямі збільшення частки власного капіталу.

При стабільному сценарії жодних активних накопичень фінансових ресурсів не відбуватиметься і підприємство працюватиме на збереження поточної позиції, а не на розвиток. Песимістичний сценарій побудований на передбаченні про виникнення або поглиблення кризових явищ у діяльності підприємства, що спричинить погіршення рівня рентабельності та зниження фінансової стійкості. Недостатність надходження власних фінансових ресурсів призведе до необхідності їх залучення ззовні, що тим самим збільшить рівень фінансового ризику.

Таким чином, в умовах, коли більшість факторів розвитку компанії є невизначеними, управління фінансами має відбуватись з дотриманням таких принципів:

- 1) постійного спостереження за змінами у зовнішньому та внутрішньому середовищі компанії з метою раннього діагностування кризових явищ у фінансовій діяльності;
- 2) швидкості реагування на прояви кризових явищ;
- 3) гнучкості системи управління підприємства та її реагування на рівень загрози фінансовій рівновазі.

Список використаних джерел:

1. Бланк И.А. Управление финансовыми ресурсами. М.: «Омега-Л», 2011. 768 с.
2. Brigham E.F., Houston J.F. Fundamentals of financial management. Mason: Cengage Learning, 2009. 752 p.
3. Мних Є.В., Барабаш Н.С. Фінансовий аналіз. К.: КНТЕУ, 2014. 536 с.
4. Кірейцев Г.Г. Фінансовий менеджмент: навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. 2-ге вид., перероб. та доп. К.: ЦУЛ, 2002. - 495 с.
5. Кравченко О.О., Сипко М.Ю. Управління фінансовими ресурсами в умовах зростання невизначеності.
URL:http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2018/10.pdf.
6. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством в умовах економіки знань та інтелектуалізації менеджменту. *Економічний форум*. 2016. № 1. С. 161-170. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2016_1_25
7. Ringland G. Scenarios in business. Chichester: John&Sons Ltd, 2002. 288 p.

Підхомний О. М.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри фінансів, грошового обігу і кредиту
(Львівський національний університет імені Івана Франка)*

Ревак І. О.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри соціально-гуманітарної підготовки
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ФОРМУВАННЯ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ ТА МІЖДИСЦИПЛІНАРНИХ ЗВ'ЯЗКІВ У СФЕРІ РОЗВІДКИ ВІДКРИТИХ ДЖЕРЕЛ (OSINT)

В епоху масштабної цифровізації у мережі Інтернет накопичилися великі обсяги інформації, яку можна використовувати у розкритті та розслідуванні фінансових злочинів. Розвідка на основі відкритих джерел (OSINT) пов'язана з

використанням великої кількості новітніх методів та інструментів. Розглядаючи дану сферу у розрізі міждисциплінарних зв'язків варто наголосити та кількох важливих аспектах.

У наукових колах розвідка визначається переважно з двох позицій. Згідно першої розвідка описується у формі процесу, що визначається як «систематичне та цілеспрямоване отримання, сортування, пошук, аналіз, інтерпретація та захист інформації» [4]. Інший напрям визначає розвідку з огляду на поняття інформації. Відповідно розвідка описується як «інформація, отримана з багатьох джерел, яка була записана, класифікована та оцінена, тобто, розвідка – це інформація зі змістом» [1], або ж як «інформація з доданою вартістю після її опрацювання та оцінювання» [3]. Окремі дослідники вважають, що результатом розвідки є одержана інформація, що вмонтована в систему управління, або ж яка актуальна для фінансових розслідувань чи запобігання злочинам. На думку [1], під час розслідувань, зокрема фінансових, використовують три типи даних: інформацію, оперативні дані й докази. Всі три форми даних є важливими для досліджень, хоча мають різну природу та можуть використовуватись по-різному.

Дані – це «неопрацьована інформація» без контексту. Коли дані проходять процес обробки та набувають певного контексту, вони трансформуються в інформацію. Інформація, отримана з кількох джерел, є визначальною для здійснення аналізу, який є вищим рівнем порівняно з наявними знаннями і, таким чином, перетворюється на оперативні дані. Як інформація, так і оперативні дані можуть бути використані в судовому процесі як докази, якщо вони відповідають правилам доказування.

Не менш важливими напрямками обробки інформації є захист джерел її отримання, доступність та поширення. Джерела мають бути захищені від ризиків та маніпуляцій. Деякі методи пошуку вимагають приховування особи або самого джерела. Продукти розвідки мають бути доступні особам, які ухвалюють рішення. Крім того, розвідданими варто ділитися з відповідними внутрішніми та зовнішніми зацікавленими сторонами, якщо це виправдано з

питань безпеки. Визначення пріоритетів та адаптивність є умовою актуальності розвідки, коли поточна ситуація змінюється, а особи, які приймають рішення, потребують правдивої інформації. Потреби, продукти та методи розвідки слід переглядати на постійній основі.

OSINT – це заснований на ситуативній потребі метод збирання інформації з відкритих джерел. З самого початку відкритими джерелами можуть бути загальнодоступні джерела. Наявність широко доступного джерела означає, що кожен має законний доступ до відповідної інформації. Відтак з поля зору випадає інформація, що була накопичена при неправомірному доступі (зломі тощо) або інформація з обмеженим колом обігу.

Метою процесу збору інформації з відкритих джерел є насамперед одержання загальних розвідувальних даних за рахунок доступної, актуальної та точної інформації. Переваги OSINT у порівнянні з багатьма іншими формами пошуку інформації численні. Деякі з найважливіших переваг, згідно [2], такі:

Низький рівень ризику: використання загальнодоступної інформації для збору розвідувальних даних пов'язане з низьким ризиком у порівнянні з іншими формами розвідки, такими як використання інформаторів, агентів під прикриттям та інші форми фізичної присутності у кримінальному середовищі.

Економічність: збір інформації з відкритих джерел зазвичай обходиться дешевше, ніж збір інформації з інших джерел, хоча можна використовувати і платні версії збору інформації методами OSINT.

Легкість доступу: відкриті джерела інформації завжди доступні незалежно від місця знаходження за наявності доступу до Інтернет-ресурсів.

Допомога фінансовим слідчим: OSINT дає змогу спеціалізованим установам знаходити осіб, які ухиляються від сплати податків, шахраїв у сфері соціального забезпечення тощо. Наприклад, інформація з соціальних мереж може виявити характерні ознаки витрат, що перевищують дохід.

Боротьба з контрафактною продукцією в Інтернеті: OSINT можна використовувати для виявлення контрафактної продукції та шахрайських послуг, а також для роботи поліції з пошуку злочинців.

Підтримка національної безпеки та політичної стабільності: загрози з боку терористів та інших агресивних осіб можуть бути розкриті за допомогою OSINT.

