

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»  
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ І ПРАВА  
ІНСТИТУТ ПРАВА ТАМБОВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
ІМЕНІ Г. Р. ДЕРЖАВІНА**

**VII Міжнародна науково-практична конференція  
студентів, аспірантів та молодих вчених**

**«СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ:  
ВИКЛИКИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕПОХИ»**

**(збірник матеріалів)**

**м. Київ**

**Матеріали** VII міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ: ВИКЛИКИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕПОХИ» (2013 р. м. Київ) / Укладачі: А. А. Мельниченко, І. І. Федорова, О. О. Боровикова/ - К.: НТУУ «КПІ», 2013. –176с.

Матеріали доповідей учасників конференції подано за редакцією авторів.

**Укладачі:**

А. А. Мельниченко

І. І. Федорова

О. О. Боровикова

**Оформлення обкладинки: Кайс Зося, Лабораторія технічної естетики та дизайну**

© Авторські права авторів статей захищено, 2013

## ЗМІСТ

<b>СЕКЦІЯ №1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ.....</b>	<b>10</b>
Анацька Наталія Василівна	
СОЦІАЛЬНО-ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ УСТАЛЕНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА.....	10
Бейкун Андрій Леонардович	
ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНО-УПРАВЛІНСЬКИХ СХЕМ ВВЕДЕННЯ У ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ОБІГ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ .....	11
Божок Ольга Ігорівна	
СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ АДМІНІСТРАТИВНОЇ СУБКУЛЬТУРИ У СОЦІАЛЬНО-УПРАВЛІНСЬКОМУ ДИСКУРСІ .....	15
Бубон Татьяна Владимировна	
РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЯХ В СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЕ .....	16
Василенко Валентина Анатольевна	
СПЕЦИФИКА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ГЕНДЕРНЫХ ЛИНГВОМОДЕЛЕЙ В ИНТЕРНЕТ - ПРОСТРАНСТВЕ.....	17
Василець Ольга Іванівна	
МОДУС СПРАВЕДЛИВОСТІ У СУЧАСНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАКТИКАХ .....	18
Волкова Дар'я Олексіївна	
СПЕЦИФИКА УПРАВЛІННЯ ТВОРЧИМ ВІДДІЛОМ В РЕКЛАМНІЙ АГЕНЦІЇ .....	20
Гончарук Юлія Леонідівна	
СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	21
Гур Віктор Іларіонович	
РОЛЬ МОРАЛЬНОГО ФАКТОРУ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ СУСПІЛЬСТВОМ.....	23
Гусак Костянтин Олександрович	
МОРАЛЬНИЙ ВЕКТОР ОСВІТЯНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕПОХИ	25
Демарьов Олександр Геннадійович	
ВПЛИВ КЕРІВНИКА НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ .....	26
Долинець Марина Вікторівна	
КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ .....	27
Думікян Мікаел Мгерович	
ЧИ МОЖЕ НАУКА ПРО УПРАВЛІННЯ БУТИ НА СЛУЖБІ У РОБІТНИКА?.....	29
Зварич ( Гаврилко )Ганна Григорівна	
ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ТА Ї РОЛЬ В ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА .....	30
Ивашенко Игорь Анатолиевич	
“НАДЛОМЫ” ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭПОХИ.....	31

Кармадонова Тетяна Миколаївна	
СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ В УПРАВЛІННІ .....	33
Клепа Євгенія Олександрівна	
КСВ ПО-УКРАЇНСЬКИ.....	35
Клименко Мальвіна Іванівна	
ІСТОРИЧНІ ТРАДИЦІЇ В РОЗУМІННІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЛІДАРНОСТІ .....	36
Коваль Елена Аркадьевна	
К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЯ «МОДЕРНИЗАЦИЯ».....	37
Коломієць Тетяна Володимирівна	
ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КАР'ЄРИ .....	38
Костенко Катерина Віталіївна	
СЕНСОУТВОРЮЮЧА ФУНКЦІЯ НЕКОМЕРЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ В УМОВАХ СУЧАСНОГО УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА.....	40
Кутуєв Павло Володимирович	
ВІД ДИКТАТУРИ РОЗВИТКУ ДО ДЕМОКРАТІЇ РОЗВИТКУ, АБО ДЕРЖАВА, ЩО СПРИЯЄ РОЗВИТКУ, У СХІДНІЙ АЗІЇ ТА СХІДНІЙ ЄВРОПІ .....	41
Куцик Катерина Миколаївна	
СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ЯК УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	43
Майструк Наталія Олегівна	
ЮРГЕН ГАБЕРМАС ПРО ФЕНОМЕНИ КОМУНІКАТИВНОЇ ЗГОДИ ТА ПСЕВДОЗГОДИ .....	44
Мельниченко Анатолій Анатолійович	
КОРУПЦІЯ ЯК СОЦІАЛЬНА ПАТОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ СИСТЕМ.....	45
Мігалуш Анастасія Олександрівна	
МОЖЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ В РУСЛІ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ .....	48
Муратова Ірина Анатоліївна	
АВТОРИТАРИЗМ І АВТОРИТЕТ В УПРАВЛІННІ .....	49
Новиков Борис Владимирович	
ОТ УПРАВЛЕНИЯ КАК ВОЗДЕЙСТВИЯ К САМОУПРАВЛЕНИЮ КАК ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ .....	50
Озерчук Ганна Ігорівна	
КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ.....	55
Павлюченко Діана Андріївна	
РЕТРОСПЕКТИВА РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ .....	56
Савенко Людмила Владимировна	
СЕНСОРНЫЕ МОДАЛЬНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ .....	57
Солонуха Віталій Миколайович	
СТУДЕНТСЬКЕ САМОВРЯДУВАННЯ, ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ УНІВЕРСИТЕТОМ .....	58
Ставроянні Сергій Сергійович	
УПРАВЛІНСЬКА КРИЗА В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ: СПРОБА ФІЛОСОФСЬКОЇ РЕФЛЕКСІЇ.....	59

Стецько Дмитро Ярославович	
ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ: ОСНОВНІ ПІДХОДИ .....	61
Сторіжко Людмила Василівна	
ФІЛОСОФСЬКІ АСПЕКТИ ГУМАНІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	62
Тихонюк Ольга Володимирівна	
МОРАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	63
Трофімчук Анастасія Станіславівна	
ПРОБЛЕМА МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ПЕРЕСЛІДУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ .....	63
Тургенева Ольга Юрьевна та Чернышенко Елена Геннадьевна	
ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ В КАТЕГОРИЯХ «ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТРАНСТВА» И «ВЛАСТИ-ЗНАНИЯ» М. ФУКО .....	65
Цюркало Тетяна Іванівна	
СУЧАСНИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА .....	67
Чукот Світлана Анатоліївна	
ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	68
Щириця Тетяна Володимирівна	
ЛЕГІТИМНІСТЬ ТА ЕТИЧНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ.....	70
<b>СЕКЦІЯ №2. ТЕХНОЛОГІЇ ТА ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ     ІНФОРМАТИЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА .....</b>	<b>73</b>
Булах Олена Олександрівна	
УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ: ЧИ МОЖЛИВО ЦЕ?.....	73
Галенко Оксана Сергіївна	
КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЇ ЦІННІСНО- ОРІЄНТОВАНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ .....	74
Григоренко Світлана Василівна	
ВПЛИВ AMBIENT-MEDIA НА ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО ІМІДЖУ .....	76
Демчевська Дар'я Олегівна	
ІНФОРМАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦЯ ЯК СКЛАДОВА ПОЗИТИВНОГО КОРПОРАТИВНОГО ІМІДЖУ .....	77
Дончик Лариса Юріївна	
ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	78
Касянчук Юлія Анатоліївна	
АНАЛІЗ ВИТРАТ НА УПРАВЛІННЯ ТА ОКРЕМІ НАПРЯМКИ ЇХ СКОРОЧЕННЯ .....	79
Коновал Аліна Віталіївна	
ЗАСОБИ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ЯК СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІМІДЖЕМ ДЕРЖАВНОГО ДІЯЧА В РАМКАХ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ УКРАЇНИ.....	80
Краснощок Аліна Олександрівна	
ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ – ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ДОБИ .....	82

Ларин Дмитрий Анатольевич	
БИБЛИОТЕКА ИНФРАСТРУКТУРЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ-ITIL.....	84
Павлов Владислав Владиславович	
ДОСВІД ТА ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ КРЕАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРАКТИЦІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	85
Польская Тамара Дмитриевна	
КОММУНИКАТИВНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ ИНТЕГРИРОВАННЫХ КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПАБЛИК РИЛЕЙШНЗ И РЕКЛАМЫ.....	87
Препотенська Марина Петровна	
МІСТО ЯК ОБ'ЄКТ І СУБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ (ФІЛОСОФСЬКО-АНТРОПОЛОГІЧНИЙ КОНТЕКСТ)...	89
Присяжнюк Александр Васильевич	
ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕННЯ ПЕРСОНАЛОМ РЕКЛАМНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЕ .....	90
Рубанець Олександра Михайлівна	
ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ.....	92
Раптова Оксана Миколаївна	
УПРАВЛІННЯ ПРОБЛЕМНОЮ КРЕДИТНОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ .....	93
Руденко Тамара Петрівна	
СОЦІАЛЬНИЙ ПРОСТІР ЯК ЕЛЕМЕНТ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ МІСТОМ.....	94
Самофалова Оксана Юріївна	
КОМУНІКАТИВНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ПРАВОЗАХИСТУ .....	95
Северинчик Олексій Павлович	
ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО МАНІПУЛЮВАННЯ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ .....	97
Скляр Ганна Юріївна	
СПІЛКУВАННЯ ЯК СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	98
Скорик Ольга Валеріївна	
КОРПОРАТИВНИЙ ПАТРІОТИЗМ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ .....	99
Столяр Анастасія Юріївна	
ЗНАЧИМОСТЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ ДЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ РОЛИ МЕНЕДЖЕРА .....	100
<b>СЕКЦІЯ №3. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....</b>	<b>102</b>
Белянская Ольга Викторовна	
ПРЕЗИДЕНТ РФ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РОССИИ .....	102
Бичко Єлизавета Олександрівна	
НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ІНСТИТУТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ .....	103
Вдовиченко Лариса Юріївна	
РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ У СФЕРІ РЕГУЛЯТОРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СУЧАСНОЇ КОНЦЕПЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	105

Вінграновська Наталія Андріївна

СТАРІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА КРИЗА ЛЕГІТИМНОСТІ – СУЧАНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ..... 106

Глушко Володимир Олегович

НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ НАСЕЛЕННЮ УКРАЇНИ: СПРОЩЕННЯ ПРОЦЕДУРИ. 108

Дігтяр Петро Андрійович

РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВОЮ УКРАЇНА ПРАВОВИХ ЗАСАД СПІЛЬНОЇ АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В НОВІТНІЙ ПЕРІОД..... 109

Довжик Альона Михайлівна

АДМІНІСТРАТИВНІ ПОСЛУГИ: ПОНЯТТЯ, ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ..... 112

Забайлович Лариса Вячеславівна

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА..... 113

Івасенко Ірина Вікторівна

«ЕЛЕКТРОННИЙ УРЯД» ЯК КОНЦЕПЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ..... 115

Качуровський Станіслав Вікторович

СУЧАСНІ ПРІОРИТЕТИ У СПРИЯННІ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ ОХОРОНИ ТА ЗАХИСТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ НА ШЛЯХУ АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТИВ ..... 116

Кравчук Олексій Олегович

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ В УПРАВЛІННІ ДЕРЖАВНОЮ ВЛАСНІСТЮ ШЛЯХОМ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ОБЛІКОВИХ ПРОЦЕДУР..... 118

Крапівіна Даря Миколаївна

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПОСЛУГИ» ..... 120

Кур'ян Вікторія Валеріївна

ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА, ЩО РЕГУЛЮЄ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ..... 121

Лянная Наталія Володимирівна

РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА РЕАЛІЇ..... 123

Марчук Дмитро Юрійович

ДІЯЛЬНІСТЬ МІЛІЦІЇ ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ, СВОБОД І ОБОВ'ЯЗКІВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА ..... 125

Медведева Анастасія Игоревна

К ВОПРОСУ О ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ АДМИНИСТРАТИВНОГО НАКАЗАНИЯ В ОТНОШЕНИИ ИНОСТРАННЫХ ЛИЦ И ЛИЦ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА ..... 126

Подковыров Евгений Александрович

ЗЛУОПОТРЕБЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫМИ ПОЛНОМОЧИЯМИ КАК ОДНА ИЗ ПРОБЛЕМ В АДМИНИСТРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ..... 127

Поплевина Яна Владимировна

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОТКРЫТОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ. 129