Інформація з відкритих джерел може бути важливим допоміжним інструментом для державних органів, які розслідують різні категорії правопорушень та фінансових злочинів. Поліцією OSINT може використовуватися при розслідуванні більшості правопорушень, а також є важливим інструментом для тих підрозділів поліції та збройних сил, які забезпечують захист територіальної цілісності, національної безпеки та політичної стабільності. Приватні компанії, що надають різні послуги, можуть також використовувати OSINT з метою запобігання загрозам своїм активам або інфраструктурі.

OSINT застосовує широке розмаїття відкритих джерел інформації та створює розвіддані. На практиці виділяють Підтверджений OSINT (OSINT-Validated). OSINT-V – це інформація з дуже високим рівнем достовірності, яку може підготувати фахівець, маючи доступ до секретних розвідувальних джерел, або з гарантованого відкритого джерела, щодо достовірності якого не може бути жодних питань.

Важливим різновидом інформаційних технологій збору та аналізу інформації з відкритих джерел є ще один напрям розвідки – HUMINT (Human Intelligence). Якщо раніше під терміном HUMINT розуміли збір розвідувальної інформації за допомогою агентурної (чи шпигунської) роботи, то сьогодні науковці його тлумачать як діяльність та заходи, спрямовані на збір інформації з використанням оперативної психології. До таких технологій належать: моніторинг соціальних мереж, опитування, соціальний інжиніринг, легендовані бесіди (під виглядом журналіста, клієнта, роботодавця тощо). У сучасному світі технології OSINT та HUMINT тісно пов'язані між собою і залучають значну кількість подібних методів отримання необхідної інформації про об'єкт дослідження.

Список використаних джерел:

1. Bryant, R. & Kennedy, I. (2014). Investigating Digital crime. London and New York. 91 pp.
2. Hassan, N. & Hijazi, R. (2018). Open source intelligence methods and tools: A Practical Guide to online Intelligence. URL: <https://douran.academy/wp-content/uploads/ebooks/open-source-intelligence-methods-and-tools.pdf>
3. Kleiven M. E. (2007). Where's the intelligence in the National intelligence model? URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1350/ijps.2007.9.3.257>
4. Staniforth, A. (2016). Police Use of Open Source Intelligence: The longer Arm of Law. In Akhgar, B., Bayerl, P. S. & Sampson, F. (Ed.). Open Source Intelligence Investigation: From strategy to implementation. Pp. 21-31.

Пойда-Носик Н. Н.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри обліку і аудиту*

(Закарпатський угорський інститут ім. Ф. Ракоці ІІ)

ПОДАТКОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЯК ІНДИКАТОР ПОДАТКОВОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВПЛИВУ ГЛОБАЛЬНИХ РИЗИКІВ

Важливим елементом системи забезпечення фінансової безпеки держави є податкова безпека, яка характеризується багатогранністю та множинністю критеріїв. Так, часто основними критеріями вважаються: рівень захищеності інтересів суб'єктів податкових відносин на різних рівнях фінансової системи; стійкість, економічну незалежність та здатність до розвитку податкової системи; спроможність своєчасного виявлення й запобігання потенційних загроз у сфері оподаткування; здатність системи оподаткування повною мірою реалізовувати усі функції податків з метою максимального узгодження інтересів держави та платників податків [1-2]. Податкова безпека займає одне із

ключових місць в системі складових фінансової безпеки держави через свій характер впливу, тобто, у разі нестабільності податкової безпеки втрачається рівновага бюджетної, боргової, грошово-кредитної та інших видів безпеки держави.

Варто наголосити, що структура податкового кодексу країни є визначальним фактором її економічних показників. Добре структурований податковий кодекс легко сприймається і дотримується платниками податків та може сприяти економічному розвитку держави, дозволяючи одержувати достатні доходи для виконання пріоритетів уряду. Навпаки, погано структуровані податкові системи можуть бути дорогими, спотворювати процес прийняття економічних рішень і завдавати шкоди національній економіці. Багато країн визнали це і реформували свої податкові кодекси. Протягом останніх кількох десятиліть граничні ставки податку на доходи підприємств та фізичних осіб значно знизилися в рамках Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Зараз більшість країн ОЕСР отримують значну суму надходжень від таких податків, як податки на заробітну плату та податки на додану вартість (ПДВ) [3].

Пандемія COVID-19 змусила багато країн внести тимчасові зміни до своїх податкових систем. Зіткнувшись із нестачею надходжень через карантинні обмеження та через зростаючі загрози геополітичного характеру внаслідок збройної агресії в Україні, країнам доведеться подумати, як найкраще структурувати свої податкові системи, щоб сприяти як економічному відновленню, так і збільшенню доходів.

Різноманітність підходів до оподаткування суб'єктів фінансових відносин серед різних країн та зростаючий попит на можливості перенесення бізнесів із територій, на яких відбуваються чи можуть відбутися воєнні дії, створюють необхідність оцінки цих систем відносно один одного. Для цього доречно скористатися методологією американської неприбуткової організації "Tax Foundation", яка розробила Міжнародний індекс податкової конкурентоспроможності (*International Tax Competitiveness Index, ITCI*). Понад

40 змінних податкової політики включені в розрахунок індексу. Ці змінні вимірюють не тільки рівень податкових ставок, а й структуру податків. Індекс розглядає корпоративні податки країни, податок на доходи фізичних осіб, податки на споживання, податки на нерухомість та ставлення до прибутків, отриманих за кордоном. ІТСІ дає вичерпний огляд порівняння податкових кодексів розвинутих країн, пояснює, чому певні податкові кодекси виділяються як хороші чи погані моделі для реформ.

Метою *ІТСІ* є відносно порівняння податкових систем країн ОЕСР щодо конкурентоспроможності та нейтральності. Конкурентоспроможною є така податкова система, яка підтримує низькі граничні ставки податків. У сучасному глобалізованому світі капітал дуже мобільний. Підприємства будуть шукати країни з нижчими податковими ставками на інвестиції, щоб максимізувати свою прибутковість після сплати податків. Якщо ставка податку в країні надто висока, це призведе до стимулювання інвестицій в інші країни, що призведе до уповільнення економічного зростання. Крім того, високі граничні податкові ставки можуть перешкодити внутрішнім інвестиціям і призвести до ухилення від сплати податків.

Характеристика нейтральності податкової системи означає можливість отримання якомога більше доходів з найменшими економічними викривленнями, тобто перевага віддається заощадженням, а не споживанню, як наприклад, це відбувається при впровадженні податків на інвестиції та на багатство. Це також означає незначну кількість цільових податкових пільг або їх відсутність для окремих видів діяльності. Чим складніше податкове законодавство, тим менш нейтральною є податкова система. Якщо гіпотетично однакові податки будуть застосовуватися до всіх компаній і фізичних осіб, але правила такі, що великі підприємства або заможні особи можуть змінити свою поведінку, щоб отримати податкову перевагу, це підриває нейтральність податкової системи.

Податковий кодекс, який є конкурентоспроможним і нейтральним, сприяє стійкому економічному зростанню та інвестиціям, одночасно надаючи достатні доходи для виконання державних пріоритетів.