Прокопенко Андрій Вікторович	
ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДИТИНИ В КРИМІНАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ .....	130
Пряміцин Вячеслав Юрійович	
УПРАВЛІННЯ ВИЩИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ: ПРОБЛЕМИ І ОСОБЛИВОСТІ .....	132
Ребезюк Владислав Михайлович	
ПРАВОВІ АСПЕКТИ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	134
Романова Марія Владимировна	
ОПТИМІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ, РЕГУЛЮЮЩЕГО СТАТУС «ЕЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА» .....	136
Ситник Галина Олександрівна	
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА УРЯДУ ЯК НОСІЯ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ .....	138
Скопиченко Сергій Іванович	
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПІДОЗРЮВАНИХ І ОБВИНУВАЧУВАНИХ, ЩО МІСТЯТЬСЯ ПІД ВАРТОЮ .....	139
Солопій Микола Ігорович	
ЕЛЕКТРОННИЙ ЦИФРОВИЙ ПІДПИС: ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ, ПРАВОВИЙ СТАТУС .....	141
Татарчук Христина Леонідівна	
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОBOB'ЯЗКІВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА В ЗАКОНОДАВСТВІ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН .....	143
Троцько Христина Ігорівна	
МІЖНАРОДНЕ ЗНАЧЕННЯ ВСЕСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ .....	144
Шандурський Богдан Валерійович	
ПРОБЛЕМИ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ В УКРАЇНІ .....	145
Шевченко Григорій Вікторович	
ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПРАВ УЧАСНИКІВ ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВ.....	147
Шпаченко Наталя Николаевна	
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСА ПЕРЕМЕЩЕНИХ ЛИЦ .....	149
<b>СЕКЦІЯ №4. СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНА СФЕРА ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ..</b>	<b>151</b>
Буданова Яна Романівна	
ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЗА СУЧАСНИХ УМОВ.....	151
Виселко Інна Вячеславівна	
АУДІОВІЗУАЛЬНА КОМУНІКАЦІЯ ЯК РОЗВИТОК СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ.....	152
Гордієнко Людмила Михайлівна	
ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ – МЕНЕДЖМЕНТ ЗМІН В ОСВІТІ .....	154
Житник Марина Михайлівна .....	.....
КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА ПОЛІТЕХНІЗМ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ КИТАЮ .....	155



Затонська Анастасія Олександрівна	
МЕТОДИ ФАНДРАЙЗИНГУ У ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ ФІНАНСУВАННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ ПРОЕКТІВ.....	156
Золотницька Ксенія Ігорівна	
ФАНДРАЙЗИНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ КУЛЬТУРНО-МИСТЕЦЬКИМИ ПРОЕКТАМИ.....	158
Колотило Мар'яна Олексіївна	
ВИЩА ОСВІТА ЯК ФОРМА ВІДТВОРЕННЯ КУЛЬТУРНОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ (НА МАТЕРІАЛІ ПРАЦІ П.БУРД'Є «ФОРМИ КАПІТАЛУ»).....	159
Костроміна Ганна Михайлівна	
МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ І. НОНАКІ ТА Х. ТАКЕУЧІ.....	160
Кравченко Ірина Анатоліївна	
МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ В УМОВАХ СУСПІЛЬСТВА, ЗАСНОВАНОГО НА ЗНАННЯХ ТА ІНФОРМАЦІЇ.....	162
Лисенко Микола Владиславович	
УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	163
Осенний Іван Николаевич	
УЧЕБА, УНІВЕРСИТЕТ, УНІВЕРСАЛІЗМ.....	164
Подольський Олексій Аркадійович	
ВПЛИВ ТЕЛЕБАЧЕННЯ НА СОЦІОКУЛЬТУРНУ СФЕРУ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА.....	165
Пронський Вадим Миколайович	
НАУКА ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ.....	167
Райчук Дар'я Володимирівна	
СОЦІАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ.....	168
Столярчук Ольга Святославівна	
ПРОБЛЕМА ІСТОРИЧНОЇ ПАМ'ЯТІ ЯК ПЕРЕДУМОВА МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ.....	169
Тогунова Вікторія Анатоліївна	
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ОДИН ІЗ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ В УКРАЇНІ.....	170
Федорова Ірина Ігорівна	
ПРОЕКТНА КУЛЬТУРА – УМОВА ПОЯВИ КРЕАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ В СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ СФЕРІ.....	172
Цюпак Ірина Григорівна	
СИСТЕМА ГУМАНІТАРНОЇ ОСВІТИ ЯК ОСНОВНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТСТВА.....	173
Чижова Олена Михайлівна	
УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ ТА ПРАГМАТИЗМ.....	174
Шаповалова Олена Анатоліївна	
СОЦІОКУЛЬТУРНІ ПРОЕКТИ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ.....	175

*Анацька Наталія Василівна*

Ст. викладач кафедри філософії,  
факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

### СОЦІАЛЬНО-ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ УСТАЛЕНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Сучасне суспільство в результаті невдалого управління переживає ряд глобальних екологічних криз: руйнування озонового прошарку, потепління клімату, кислотні дощі, загибель лісів, забруднення води та родючих земель, деградація біологічного різноманіття, поступове знищення тваринного світу тощо. Керівні сили суспільства мали бачення, що лише за умов економічного прогресу можлива гуманізація людського буття. Наразі стало зрозумілим, що науково-технічний прогрес як засада економічного розвитку призвів до екологічної катастрофи. Відтак, в Україні екологічні реалії є відображенням планетарних негараздів, що пов'язані з надмірною експлуатацією природних ресурсів: лісу, води, ґрунтів, зі збільшенням навантаження на біосферу тощо. Невдала управлінська діяльність призвела до посилення антропогенного навантаження на природні ресурси, а це стало причиною деградації багатьох їх складових. Основна причина екологічної кризи в Україні - це результат управлінської діяльності, яка була зорієнтована на необмежену експлуатацію природних ресурсів без врахування законів екології. Низький рівень екологічної освіти і виховання управлінців в нашій державі призвів до багатьох нищівних наслідків, які відбуваються в економіці, політиці, сфері соціальної і екологічної.

Наш час потребує нових пріоритетів в управлінській діяльності. До того ж це має бути орієнтація перш за все на науку та на освіту з гуманістичних, ековіталістичних позицій. Відтак, усі вище перераховані негаразди призвели до прийняття нового принципу управління світовими виробничими силами, який отримав назву „ sustainable development ”. У перекладі на українську мову даний термін означає „ балансований розвиток ”, „ усталений розвиток ”. Мета переходу України до усталеного розвитку - це забезпечення, перш за все, високої якості життя людей завдяки збалансованому соціально-економічному розвитку суспільства, раціональному використанню природних ресурсів, збереженню навколишнього природного середовища, соціальної захищеності людей, а відповідно, й гуманістично-екологічному спрямуванню управлінської діяльності. Управлінцю не вистачає екологічних знань, переконань, культури та моральності, тому необхідно формувати освітній та науковий процес, що базується на екологічних засадах. Перехід суспільства до усталеного розвитку – це перш за все переорієнтація управлінської діяльності на етико-екологічні цінності, – це реалізація гуманістичних ідеалів, засадою яких є ековіталістичний принцип. Завдання тепер полягає в тому, що нашому технізованому світові потрібно не тільки навчитись зберігати природу, але й у відносинах з нею керуватись розумінням природи як абсолютної цінності життя.