Так, згідно рейтингу країн за індексом *ITCI* Естонія у 2021 році вже восьмий рік поспіль мала найкращий податковий кодекс в ОЕСР. Найвищий показник обумовлений чотирма позитивними рисами податкової системи: 1) в країні діє ставка податку на корпоративний прибуток у розмірі 20%; 2) фіксований 20-відсотковий податок на доходи фізичних осіб, який не поширюється на персональний дивідендний дохід; 3) податок на майно поширюється лише на вартість землі, а не на вартість нерухомого майна чи капіталу; 4) вона має територіальну податкову систему, яка звільняє 100 відсотків іноземного прибутку, отриманого вітчизняними корпораціями, від внутрішнього оподаткування, з деякими обмеженнями. Хоча податкова система Естонії є найбільш конкурентоспроможною в ОЕСР, податкові системи інших провідних країн отримують високі оцінки завдяки досконалості в одній або кількох основних податкових категоріях.

До слова, найменш конкурентоспроможну податкову систему в ОЕСР має Італія. У країні впроваджені податок на багатство (фінансові активи) та нерухомість, що утримується за кордоном, податок на фінансові операції та податок на спадщину. Італійський податок на додану вартість покриває менше 40 відсотків кінцевого споживання, виявляючи прогалини як у політиці, так і в застосуванні.

За рівнем податкових ставок Україну можна віднести до країн з конкурентоспроможною податковою системою. За рахунок полегшення сплати податків для компаній, запровадивши електронної системи для сплати ПДФО (2014 р.), спрощення сплати податків, зменшення розміру ЄСВ (2017 р.) Україна значно покращила свої позиції в міжнародних рейтингах. За рівнем податкової свободи, який є складовою Індексу економічних свобод, Україна зафіксувала вражаючий приріст на 20 балів (з 61 балу у 1995 році до 89 балів у 2021 році), в т.ч. на 10,5 балів, починаючи з 2017-го року. Однак, мають місце

певні недоліки регулятивного характеру, які можуть бути підсилені необхідністю посиленого фінансування військово-промислового комплексу та витікаючими із цього фіскальними загрозами для податкової безпеки бізнесу.

Список використаних джерел:

1. Іващенко Г. А. Забезпечення податкової безпеки. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2019/56.pdf
2. Цимбалюк І. О. Податкова безпека в системі фінансової безпеки держави. *Стратегічне управління національним економічним розвитком*: монографія : в 2 т. Донецьк: ДВНЗ «ДонНТ», 2013. Т. 2. 392 с.
3. Enache C. Sources of Government Revenue in the OECD. *Tax Foundation*, Feb. 11, 2021. URL: <https://www.taxfoundation.org/publications/sources-of-government-revenue-in-the-oecd/> (дата звернення 02.05.2022).
4. The International Tax Competitiveness Index 2021. URL: <https://taxfoundation.org/publications/international-tax-competitiveness-index/> (дата звернення 02.05.2022).

Сергієнко Ю. І.

*аспірант кафедри економіки та бізнесу
(Харківський національний університет будівництва та архітектури)*

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ЯК СИСТЕМА

Вагомість та критичність цих зауважень доводять можливість висунення гіпотези про справедливість і доцільність виокремлення фінансово-економічного напрямку в системі загальної безпеки підприємства. Зауважимо, що такі пропозиції вже наводилися в дослідженнях із проблем економічної безпеки підприємства. Так, у праці П. Кравчука запропоновано термін корпоративної безпеки підприємства, в складі якої окремим напрямком виділено фінансово-економічну безпеку (рис. 1) з структурними сферами фінансової, економічної та маркетингової[3].

Дотримуючись ресурсно-функціонального підходу до декомпозиції економічної безпеки, автор розглядає її на трьох рівнях, кожен із яких містить сукупність складових. Таким чином формується система корпоративної безпеки підприємства, яка включає на другому рівні інформаційну, силову, фінансово-економічну, інтелектуально-кадрову, техніко-технологічну та інституційно-правову складові, які виступають основними структурними компонентами безпеки.

Для належного забезпечення складових другого рівня науковець визначив напрями, які утворюють третій рівень економічної безпеки підприємства.[2]

При цьому економічній безпеці автор відводить місце, поряд із маркетинговою та фінансовою, у третьому рівні корпоративної безпеки.

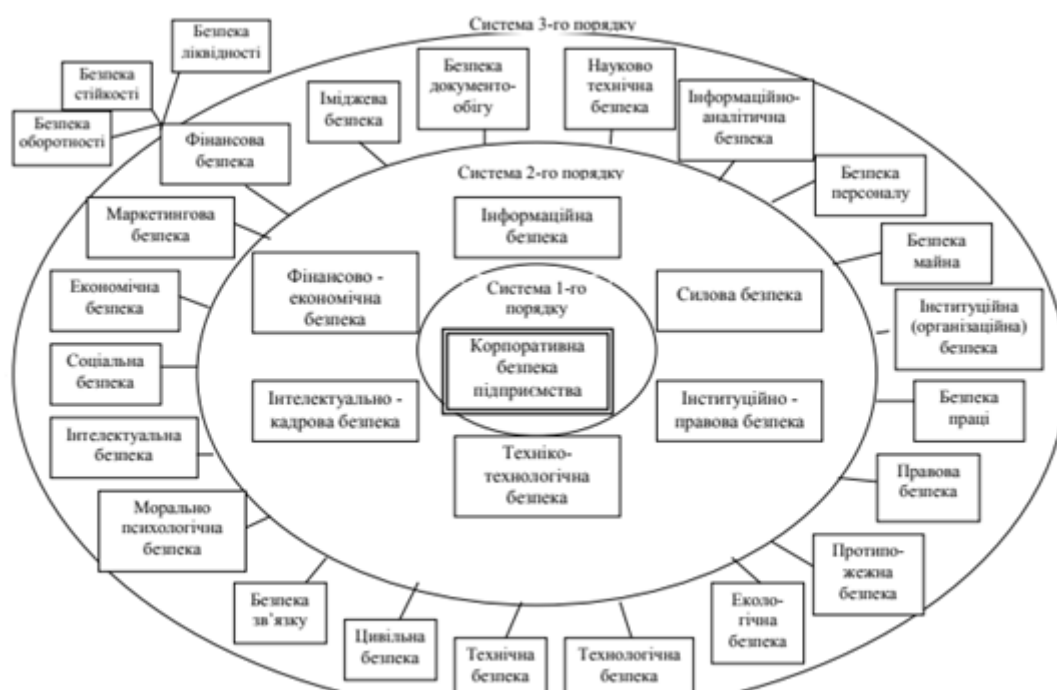


Рис. 1. Структура корпоративної безпеки підприємства[3]

Фінансово-економічна безпека підприємства є складною системою, яка включає певний набір внутрішніх характеристик, спрямованих на забезпечення ефективності використання корпоративних ресурсів за кожним напрямом діяльності.