Таке управління суспільством є можливим лише за умов, коли основою освіти стає екологічна освіта. Саме екологічна освіта має надати майбутнім управлінцям систематизовані знання, уміння і навички з питань раціонального природокористування, охорони природи, сформувані екологічне мислення і світогляд, в основі яких буде принцип екологічного гуманізму, екологічної відповідальності. Вся освіта, а відтак екологічна освіта, повинна сформувані в управлінця відповідальність за природу, тобто зберігати абсолютну цінність життя на практиці. Однак, сьогодні ці екологічні міркування залишаються на рівні повсякденної свідомості. Розмови

про екологічні проблеми наступних поколінь від побутової свідомості до державно-адміністративних рішень носять характер формальний, а тому й практично неідеальний. Постійні зміни людей на посаді міністрів екології призводять в Україні лише до того, що вони критикують один одного як представники влади, або опозиції. Чіткої програми екологічної діяльності в системі державного управління практично немає.

Відтак, екологічні знання необхідно включати в програми усіх без винятку дисциплін: і технічних, і гуманітарних. Коли обговорюються питання економіки, політики, культури, викладаються будь-які шкільні та вузівські дисципліни – всюди повинні викристалізовуватись екологічні проблеми і ставитись питання про їх розв'язання в процесі управлінської діяльності як надзвичайно актуальних в сьогоденному світі. Навчитись розуміти життєву цінність природи і керуватись нею в процесі управлінської діяльності за будь-яких обставинах – сьогодні найголовніше завдання. Тому при підготовці майбутніх управлінців насамперед потрібно вводити освітні, наукові, гуманітарні програми, які, базуючись на екологічних засадах, покажуть межі існування життя та виведуть на шлях його гармонізації. Таким чином, формуючи екологічний світогляд, готуємо екологічно свідомого і відповідального управлінця, цим самим забезпечуємо шлях до усталеного розвитку нашого суспільства, де гармонійно мають поєднатися його економічні, соціальні та екологічні складові. Тут має бути інша філософія, інша політика, інша мораль, тут йдеться саме про таку систему цінностей, котра б не була залежною ні від економічних питань, ні від зміни політичної влади, а яка б у свою чергу збереження природи і людини вважала абсолютною цінністю життя. Це означає, що в будь-якій сфері управлінської діяльності і свідомості мають знаходити своє місце екологічні аспекти. В свою чергу екологічні знання, що містяться в будь-яких науках і різновидах практики, мають обов'язково трансформуватись в екологічні переконання.

Цілком очевидно, що нагальною задачею сьогодення є завдання сформуванню такої управлінської діяльності, яка стане основою усталеного розвитку суспільства. Відтак, в управлінському плані це є проблемою, яка в першу чергу залежить врешті-решт від екологічної освіти і реалізації її головних положень. Узагальнюючи, можна сказати, це означає необхідність формування системи управління, яка оберігатиме середовище людського існування, буде сприяти його гуманізації.

*Бейкун Андрій Леонардович*

Провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії правового забезпечення військ (сил) Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського,  
к. ю.н., доцент

## **ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНО-УПРАВЛІНСЬКИХ СХЕМ ВВЕДЕННЯ У ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ОБІГ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ**

Правову проблематику впровадження процесуальних схем (або окремих їх елементів) введення у цивільно-правовий обіг земель сільськогосподарського призначення, а також питання правового забезпечення переходу права розпорядження на землі зазначеної категорії опосередковують об'єктивні «прелімінальні» наслідки певної спрямованості проведення земельної реформи, акцентованої на розвиток ринку земель. На даний час дискусії щодо формату реалізації права розпорядження на землі вказаної категорії перейшли вже у площину обговорення відповідних законопроектів, насамперед, проекту Закону України “ Про обіг земель

сільськогосподарського призначення”, котрий має багато проблемних та спірних положень [6]. Беззаперечно, що вказаний законопроект у будь-якій остаточній редакції автоматично “ потягне ” взаємопов’язаний комплекс питань, що стосуватимуться похідних відносин, зокрема, конституційних, трудових, соціальних, відносин структуризації органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сфері земельних відносин, місцевих органів управління та самоврядування. Супутнє важливе питання полягає у: а) створенні «управлінсько-комерційної» структури, що забезпечує функціонування механізму відчуження земель вказаної категорії та “ перерозподіл ” права власності за суб’єктивним складом - Державного земельного банку; б) запропонованому зазначеним законопроектом нового обсягу компетенції Державного агентства земельних ресурсів України. Отже, багато питань потребують відповідного правового аналізу та подальшого взаємоузгодження з метою недопущення здійснення не виважених кроків. Серед них: процесуальні механізми відчуження земельних ділянок землевласниками, додаткові функції та повноваження Держземагентства; законопроектні положення щодо переважного права набуття відчужуваних земельних ділянок тими чи іншими суб’єктами та інші положення потенційно дискримінаційного характеру.

Найбільше дискусійні питання викликає проект Закону України «Про обіг земель сільськогосподарського призначення», який «прийшов на зміну» законопроекту «Про ринок земель» [7]. Варто зазначити, що практично всі суттєві положення останнього проекту, що не пройшов друге читання у Верховній Раді України, були прийняті (переважно у липні – жовтні 2012 року) окремими нормами інших актів законодавства. Від законопроекту як логічно цілісного документу залишилась лише глава III «Про обіг земель сільськогосподарського призначення», яка на даний час «трансформувалась» у самостійний однойменний проект Закону, запропонований на розгляд автором - Державним агентством земельних ресурсів України. Як «відкинута» III глава проекту Закону «Про ринок земель», так і його сучасна «реінкарнація» у вигляді самостійного законопроекту залишаються найбільш проблемними, оскільки в них містяться гострі дискусійні положення: а) обмеження та привілейовані позиції щодо придбання за колом суб’єктів, які матимуть право на набуття у власність земельних ділянок сільськогосподарського призначення; б) гранично допустимі розміри земельних ділянок (у тому числі консолідованих), якими можна володіти на праві власності або тих чи інших форм землекористування, насамперед, оренди.

При аналізі законопроекту «Про обіг земель сільськогосподарського призначення» відразу окреслюються дві проблемні складові:

перша - проектні положення, якщо не в першу чергу, то значною мірою захищають інтереси агрохолдингів як потужних орендарів – потенційних покупців орендованих земель шляхом встановлення черговості права привілейованої купівлі відчужуваних земель;

друга – громадяни України у переважній своїй більшості не зможуть реалізувати право потенційного покупця земельних ділянок вказаної категорії: як через згадувану «черговість переважного права», так і запропоновану у законопроекті дозвільну процесуальну схему.

Деталізація попередніх висновків розкриває нам наступну картину. Насамперед, питання полягає у дискримінаційних положеннях п. 1 ст. 11 законопроекту (та, певною мірою, п. 3 ст. 5 (за фактичним змістом)) в частині реалізації переважного права на придбання земельної ділянки сільськогосподарського призначення, що перебуває у приватній власності: вводяться привілейовані категорії покупців, що матимуть переважне право на купівлю запропонованих до відчуження земель с/г призначення, більш того, в зазначеній категорії присутня власна ієрархічна структура (перша ланка - держава, територіальна громада, Держзембанк, друга ланка - власники суміжних земельних ділянок, орендарі). І хоча мова йде про переважання такого права “у перший період експозиції”, не має сумніву, що вказана процесуальна модель фактично позбавляє

громадян України фактичних можливостей набуття зазначених земель у власність. Вказане положення законопроекту можна прочитати і іншим чином з збереженням автентичності змісту: громадянин, який має на меті придбання земельної ділянки для сільськогосподарських потреб, буде неспроможний реалізувати своє право потенційного покупця у випадку, якщо відповідну земельну ділянку має на меті придбати і Державний земельний банк”.