Таким чином безпеку варто розглядати через призму її функціональних складових, що дозволяє: здійснювати моніторинг чинників, які впливають на стан як функціональних складових, так і фінансово-економічної безпеки загалом; досліджувати процеси, які здійснюють вплив на забезпечення фінансово-економічної безпеки; проводити аналіз розподілу і використання ресурсів підприємства; вивчати економічні індикатори, що відображають рівень забезпечення функціональних складових; розробляти заходи, які сприятимуть досягненню високого рівня складових, що призведе до посилення фінансово-економічної безпеки підприємства загалом.

Системний підхід до аналізу фінансово-економічної безпеки передбачає розгляд економіко-виробничої діяльності підприємства як багаторівневої структурної системи.

Для дослідження фінансово-економічної безпеки підприємств необхідно враховувати галузеву специфіку їхньої діяльності та вживати відповідні заходи, а саме[0]:

1. Удосконалити регуляторну політику, ліквідувати прояви монополізму, спростити дозвільну систему найбільш суттєвих перешкод зміцнення безпеки підприємництва.

2. Посилити рівень фінансово-економічної безпеки підприємництва через розвиток регіональної мережі страхових та гарантійних фондів, кредитної кооперації малого підприємництва для забезпечення ліквідності їхньої діяльності, зокрема здійснення підтримки сільськогосподарських товаровиробників і дрібних підприємців, які працюють у сільській місцевості та малих містах.

Виокремлення найважливіших індикаторів системи фінансово-економічної безпеки та їхнє узагальнення дозволить визначити можливі напрями підвищення рівня економічної безпеки підприємства.

Список використаних джерел:

1. Економічна безпека в Україні: держави, фірми, особи: навч. посібник / Н. Й. Реверчук, Я. Й. Малик, І. І. Кульчицький, С. К. Реверчук; [за ред. С. К. Реверчука]. Львів: ЛФ МАУП, 2000. 192 с.
2. Жаліло Я. А. Проблеми узгодження економічної безпеки мікро- та макрорівнів. *Національна програма забезпечення економічної безпеки в контексті стратегії соціально-економічного розвитку України*: матеріали Круглого столу (1 листопада 2000 р.) / [ред. С. І. Пирожков, Б. В. Губський, А. І. Сухоруков]. К.: Національний інститут українсько-російських відносин при Раді національної безпеки та оборони України, 2001. С. 53-56.
3. Оценка и прогнозирование неплатежеспособности предприятий: монографія / Н. А. Кизим, И. С. Благун, Ю. С. Копчак. Х.: Издательский дом ИНЖЕК, 2004. 144 с.

Уразова Г. О.

*кандидат юридичних наук,
асистентка кафедри цивільного права №1*

Гурбанова Н. Н.

*магістрант факультету адвокатури
(Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Важливою складовою економічної безпеки підприємства є фінансова безпека. В умовах сучасної ринкової економіки, що характеризується високим рівнем фінансових ризиків, зміною факторів зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування організацій, наростанням загроз їхнім фінансовим інтересам, одним із найбільш актуальних напрямів фінансового менеджменту стає забезпечення фінансової безпеки підприємства. Забезпечення фінансової безпеки підприємства є важливим чинником стабільного функціонування.

Поняття «фінансова безпека» як самостійний об'єкт управління відносно нове, введене у науковий обіг тільки в останньому десятиріччі. Воно комплексно і достатньо, детально розглядається сучасними дослідниками на макрорівні в системі більш загальних категорій – «національній безпеці» або «економічній безпеці країни» [3].

Основними завданнями фінансової безпеки на підприємстві є:

- забезпечення сталого розвитку підприємства;
- забезпечення стійкості грошових розрахунків та основних фінансово-економічних параметрів;
- нейтралізація негативного впливу фінансових та банківських криз та навмисних дій конкурентів, тіньових структур на розвиток підприємства;
- найбільш оптимальне для підприємства залучення та використання різних джерел фінансування;
- запобігання злочинам у фінансових правовідносинах. Дані завдання мають вирішувати акціонери та менеджери підприємства з метою забезпечення безпечного та ефективного функціонування не тільки елементів фінансової системи підприємства, а й усіх взаємопов'язаних із нею ланок управління підприємством [1, с. 20].

Джерелами інформації для аналізу та оцінки фінансової безпеки можуть бути: каталог факторів ризику і ризикових ситуацій; особистий досвід керівників підприємства та фахівців; прогнозна інформація; матеріали ревізій, аудиту, перевірок податкової служби, засобів масової інформації, нарад, листування, одержувані в результаті особистих контактів; бухгалтерський облік і звітність; статистичні дані; відомості про конкурентів, партнерів, постачальників і споживачів; матеріали маркетингових досліджень про стан ринку; відомості правоохоронних органів про кримінальну обстановку; економічна, політична, демографічна тощо ситуації в країні та регіоні; платоспроможність покупців тощо.

Для забезпечення фінансової безпеки на підприємстві слід визначити систему кількісних і якісних показників, що дозволяють оцінити поточний і

перспективний рівень фінансового стану підприємства. Кожному виду фінансового стану підприємства будуть відповідати нормальні обмеження значень кількісних показників і набір якісних показників, що забезпечує стабільну захищеність фінансових інтересів від ідентифікованих реальних і потенційних загроз зовнішнього і внутрішнього характеру. Кількісні показники доцільніше представити у вигляді індикаторів, що відповідають особливостям досліджуваного об'єкта і дозволяють проводити діагностику і аналіз фінансової безпеки підприємства [2, с. 149].

Індикаторами фінансової безпеки підприємства є граничні значення наступних показників: коефіцієнт покриття, коефіцієнт автономії, рівень фінансового левериджу, коефіцієнт забезпеченості відсотків до сплати, рентабельність активів, рентабельність власного капіталу, середньозважена вартість капіталу, показник розвитку компанії, тимчасова структура кредитів, показники диверсифікації, темпи зростання прибутку, реалізації продукції, активів, співвідношення оборотності дебіторської та кредиторської заборгованості.

Забезпечення фінансової безпеки має ґрунтуватися не з позиції окремого процесу, а в системі взаємозв'язків усіх процесів, що відбуваються як усередині підприємства, так і поза його межами у взаємодії із зовнішнім середовищем. Важливими умовами та елементами у забезпеченні нормального функціонування підприємства є оцінка та управління економічними ризиками та адаптація до змін ринкової кон'юнктури.

Список використаних джерел:

1. Біляк Ю. В. Основні загрози фінансовій безпеці корпоративних підприємств. *Агросвіт*. 2017. № 12. С. 20-30.
2. Гринчук Т. П. Управління фінансовою безпекою підприємства. Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки. Луцьк, 2021. 565 с.

3. Мартюшева Л. С., Петровська Т. Е., Трихліб Н. І. Фінансова безпека підприємства як самостійний об'єкт управління. №71. С. 235–238.

Франчук В. І.

*доктор економічних наук, професор,
проректор*

Мельник С. І.

*доктор економічних наук, доцент,
завідувач кафедри фінансів та обліку
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Підприємство, будучи відкритою соціально-економічною системою, перебуває у взаємодії із суб'єктами зовнішнього середовища. Умови ведення бізнесу, які в Україні ускладнюються насамперед пандемією COVID-19, а також загальноекономічною, політичною, соціальною та військовою нестабільністю, не лише пришвидшують процеси взаємодії, але формують невизначеність та нестабільність, що суттєво ускладнює процес управління підприємством. Нездатність своєчасно реагувати на зміну середовища функціонування є першопричиною зростання ризиків та виникнення загроз, негативний вплив яких провокує зниження рівня економічної безпеки підприємства, зокрема фінансової.

Питання забезпечення фінансової безпеки не стояло перед підприємством до 90-х рр. минулого століття, а сьогодні фінансова безпека – ключова функціональна складова економічної безпеки підприємства. Відповідно на зміну наявній жорсткій системі управління повинна і має прийти інша – гнучка з максимальним делегуванням прав і завдань іншим структурним підрозділам, які безпосередньо працюють у сфері фінансової безпеки. Тому питання сучасних видів управління фінансовою безпекою підприємств є надзвичайно актуальним.

Нестабільність та складність прогнозування зміни середовища функціонування українських підприємств потребує від їх систем економічної безпеки дотримання такого принципу менеджменту як адаптивності, тобто здатності своєчасно реагувати на зміну середовища функціонування на основі вдосконалення внутрішніх процесів та коригування системи управління. Окрім цього, для більшості українських підприємств адаптація уможливує виживання та формує основу для розвитку, сприяє узгодженню внутрішніх інтересів учасників, створює баланс в інтересах підприємства та суб'єктів зовнішнього середовища.

Хибною є позиція менеджерів українських підприємств, які розуміють адаптацію як прийняття окремого управлінського рішення у відповідь на зміну певного параметра взаємодії підприємства і зовнішнього середовища. Адаптацію в найбільш загальному варіанті доцільно розуміти як послідовну науково-організовану програму дій, яка стосується основних складових підприємства як соціально-економічної системи, результатом реалізації якої має стати пристосування до змінених умов ведення фінансово-господарської діяльності. Адаптація не може бути одномоментною подією, доцільно говорити про процес, який має ґрунтуватися на результатах оцінювання стану підприємства, змін у середовищі функціонування, розроблення плану послідовних змін, прогнозів досягнення очікуваних результатів, формування організаційного та ресурсного забезпечення тощо.

Адаптація управління фінансовою безпекою підприємства має узгоджуватись зі змінами в інших складових економічної безпеки та адаптацією усієї діяльності підприємства. Інший момент полягає в тому, що фінансова безпека – ключова складова в системі економічної безпеки, відповідно будь-які зміни на підприємстві та, зокрема в системі його управління, мають здійснюватись з урахуванням їх впливу на фінансову безпеку підприємства.

Отже, адаптивне управління фінансовою безпекою підприємства – процес реалізації узгоджених заходів, в умовах обмеженого інформаційного забезпечення та швидкої і складно передбачуваної зміни умов функціонування,

які передбачають внесення змін в організаційну структуру, стиль та методи управління фінансовою безпекою для поліпшення результативності дій суб'єктів безпеки та ефективності реалізації захисних заходів. Застосування адаптивного управління спрямоване на вдосконалення системи управління фінансовою безпекою підприємства, тому функції для нього пов'язані з плануванням і прогнозуванням, організуванням та мотивацією, контролем та регулюванням.

Також важливим фактором у забезпеченні потрібного рівня фінансової безпеки підприємств стає не лише створення та адаптація системи управління, але труднощі зі своєчасним отриманням достовірної та повної інформації, як основи для прийняття адекватних до ситуації управлінських рішень. Йдеться про розпізнавання процесів зміни рівня безпеки на ранніх етапах, що дає змогу, в умовах турбулентності середовища функціонування, отримати певний необхідний часовий проміжок для розроблення управлінського рішення. Інший аспект – цей проміжок часу необхідний для отримання, перевірки, узагальнення інформаційного підґрунтя розроблення рішення. Тобто необхідним є виконання такого завдання: отримання сигналу про зміну впливу середовища функціонування для формування інформаційного підґрунтя для розроблення та реалізації захисних заходів суб'єктами безпеки.

Узагальнюючи можна стверджувати, що пріоритетним стає управління на випередження, яке в науковій літературі визначено як антисипативне. Термін «антисипативне управління» не є поширеним, окрім того його зміст доволі часто пов'язують з антикризовим та адаптивним управлінням. Зазначене пояснюється спрямованістю антисипативного управління, як й інших названих видів, на підтримання життєздатності підприємства, створення умов для недопущення посилення негативного впливу ключових внутрішніх та зовнішніх загроз.

Розуміння трьох видів управління дає чітке уявлення про наявність як відмінностей, так і можливості одночасного застосування. Ця теза ґрунтується на тому факті, що антисипативне управління орієнтоване на виявлення

слабких сигналів, які дають змогу розробити та реалізувати превентивні захисні заходи для зменшення ймовірності виникнення або ж посилення негативного впливу внутрішніх та зовнішніх загроз. Адаптивне, спрямоване на систематичне відстеження змін у середовищі функціонування підприємства для поетапного коригування всіх внутрішніх процесів, тобто адаптування для максимально довгого підтримання життєздатності. Антикризове управління передбачає реалізацію заходів щодо гальмування кризових процесів підприємства, недопущення його банкрутства із подальшим відновленням нормальної фінансово-господарської діяльності.

Також доцільно звернути увагу, що антисипативне та адаптивне управління нами визначені як безперервні, коли антикризове застосовується у разі незадовільної реалізації перших двох, тобто попри реалізацію превентивних захисних заходів та програми адаптації підприємства, кризові процеси посилюються, явними стають ознаки можливого банкрутства.

Суттєва різниця в застосуванні певного інструментарію полягає не лише в переліку найдоцільніших методів, але і в тому, що для антисипативного та адаптаційного управління вони орієнтовані на зовнішнє та внутрішнє середовища, коли для антикризового управління – на аналізуванні внутрішніх процесів, адже йдеться про виживання підприємства у короткостроковому періоді.

Якщо антикризове управління передбачає зосередження уваги на динаміці кризових процесів, то антисипативне та адаптивне орієнтовані не лише на визначення та адаптацію до негативного впливу загроз, але й виявлення додаткових можливостей, які сприятимуть повнішому досягненню економічних інтересів підприємства.

Здійснене порівняння та дослідження сучасних видів управління фінансовою безпекою підприємства дало змогу обґрунтувати відмінності між антикризовим, адаптаційним та антисипативним видами управління, які доводять потребу вдосконалення методологічних засад їх комплексного застосування в умовах українських підприємств.