Нажаль, вказаний законопроект передбачає і можливості встановлення «системної корупційної схеми» розпорядження відчужуваною земельною власністю. Визначається процедура продажу земельних ділянок сільськогосподарського призначення, яка має відбуватися із залученням органів Держземагентства, до яких власники ділянок подають клопотання про їх продаж та до яких покупці звертаються за дозволом на купівлю. Тобто, оформити продаж земельних ділянок вказаної категорії на договірній основі без органів Держземагентства буде неможливо. І хоча за замістом ст. 14 законопроекту “ центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері земельних відносин ” відводиться роль арбітра між покупцем і продавцем, фактично (враховуючи реальний обсяг процедурної компетенції) він може не допустити здійснення купівлі-продажу певного об’єкта земельної власності. Положенням зазначеної статті “ кореспондує ” і п. 2 ст. 13 у частині певного обсягу компетенції районних державних адміністрацій, які наділяються правами встановлення відповідності покупця вказаним у законопроекті вимогам. Пропонуючи зазначені законопроектні положення, Держземагентство виходить за межі власної чинної компетенції.

Разом з тим, існують погляди серед певної кількості науковців, які спеціалізуються на економічній складовій аграрної науки, відносно передчасності «панічних висновків» дієвості правових схоластичних положень, що запроваджують механізм сільськогосподарського землеобігу у запропонованому форматі [1,3, 5]. Основних аргументів три:

Перший. Зацікавлені суб’єкти, насамперед, орендарі – агрохолдинги і без законопроектних новацій вже давно «обходять мораторій». Правових схем цього чимало: і переведення земель у «зручну» категорію; і укладення договорів емфітевзису (можливості оренди з необмеженим терміном); і використання філій та відокремлених структурних підрозділів з особливим статусом основних (насамперед, земельних) фондів тощо.

Другий. Для подальшої консолідації земель агрохолдингам потрібні будуть чималі кошти, які можливо залучити переважно шляхом отримання іноземних інвестицій (навіть з врахуванням порівняно низької чинної розрахункової вартості 1 га ріллі в Україні). Крім того, постійних капіталовкладень потребує об’єктивна необхідність постійного покращення виробничої інфраструктури на вже «освоєних», тобто, орендованих землях. У зв’язку з цим робиться достатньо спірний висновок про пріоритетність вкладення коштів агрохолдингами в розвиток інфраструктури на орендованих землях перед вкладенням у придбання нових масивів сільськогосподарських угідь [1]. Отже, найбільш оптимальним варіантом вважається все ж довгострокова оренда. Як свідчать статистичні дані, сільгосппідприємства з «земельним банком» понад 50 тис. га володіють на правах оренди майже 15% ріллі в Україні.

Третій. Дуже низька ймовірність масового продажу земельних ділянок землевласниками після запровадження вільного цивільно-правового землеобігу. Певні соціальні опитування свідчать про те, що відносна більшість власників паїв (43%) планують і у майбутньому надавати належні їм ділянки тільки в оренду. 29% власників планують використовувати паї для потреб власного забезпечення. І тільки 7 % власників земель сільськогосподарського призначення бажають у подальшому здійснити відчуження ділянки [8].

Проте, на наш погляд, зазначені вище перераховані міркування є дещо штучними і надуманими, насамперед, в частині очікуваних від скасування мораторію наслідків.

Отже, як окремі змістові положення проекту Закону «Про обіг земель сільськогосподарського призначення», так і сам проект в цілому викликають спірні питання, насамперед, з таких аспектів: хибність загальних задекларованих концептуальних засад; неузгодженість з цивілістичною природою реалізації права власності юридичними та фізичними особами — землевласниками; слабкість мотиваційної частини необхідності розвитку ринкових земельних відносин; спірність щодо функціональності та законності запропонованих процесуальних механізмів втручання уповноважених державних органів і посадових осіб у процедуру відчуження земельних ділянок, зокрема сільськогосподарських угідь; наявність дискримінаційних положень щодо черговості реалізації права набуття у власність земельних ділянок тощо.

*Список використаних джерел:*

1. Бюлетень Інформаційної компанії «Інфоіндустрія» [Електронний ресурс]. - URL: <http://infoindustria.com.ua/skolko-zemli-u-fermerov-ukrainyi>. - Заголовок з екрана.
2. Державний земельний банк запрацює в Україні вже у 2013-му / Голос Столиці від 08.02.2013 р. [Електронний ресурс]. - URL: [http://newsradio.com.ua/2013\\_02\\_08/Derzhavnij-zemelnij-bank-zaprasju-v-Ukra-n-vzhe-u-2013-mu](http://newsradio.com.ua/2013_02_08/Derzhavnij-zemelnij-bank-zaprasju-v-Ukra-n-vzhe-u-2013-mu). - Заголовок з екрана.
3. Олійник О. Державний земельний банк: мета створення та організація діяльності / Олена Олійник // Агробізнес сьогодні. - 2012. - № 22 (245) [Електронний ресурс] Газета Агробізнес сьогодні. - URL : <http://www.agro-business.com.ua/2012-07-07-14-39-23/1353-2012-12-28-12-36-40.html>. - Заголовок з екрана.
4. Про національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава»: Указ Президента України від 12.03.2013 р. № 128/213 [Електронний ресурс]. - URL: [www.president.gov.ua/documents/15521.html](http://www.president.gov.ua/documents/15521.html). - Заголовок з екрана.
5. Про обіг земель сільськогосподарського призначення: експрес-аналіз Аналітичного центру АСУ законопроекту [Електронний ресурс]. - URL : <http://www.aau.org.ua/analitichnij-centr/ekspres-analiz-analiticnogo-centru-asu-sodo-zakonoproekt>. - Заголовок з екрана.
6. Про обіг земель сільськогосподарського призначення : проект Закону України [Електронний ресурс]. - URL: <http://land.gov.ua/zakonotvorcha-diialnist/569.html>. - Заголовок з екрана.
7. Про ринок земель: проект Закону України 9001-д від 07.12.2011 [Електронний ресурс]. - URL: <http://zakon.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4>. - Заголовок з екрана.
8. Соціологічне дослідження з оцінки проведення земельної реформи, 2011 [Текст]: Проект «Видача державних актів на право власності на землю в сільській місцевості та розвиток системи кадастру» 2004-2013 рр. / Державне агентство земельних ресурсів України, Міжнародний Банк Реконструкції та Розвитку [Електронний ресурс]. - URL: <http://zemreforma.com.ua/sotsdosldzhennya/sotsologchne-doslidzhennya-z-otsnki-provedennya-zemelnoi-reformi-2011.html>. - Заголовок з екрана.

## **СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ АДМІНІСТРАТИВНОЇ СУБКУЛЬТУРИ У СОЦІАЛЬНО-УПРАВЛІНСЬКОМУ ДИСКУРСІ**

Корпоративна соціальна система державного управління – явище складне і багатогранне, характер управлінської діяльності держави визначений об'єктивними політико-правовими, економічними та соціокультурними умовами життя у сучасному українському суспільстві. Корпоративна сталість управлінських структур являє собою специфічний тип організаційної моделі державного управління, що є цілісною, статичною управлінською системою, яка стабільно розвивається у аксіологічній площині громадянського суспільства, і реалізує інноваційні, модерні управлінські техніки у відповідь на актуальні суспільні виклики.

Організаційним механізмом державного управління є адміністративна субкультура як специфічний різновид управлінської дії, навколо якої формуються усталені ієрархічні форми службових взаємовідносин, моделі внутрішніх комунікацій, комунікації з бізнесом та громадськістю, а також нарощуються інноваційний, високотехнологічний, наукомісткий, економічний та виробничий потенціал суспільного розвитку. Системний підхід у державному управлінні є необхідною умовою ефективного впровадження та реалізації управлінських рішень органами виконавчої влади, зокрема на регіональному та місцевому рівнях.

Адміністрування як своєрідний різновид управлінської техніки визначається як упорядкована сукупність нормативно-правових засад і стандартів професійної діяльності державних службовців (тип професійної субкультури), що регламентують реалізацію інформаційно-комунікативних моделей прийняття управлінських рішень і ступінь їх реалізації на місцевому рівні (тип організаційної або периферійної субкультури).

Адміністративна субкультура в системі корпоративного управління державою вирізняється своїм багатofункціональним призначенням, що виокремлює її у аксіологічній, комунікативній, соціальній і морально-етичній площинах від політичного управління, законодавчої та судової влади, але й одночасно залишається вкоріненою у «системі взаємозалежних обов'язків».

На етапі становлення громадянського суспільства в Україні, організаційний механізм сучасної адміністративної субкультури формують її кадровий потенціал та його аксіосфера, що має свій прояв у специфіці управлінського процесу, цілях та стратегіях адміністрування, та комунікативний простір у якому відтворюються системи інформаційних зв'язків з громадськістю.

У сучасному світі збільшується суспільний запит на соціальне управління субкультурною варіативністю соціуму, тому сьогодні адміністративна субкультура постає об'єктом соціальної інженерії. Так, окрім кількісного підходу до аудиторського оцінювання адміністративної діяльності, переважно методом фінансової звітності, орієнтованої на досягнення економічної ефективності, формуються також методи управління якістю адміністративної субкультури. «Адміністративна субкультура — продукт не лише суто економічних, але й етичних та інших соціокультурних чинників. У її сферу входять не лише питання виключно організаційних змін, але й чинники, що визначають політичний, економічний і соціальний розвиток». [1; 80]

Якісні характеристики управління й розвитку адміністративної субкультури визначаються мірою громадської задоволеності щодо раціонального використання адміністративного ресурсу, надання адміністративних послуг, а також ефективністю функціонування адміністративної субкультури у якості адаптаційної моделі інноваційних перетворень та механізму соціалізації й інтеграції особистості до професійного середовища у аксіологічному та комунікативному аспектах.

Отже, експлікація структурного принципу управлінської діяльності у площину визначення особливостей корпоративної культури державного управління, дозволяє виокремити її специфічний субкультурний сегмент – адміністративну субкультуру як підсистему управлінської культури, що віддзеркалює багатовекторність сталого розвитку соціальних інститутів у сучасному українському суспільстві.

*Список використаних джерел:*

1. Шамхалов Феликс. Теория государственного управления / Феликс Шамхалов. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002. — 638с.

*Бубон Татьяна Владимировна*

Преподаватель кафедры философии, ФСП, НТУУ «КПИ»

## **РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЯХ В СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЕ**

Проблемы формирования управленческих кадров, их роли в реализации программ общественных преобразований с новой силой возникают каждый раз, когда украинскому обществу приходится решать сложные и судьбоносные для его будущего задания.

Основное предназначение управленческих кадров состоит в поддержке социальной системы в состоянии стабильности и управляемости. Это группа людей, которые занимают особенное место в обществе и должны быть наделены специфическими профессиональными качествами. В связи с возрастанием роли управления в социальных преобразованиях, повышается значение таких особенностей управленческих кадров как реализация властных полномочий и возрастание ответственности за решения, которые принимаются и воплощаются в жизнь.

Но это не означает, что, в силу данных особенностей, управленческие кадры, как специфическая социальная группа приобретают признаки всесильности. Понятно, что статус управленца, его профессиональные, деловые, индивидуально-психологические качества дают возможность активно и постоянно влиять на процесс управления обществом, участвовать как в формировании направлений его развития, так и в разрешении социальных конфликтов.

Впрочем, такие возможности управленческих кадров в условиях правового демократического общества, во-первых, реализуются только в рамках правовых норм, которые регулируют их деятельность в сфере отношений власти. Во-вторых, они ограничены степенью разветвленности коммуникаций, информатизации и состоянием технического оснащения сферы государственного управления, которые влияют на эффективность деятельности государственных чиновников. В-третьих, профессиональные возможности управленческих кадров зависят и от особенностей восприятия своих полномочий самими чиновниками и от степени их ответственности перед обществом. И, в конечном счете, эффективность государственного управления, мера его влияния на социальные процессы, не в последнюю очередь зависит от психологической готовности управленцев выполнять управленческие функции.

Роль управленческих кадров в условиях демократически организованного гражданского общества обусловлена не только ее официальным статусом, но и высококвалифицированной подготовкой, которая определяется образованием, профессионализмом, ценностными ориентациями, творческим, инновационным подходом к делу, предусмотрительностью и т.п. Сегодня украинскому государству нужны именно такие управленцы, которые бы учитывали все изменения, происходящие в социально-экономической, политической и духовной сферах



общества и обладали профессиональными качествами, позволяющими решать стоящие перед обществом проблемы.