Чапляк Н. І.
*кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри фінансів та обліку
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В Україні механізм формування державних закупівель пройшов тривалий та складний шлях. Суттєві зміни пов'язані із прийняттям Закону України «Про публічні закупівлі» та створення електронної системи здійснення закупівель ProZorro. В Україні ця система вперше дала можливість постачальникам подавати свої пропозиції в електронному вигляді і зробила весь процес здійснення закупівель прозорим.

Принциповою особливістю Закону є визначення правових та економічних засад здійснення закупівель товарів, робіт і послуг для забезпечення потреб держави, територіальних громад та об'єднаних територіальних громад [1], оскільки це передбачає механізми проведення торгів, можливість участі в торгах національних і іноземних підприємств, та одразу право на оскарження рішень, що є неправомірними або такими з якими не згідний учасник закупівель.

Введення такого Закону вже за незначний проміжок часу дав свої результати, лише за 2017 рік було укладено договорів на загальну суму 3704 млрд. грн. Від початку роботи електронної системи закупівель та станом на 01.01.2021 року оголошено 7,7 млн. процедур з очікуваною вартістю 4,3 трлн. грн., з яких кількість успішно завершених становить більш ніж 7 млн. з очікуваною вартістю 2,776 трлн. грн. Загальна кількість організаторів за даними електронної системи закупівель зросла і на кінець звітного року становила – 45 393, при цьому зросла і кількість учасників – 347 567, що свідчить про зменшення бар'єрів для участі у публічних закупівлях та поступового

підвищення довіри представників бізнесу до процесу публічних закупівель. За даними електронної системи закупівель різниця суми між очікуваною вартістю закупівель та сумою укладених договорів, з моменту повноцінного запуску електронної системи закупівель та станом на кінець 2020 року склала понад 153 млрд. грн. [2]. Сьогодні процедура публічних закупівель є ефективним механізмом співпраці різних секторів економіки, попри подальші зміни та вдосконалення законодавчої бази в цій сфері.

Однак з моменту російського вторгнення в Україну відбулось різке збільшення витрат на оборону та соціальну підтримку, що вимагали оперативного врегулювання. Для надання можливості державі закривати потреби оборонної і публічної закупівлі електронна система закупівель не припинила свою роботу та здійснює опосередкований вплив на стабілізацію економічної ситуації в Україні.

Запорукою такої злагодженої роботи було ухвалення Кабінетом Міністрів України постанови №169 «Деякі питання здійснення оборонних та публічних закупівель товарів, робіт і послуг в умовах воєнного стану» від 28 лютого 2022 року. Відповідно до неї було скасовано процедури закупівель і спрощених закупівель для оборонних та публічних закупівель товарів, робіт і послуг в умовах воєнного стану, з врахуванням переліку та обсягів відповідних закупівель, що визначаються рішеннями замовників/державних замовників.

Що стосується проведення закупівель, розпочатих до введення правового режиму воєнного стану, то вони деталізуються Листом Мінекономіки щодо здійснення закупівель у період воєнного стану [3]. У листі вказано, що такі процедури закупівель та спрощені закупівлі завершуються у порядку, визначеному Законом України «Про публічні закупівлі». Проте, якщо замовники не мають можливості завершити такі процедури закупівлі у зв'язку із обставинами, що від них не залежать, вони можуть визнати закупівлю такою, що не відбулася, внаслідок дії непереборної сили відповідно до Закон України «Про публічні закупівлі» [4].

Важливою передумовою здійснення закупівель відповідно до вказаних нормативно-правових актів є дотримання замовниками принципів здійснення публічних закупівель, а для державних замовників у сфері оборони – принципів здійснення оборонних закупівель, серед яких своєчасність та відповідність прийнятим рішенням щодо захисту національних інтересів України, забезпечення потреб безпеки і оборони й ефективності використання коштів, результативності відповідно до чинного законодавства.

Сьогодні в складних умовах воєнного стану в Україні відбувається активне реформування економіки, де одну з ключових ролей відіграють публічні закупівлі. Попри важкі та вимушені зміни механізм проведення процедур закупівель спрямований на мінімізацію затрат часу, результативність співпраці і оптимізацію закупівлі.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015 № 922-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-19>.

1. Звіт сфери публічних закупівель за 2020 рік. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=ca5d0012-c7f9-4750-b1f8-cf5550ecb270&tag=Zviti>.

2. Листом Мінекономіки щодо здійснення закупівель у період воєнного стану від 04.03.2022 р. №3304-04/9225-06. – URL: <https://radnuk.com.ua/pravova-baza/lyst-minekonomiky-shchodo-zdijsnennia-zakupivel-u-period-voiennoho-stanu/>

3. Медведєв Я. Закупівлі під час воєнного стану: регулювання та процедури. Юридична газета online. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/antimonopolne-konkurentne-pravo/zakupivli-pid-chas-voennogo-stanu-regulyuvannya-ta-proceduri.html>.

4. Постанова КМУ «Деякі питання здійснення оборонних та публічних закупівель товарів, робіт і послуг в умовах воєнного стану» від 28 лютого 2022 р. № 169– URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/169-2022-%D0%BF#Text>.

5. Ткачик Ф. П., Крисовата К. В. Ефективність функціонування публічних закупівель в Україні. *Ефективна економіка*. 2020. № 7. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8044> (дата звернення: 01.05.2022).

Чапляк Н. І.

*кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри фінансів та обліку*

Парій Т. М.

*здобувач вищої освіти
спеціальності «Фінанси, банківська справа та страхування»
(Львівський державний університет внутрішніх справ)*

ВПЛИВ РОСІЙСЬКОЇ АГРЕСІЇ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ УКРАЇНИ

Існує історичний зв'язок між прагненням держав зайняти відповідне місце на геополітичній карті світу та у певних стандартизованих діях, що сприяють їх виходу на арену міжнародного управління. Такі цілі досягаються з допомогою відстоювання власних національних інтересів, зокрема, збільшуючи поставки експорту національного продукту з ефективним використанням національних ресурсів, свідомо оминаючи загострення відносин з іншими державами, тим самим зберігаючи вигідні економіко-торговельні зв'язки. Парадоксом є те, що в 21 столітті Україна зазнала військового нападу, а агресор обрав іншу стратегію побудови міжнародних відносин, а точніше перспективу самоізоляції.

Сьогодні на своїй території Україна бореться з військовим вторгненням, що супроводжується пропагандистськими, матеріально-технічними, інформаційними, фінансовими заходами, що спрямовані на дестабілізацію внутрішньої соціально-політичної ситуації в державі і ставлять під пряму загрозу її суверенітет та територіальну цілісність, а отже і економічну безпеку.

Під забезпеченням національної економічної безпеки України слід розуміти діяльність як громадян так і державних, суспільних інститутів, що спрямована на виявлення, попередження та протидію загрозам економічній безпеці особи, суспільства і держави, що у тісній взаємодії створює ефективний механізм функціонування національної економіки [2, с.189]. Очевидно, що конфлікти відбуваються на фоні негативної економічної ситуації, яка супроводжується зупиненням виробництва і торгівлі, фінансовими втратами, змінами у структурі державних видатків, військовою мобілізацією тощо. Та варто зазначити, що одним з головних напрямків гібридної війни в економічній сфері України є саме газовий сектор і постійне збільшення витрат на закупівлю газу країни-агресора стало вагомим економічним чинником навантаження як на український бюджет – так і на українську державу. Загрози економічній безпеці України подано у наступній таблиці [4, с. 106].