*Василенко Валентина Анатольевна*

Кандидат фил. наук, доцент, Сумской филиал ХНУВС

## **СПЕЦИФИКА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ГЕНДЕРНЫХ ЛИНГВОМОДЕЛЕЙ В ИНТЕРНЕТ - ПРОСТРАНСТВЕ**

Цели коммуникации социальны и находятся под воздействием общества. Электронная коммуникация, как известно, это разновидность массовой коммуникации, процесс которой происходит при помощи компьютера. Считается, что изобретение Интернета и появление особой виртуальной среды может быть сопоставимо с возникновением письменности или изобретением печатного станка И.Гуттенбергом [2, с.196]. Многие ученые говорят о положительных и отрицательных сторонах влияния Интернета на наше общение, мышление и язык [2]. Выделяют четыре аспекта этой информационной революции – технологический, социальный, информационно-количественный и, конечно, лингвистический, так как влияние Интернета на развитие любого языка, обслуживающего эту виртуальную реальность, становится все значительнее [1, с.1]. Дэвид Кристалл говорит о возникновении виртуальной языковой личности; О.Л.Каменская выделяет даже языковую личность женщины и языковую личность мужчины [1, с.1]. Влияние гендерного фактора на электронную коммуникацию интересует многих исследователей, так как гендерная составляющая является достаточно значимой в структуре любой языковой личности.

Важно понять, как виртуальная реальность воздействует на процессы языкового конструирования гендера и их динамику, что и как, меняется в конструировании гендера в зависимости от формата электронной коммуникации.

В данной работе мы преследуем цель: дать обобщенный анализ наиболее посещаемых и популярных форумов, выяснив общие закономерности и актуализации гендерных лингвомоделей.

Объектом исследования являются сообщения мужских, женских и общих форумов за одну неделю (12.10.2013-19.10.2013).

Предметом исследования явилась специфика функционирования гендерных лингвомоделей в электронной коммуникации.

Базу исследования составили 520 сообщений (авторы писем по половому составу делились поровну), выбранных из популярных форумов. Средний возрастной уровень авторов находится в промежутке от 20 до 40 лет.

В Интернете существует огромное количество форумов, которые делятся на женские, мужские и общие. Разнообразие тематики в форумах может сравниться только с реальной жизнью, с тем исключением, что в реале гораздо труднее найти в определенно взятый момент собеседника, который мог бы компетентно обсуждать ту тему, которая вам сейчас интересна. Формы общения варьируются в зависимости от темы и участников.

На женском форуме "Глазами женщин. Главный женский форум страны. Общение по интересам" принимают участие 26944 человек. Главным образом здесь обсуждаются темы, непосредственно связанные со стереотипными представлениями о вкусах, интересах и роли женщин в реальной жизни общества. Это подфорумы - "О мужчинах", "Любовь", "Женская дружба", "Свадьба", "Беременность и роды", "Дети и материнство", "Женское здоровье", "Мода,

стиль, шопинг" и т.д. В каждом есть множество тем, которые имеют прямое отношение к тому или другому подфоруму, их количество постоянно увеличивается.

На форуме "Мужской клуб" зарегистрировано 12000 человек. Здесь активно работают подфорумы, относящиеся к стереотипным представлениям о роде деятельности и интересах мужчин: "Спорт" "Мужское хобби", "Автораздел", "Работа и карьера", "Компьютеры", "Общество и политика". Хотя встречаются такие подфорумы, как "Мода, стиль, красота" и "Книга любимых рецептов", которые мужчины практически не посещают.

В общем форуме (38000 пользователей) встречаются нейтральные подфорумы "Дети – наше все", "Здоровье", "Знакомства" и т.п.

Функцию привлечения внимания в любом форуме выполняют заголовки тем. Все темы создаются пользователями Интернета, нередко они представлены в виде вопросов: "Как наши мужчины сердятся?", "Носите ли вы ее сумочку?", "Как вы относитесь к мужчинкам?", "Ревность ли это?"

Вообще на форумах демонстрируется частная, личная жизнь. В целом мы констатируем, что в виртуальной реальности обнаруживаются все гендерные стереотипы [3], установленные для концептов **женщина** и **мужчина** в реальной действительности. Но их акцентуация неодинакова.

Анализ гендерных стереотипов в виртуальной реальности позволяет сделать следующие выводы:

В языке форумов обнаруживается явное преобладание тем, посвященных личной и интимной жизни человека. Тематика труда, профессиональной деятельности, производственных успехов остается невостребованной.

*Список использованных источников:*

1. Горошко Е.И. Гендерные особенности русскоязычного Интернета: Интернет-публикация (<http://www.textology.ru/public/goroshko1.html>), 2004.
2. Леонтович О.А. Компьютерный дискурс: языковая личность в виртуальном мире // Языковая личность: институциональный и персональный дискурс. Волгоград, 2000.
3. Рябова Т.Б. Гендерные стереотипы и гендерная стереотипизация в Российском обществе: к постановке проблемы // Женщина в российском обществе. М., 2001. №3.

*Василиця Ольга Іванівна*

Ст.викладач кафедри соціології ФСП НТУУ «КПІ»

## **МОДУС СПРАВЕДЛИВОСТІ У СУЧАСНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАКТИКАХ**

Управлінська діяльність завжди була, є і буде поєднанням об'єктивного та суб'єктивного чинників її здійснення, але питома вага кожного з них визначається конкретно-історично, отримуючи акценти у вимірності розгортання відповідно до кожної з сфер суспільного життя, домінування якоїсь з його галузей. Питання ефективності сучасного менеджменту, відтак, корелює з пошуками головних факторних контекстів, актуалізація котрих і стає найбільш значущими умовами оптимізації цієї ефективності. А важливість останньої для сьогодення й майбуття вітчизняного соціуму є незаперечним фактом.

Для сучасних умов суспільного функціонування засадничими виступають чинники суб'єктивного штибу. Це має підтвердження у кількох площинах. По-перше, обставини постмодерну призводять до адогматичності мислення, що вітається представниками природничих та технічних дисциплін (О.Седокова), як і поява «нової» старої (до просвітницької) раціональності – філософами, соціологами, культурологами, тощо. Сюди ж логічно додаються теорії

«множинності інтелектів» (Г.Гарднер), «тонкого зрізу» (М.Макдауел) та інш. По-друге, серед трьох реальностей із якими ми маємо справу як у житті побутовому, так і у науковій життєдіяльності (внутрішній світ людини, навколишнє природно-технічне оточення, соціально-конвенційна дійсність – предмет соціологічних вправ), усе більшу роль починають відігравати саме перша й остання. Відтак, саме поняття модусу, як того, що є характеристикою субстанції у її сприйнятті іншим (Спіноза), тобто, у контексті управлінських практик, - людиною, як ініціюючим фактором взаємодії; сам модус розширюється до діючого об'єктивно – суб'єктивного феномену специфічно соціальних видів активності: пізнання та управління. Модуси починають асоціюватися з стратегіями, у той час, коли класика гуманістичної філософії синонімізувала їх з екзистенціалами людського буття. Показовою є боротьба П.Бурдьє з об'єктивізмом та суб'єктивізмом водночас, як із хибними концептами дослідження та пояснення дійсності; а збагачення ним положень структуралізму сучасною феноменологією, служить відповідною для вивчення модусів людського буття методологією наукового пошуку.