Таблиця 1

Загрози економічній безпеці України

Фінансова сфера	<ul style="list-style-type: none"> – контроль над важливими економічними активами в Україні з боку російських власників; – зовнішній економічний вплив на діяльність великих підприємств.
Військова сфера	<ul style="list-style-type: none"> – діяльність незаконних збройних формувань та диверсійно-розвідувальних груп агресора на території України; – цілеспрямовані заходи дискредитації ЗСУ та інших силових структур.
Кібер-сфера	<ul style="list-style-type: none"> – впровадження шкідливого програмного забезпечення для кібератак, руйнування стратегічних підприємств
Правоохоронна сфера	<ul style="list-style-type: none"> – неконтрольований вплив за межі України матеріально-фінансових ресурсів; – безпідставна міграція та криміналізація суспільства тощо.

До цього переліку також варто додати такі загрози економіці як: домінування ринку товарів над ринком послуг, звуження місткості внутрішнього ринку, посилення структурних диспропорцій функціонування

роздрібної торгівлі, а також сфери споживчих послуг, погіршення інвестиційного середовища, зростання інфляції, яке в свою чергу зумовлює падіння ВВП України, який є вагомим макроекономічним показником, зокрема показником фінансової стійкості тощо.

Однак завдяки низці заходів всім нападам, що пов'язані з гібридними нападами можна протистояти, зокрема існує два основні напрями реалізації державної політики в цій сфері:

- зовнішньополітичний, який полягає у деконструкції позитивного образу агресора;
- внутрішньоукраїнський, який полягає у зміцненні соціогуманітарного простору [1, с. 6].

Завершення війни з перемогою України, на наш погляд, супроводжуватиметься: політичними та соціальними змінами; ефективною боротьбою з корупцією; максимальним зменшенням впливу агресора на російськомовне населення в Україні та посиленням захисту національних інтересів держави від деструктивних гібридних загроз тощо.

Отже, військовий напад несе для нашої держави людські, політичні, інфраструктурні та економічні втрати. За цих умов особливої актуальності набуває сильна економіка, що є одним з ключових чинників успіху у війні. До сфери прояву державної політики в цей час повинне відбутись узгодження фінансової, грошово-кредитної, бюджетної, валютної, інвестиційної, податкової, а також митної політики. Вже сьогодні відбувається формування та розвиток прямих економічних і торговельних відносин на всіх рівнях, забезпечення сприятливих умов співробітництва на рівні адміністративно-територіальних одиниць відповідно до діючого законодавства.

Список використаних джерел:

1. Андрієвський Т. Г. Гібридна війна у політичному процесі: особливості проявів та засоби протидії: кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Харків, 2021. 6 с.

2. Лекарь С. Правове регулювання економічної безпеки в Україні. *Підприємництво, господарство і право*, 2019. № 12. С. 186-191
3. Магда Є.М. Гібридна війна: сутність і структура феномену: «Політичні науки». № 4. 2014.
4. Мартинюк В. Гібридні загрози Україні і суспільна безпека: досвід ЄС і східного партнерства. Київ, 2018. 106 с.

Шевченко Н. В.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів та обліку*

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

РОЛЬ ДЕРЖАВНИХ ОРАНІВ У ЗМЕНШЕННІ РІВНЯ ТІНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ТА ВІДМИВАННЮ ДОХОДІВ

В процесі зниження рівня корупції в Україні, детінізації вітчизняної економіки, зменшення обсягів приховування та відмивання доходів суб'єктами господарювання і домогосподарствами ключову роль відіграють як вітчизняні (державні) антикорупційні організації так і міжнародні. До таких організацій, які забезпечують ефективну діяльність в Україні слід віднести:

1. Національне антикорупційне бюро України (НАБУ) - центральний органом виконавчої влади України основною ціллю якого є виявлення, попередження, розслідування, розкриття, попередження та припинення будь-яких корупційних та інших кримінальних порушень. Завданнями бюро є: протидія будь-яким кримінальним та корупційним правопорушенням, які були вчинені посадовими особами різних рівнів влади, становлять будь-яку загрозу національній безпеці. При цьому воно є відкритим, демократичним, законним, забезпечує нейтралітет рішень та безпартійним [1].

2. Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) - основними завданнями якого є: проведення аналізу у сфері запобігання, протидії корупції; розроблення антикорупційних програм, проєктів;

формування антикорупційної політики та правових актів; проведення різних досліджень у сфері визначення рівня корупції та методів його зниження; розгляд звернень, що стосуються корупційної діяльності тощо. Національне агентство з питань запобігання корупції є найголовнішим у сфері забезпечення антикорупційної політики держави [2].

3. Державне бюро розслідувань України (ДБР)– державний правоохоронний орган, основними завданнями якого є виявлення, запобігання та розкриття злочинів, припинення злочинних правопорушень у точу числі корупційних протиправних дій [3].

4. Спеціалізована антикорупційна прокуратура (САП), яка є самостійним відокремленим структурним підрозділом Генеральної прокуратури України. Основними завданнями є нагляд за чітким виконанням законів, при проведенні оперативно-розшукової діяльності досудового розслідування Національного антикорупційного бюро України.

5. Служба безпеки України (СБУ)– діяльність якої пов'язана з: контррозвідкою, захистом національною української державності, боротьба з тероризмом, захист інформаційного простору та кіберпростору, охорона державної таємниці (захист персональних та державних даних), досудове розслідування [4].

6. EPAC/EACN (The European Partners against Corruption and European contact-point network against corruption) — Європейські партнери проти корупції та Мережа європейських антикорупційних організацій, які значною мірою допомагають у вдосконаленні антикорупційних програм на території України, надають необхідну інформацію пов'язану з корупційними діями фізичних та юридичних осіб України, проводить семінари та конференції та різні види навчання.

7. Трансперенсі Інтернешнл ТІ міжнародна антикорупційна організація, заснована у Берліні завданнями організації є дослідження рівня корупції, рівня сприйняття корупції у світі та в кожній окремій країні, визначення факторів що впливають на рівень корупції в окремих країнах,

надання різноманітних аналітичних та статистичних даних, співпраця з урядами та урядовими організаціями країн.

8. Державна служба фінансового моніторингу – яка забезпечує моніторинг руху грошових коштів як в середині держави так і за її межами.

При цьому важливим є підписання меморандумів, протоколів та угод про співпрацю з міжнародними організаціями розвинених країн, досвід яких буде надзвичайно корисним для зниження рівня корупції в Україні. А також вдосконалення вже існуючих державних антикорупційних програм, Кримінального та Адміністративного Кодексу, Законі України: «Про запобігання корупції», «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення».

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Національного антикорупційного бюро України.
URL : <https://nabu.gov.ua/>
2. Офіційний сайт Національного агентства з питань запобігання корупції. URL : <https://nazk.gov.ua/uk/>
3. Офіційний сайт Державного бюро розслідувань. URL : <https://dbr.gov.ua/>
4. Офіційний сайт Служби безпеки України. URL : <https://ssu.gov.ua/>

РЕЗОЛЮЦІЯ
науково-практичної інтернет-конференції
«Менеджмент і безпека в умовах війни:
теоретичні та прикладні аспекти»

м. Львів

13 травня 2022 року

За результатами обговорення доповідей учасників науково-практичної інтернет-конференції «Менеджмент і безпека в умовах війни: теоретичні та прикладні аспекти» окреслено актуальні питання у сфері ситуаційного управління та безпекової діяльності, проаналізовано вплив воєнних дій на національну безпеку України та країн Європи, економічні процеси на макро-, мезо- та мікрорівнях, узагальнено ризики та загрози економічній безпеці держави, підприємств та організацій, суспільства та особи в умовах геополітичної нестабільності; визначено організаційно-управлінські аспекти, стратегічні завдання, економічні, соціально-психологічні та правові інструменти безпекової діяльності.

За результатами обговорення сформульовано такі практичні рекомендації:

1. З метою подолання наслідків війни та фінансово-економічної кризи пріоритетним напрямом діяльності держави й бізнесу проводити скоординовану політику, яка максимально враховувала би фактори та ризики, що загострюють кризові явища. Адаптивне управління в умовах реальних загроз забезпечить мінімізацію фінансових ризиків для бізнесу, а також створить фундамент для подальшого його розвитку в посткризовий період, коли вплив загроз буде зменшений.

2. Реалізовувати заходи бюджетної децентралізації на місцевих рівнях і синхронізації бюджетної політики різних рівнів влади. У повоєнний час регуляторні бюджетні механізми повинні мати стимулюючий ефект для роботи органів влади місцевого рівня та сприяти ефективному управлінню фінансами громадських організацій. Нові моделі суспільної поведінки враховуватимуть параметри, що змінилися, та консолідуватимуть позитивний ефект бюджетної децентралізації на рівні громад і районів. В умовах повоєнного періоду для України найефективнішим способом розвитку зруйнованої економіки буде розвиток інноваційно-активних регіонів і галузей, які, своєю чергою, стануть драйверами розвитку пов'язаних територій та галузей, забезпечуючи синергетичний ефект.

3. Задля протидії економічним злочинам у системі боротьби з легалізацією (відмиванням) коштів, одержаних злочинним шляхом, необхідно удосконалити нормативно-правове забезпечення протидії окремим фінансовим злочинам; також уточнення потребує організаційно-правовий механізм розслідування предикатних злочинів і посилення кримінальної відповідальності за вчинення протиправних діянь у фінансовій сфері.

4. У системі національного рахівництва України фактично немає обліку первинних пасивів держави Україна: землі, надр, навіть більшості нерухомості. З огляду на це, необхідно:

- запровадити класифікатор форм власності, забезпечити належний та повний облік наявних об'єктів власності зі зазначенням форми власності;
- розробити прогностичні оцінки втрат ресурсів розвитку майбутніх поколінь унаслідок війни 2014–2022 років, про відшкодування яких слід заявити російській федерації за наслідками війни.

5. Ураховуючи спектр як зовнішніх, так і внутрішніх загроз безпеці розвитку країни, неефективність і дисфункції державного управління внаслідок системи ексклюзивного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів держави, виникає необхідність розробки та запровадження радикальних інноваційних механізмів у цій сфері, завданнями яких є:

- формування нової суспільної домовленості та інституціонального базису ефективного функціонування держави;
- інноваційний економічний та суспільно-політичний розвиток; забезпечення рівних можливостей, а не «рівних економічних результатів» для громадян України;
- створення конкурентоспроможної в глобальному середовищі держави.

6. Постійно здійснювати моніторинг впливу загроз і дестабілізуючих чинників на діяльність підприємств та організацій в Україні з метою раннього виявлення та попередження їхніх негативних наслідків, широко впроваджувати принципи антисипативного (прогностичного) й адаптивного управління компаніями, що дають змогу мінімізувати витрати на ліквідувати завдану шкоду.

7. Для ефективного управління безпековою діяльністю інноваційно-активних підприємств необхідний дієвий механізм, який повинен містити належне ресурсне забезпечення. Неможливо проводити ефективну безпекову діяльність і реалізовувати заплановані управлінські рішення без належного обсягу ресурсів.

8. Удосконалити механізм управління економікою з використанням сучасних організаційних підходів і моделей поведінки (agile), потенціалу штучного інтелекту, діджиталізації, методів інтернет-маркетингу та інших новітніх інструментів для досягнення цілей організації, забезпечення ефективної виробничої та збутової діяльності.

9. На рівні держави та підприємств розробити дієві механізми з підтримки економічної безпеки особи (працівника) як основи трудового потенціалу та генетичного коду країни.

10. Заохочувати професійний розвиток сучасних управлінців, зокрема формувати і розвивати в них компетентності у сфері лідерства, емпатії та емоційного інтелекту, що даватиме змогу бути стресостійкими, зберігати здатність ухвалювати правильні рішення в кризових ситуаціях, не зазнавати паніки та апатії, знаходити оптимальні виходи, гуртувати навколо себе колектив, що вкрай важливо в умовах викликів війни.

11.3 метою збереження психічного здоров'я особистості в умовах воєнного стану необхідно:

- здійснити розробку та впровадження програм підвищення психічного здоров'я в організаціях шляхом проведення у них комплексних досліджень, а також здійснення на їх основі комплексної тренінгової, психотерапевтичної, коучингової та просвітницької роботи;

- забезпечити ефективну і конструктивну взаємодію центрів психологічного консультування з державними та приватними інституціями, визначити актуальні напрями роботи кризових центрів;

- зосередити увагу на психологічній допомозі за особистісних порушень невротичного спектру, психічній дезадаптованості, психологічній просвіті та психогієні; створенні умов для проведення психодіагностичного скринінгу;

- впровадити заходи щодо виховання культури здоров'я (здоров'язберігаючої компетентності), що сприятиме усвідомленню здоров'я як основної життєвої цінності, формуванню мотивації до здорового способу життя та відповідальності за особисте та здоров'я своїх рідних і близьких;

- формувати основні життєві компетентності (емоційної регуляції, стресостійкості, подолання конфліктів) у межах освітніх програм шкіл і закладів вищої освіти;

- організувати якісну систему психологічних послуг, що відповідатиме концептуальним положенням новітньої наукової галузі – ноетики, зокрема з питань запобігання та розв'язання психосоціальних проблем під час війни, що пов'язані з тотальною інформатизацією та технологізацією життя і суспільства.

Учасники конференції