Таким чином, модус виступає вже не просто випадковою характеристикою об'єкту, його несуттєвою рисою, а способом соціальної взаємодії людини (спільноти) із ним, і, у цьому відношенні вже змішані модуси, що відображають ставлення (Д.Локк, Лейбніц) перетворюються на визначальні управлінські чинники.

Особливе місце поміж них посідає поняття справедливості. Автор відомого видруку «Егоїстичний ген» Р.Докінз, доводячи, що поведінка людини обумовлена її еволюційною програмою, показує як альтруїзм сприяє виживанню популяції. Продовжуючи його ідею, відомий психолог, професор Гарвардського університету Стівен Пінкер, автор праці *How the Mind Works*, звертає увагу на те, що почуття справедливості багато важить для нас із тих часів, коли самозбереження і солідарна поведінка корелювали одне з одним. І зараз, без лояльності підлеглих не можливе успішне керівництво, бо коли менеджер не переймається почуттями команди, то «скоро не буде мати ким керувати»(популярне прислів'я з практики МВА) [1,с. 36].

Сучасна історична ситуація багато у чому визначається процесами глобалізації, серед яких – міграція займає одне з підставних положень. Разом з особами, переміщень, змін, розповсюдження зазнають поведінкові взірці, норми й правила спілкування, ієрархізації у робочих стосунках, і сприйняття представниками різних культур та етносів усього вищенаведеного. Відтак, ми, розуміючи архетипові підґрунтя справедливості як особливого культурного історичного феномену, модусу соціальної практики, стикаємося із труднощами конкретних управлінських експлікацій, бо те, що було узвичаєне справедливим для людей однієї культури, може видаватися дикістю чи образою для представників іншої. Толерантність обертається «своїм іншим» модусу справедливості, розгортання цих явищ суспільної практики, як і їх дефініцій, здійснюється у тій же площині солідарних стосунків, які формують можливість людського – людяного, загалом.

*Список використаних джерел:*

1. 1.Forbes/ № 8 (30) 08.2013

## **СПЕЦИФІКА УПРАВЛІННЯ ТВОРЧИМ ВІДДІЛОМ В РЕКЛАМНІЙ АГЕНЦІЇ**

Сучасний ринок реклами надзвичайно насичений, а значить – існує серйозна конкуренція. Щоб конкурувати, потрібно постійно «видавати» якісний продукт, а також мати злагоджене управління в середині агенції.

Для будь-якої компанії, основним ресурсом якої є творчі працівники, дуже важливо постійно зберігати свій провідний нематеріальний актив у максимально працездатному стані [4]. “Креативи” (від англ. create – творити, створювати) вирізняються особливим ставленням до процесу роботи, умов роботи, кінцевого результату. Це особлива каста працівників, до яких потрібен спеціальний підхід.

Для початку слід виділити тих, кого в агенціях можна назвати креативними працівниками.

Зазвичай в агенції працює творчий відділ, до складу якого входять копірайтери – фахівці з написання рекламних текстів, арт-директори – відповідають за візуальне наповнення рекламного повідомлення та графічні дизайнери. Керує відділом креативний директор.

Роль фахівців творчого відділу надзвичайно велика, тому що від їх професіоналізму й таланту залежить ефективність впливу створеної реклами. Саме вони здійснюють генерування ідей рекламного звернення і знаходять остаточні варіанти засобів їх реалізації [1, с. 187].

Креативний директор, узгодивши питання з директором агенції, визначає спосіб та підхід до управління підлеглими працівниками. Керівництво творчою службою називається Creative management.

Зазвичай обирається демократичний, чи навіть ліберальний стиль керівництва. Стиль диктатора навряд чи стане ефективним, адже він не сприяє вираженню творчих здібностей та перешкоджає вільній комунікації під час роботи.

Головний секрет успішного управління - ніколи не ображати талант і його творіння. Критикувати тільки конструктивно, даючи висловити власну точку зору, спілкуючись на паритетних засадах. Необхідна домовленість між керівником і колективом: кожен повинен розуміти роль іншого в бізнес-процесі. Колективи, де знайдено таке взаєморозуміння, вирізняються злагодженістю роботи, передбачуваністю творчих процесів [2, с.35].

Обдарованість працівників в основному визначається трьома взаємопов'язаними параметрами. По-перше, обдаровані люди виділяються великою цікавістю в дослідженнях навколишнього світу і не терплять ніяких обмежень чи заборон. Вчені стверджують, що у талановитих людей значно підвищені біохімічна і електрична активність мозку. Вони стимулюють себе тим, що обробляють величезну кількість інформації і завжди цим зайняті.

По-друге, обдарованих людей, починаючи з дитячого віку, відрізняє здатність простежувати причинно - наслідкові зв'язки, аналізувати і робити висновки. Найцікавіше заняття - будувати логічні моделі, приводити все до системи.

По-третє, ці люди володіють чудовою пам'яттю, що дозволяє класифікувати інформацію і досвід, уміло розпоряджатися набутими знаннями та вміннями, майже всюди застосовувати системний підхід. Нарешті, обдаровані люди з задоволенням беруться за вирішення найскладніших завдань, концентруючи на них увагу, і, як правило, пропонують неординарні, нетрадиційні шляхи вирішення [4].

Відносини між членами творчого відділу будуються на основі партнерства та командної роботи. Звертаються один до одного, частіше всього, на “ ти ”, таким чином спрощується процес спілкування.

Робочий час в креативних відділах агенцій зазвичай не фіксований, залежить від обсягів роботи. Креативний директор розподіляє наявні трудові ресурси таким чином, щоб ефективніше виконати завдання. Дуже часто робочий день “ креативів ” починається пізніше, ніж менеджерів тієї ж агенції. Це зумовлено біологічними годинниками творчих працівників, більшість з яких – “ сови ”, а значить їм складно прокидатись рано вранці.

Ці та багато інших чинників формують неписані правила керівника творчого відділу, а саме:

1. Не контролювати роботу працівника досконально. Не потрібно зловживати формальною звітністю і контролем всіх операцій. Головний контролер для творчого працівника - він сам: почуття відповідальності та наявність задоволення від отриманого результату.

2. Розвиватись разом з творчим колективом. Креативні співробітники будуть працювати доти, доки їм цікаво. Як тільки вони переростуть можливості керівництва і компанії в цілому, їх ніякими грошима не втримати.

3. Делегувати повноваження керівництва колективом творчій персоні. Формальні авторитети для творчих співробітників знаходяться поза зоною визнання. В ідеалі влада в творчому колективі повинна бути експертною.

*Список використаних джерел:*

1. Асаул, А. Н. Культура организации: проблемы формирования и управления/ А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П. Ю. Ерофеев, М. П. Ерофеев — СПб.: Гуманистика, 2006

2. Вакалюк А., Лазебник М. Обсяг рекламно-комунікаційного ринку України у 2009 році і прогноз на 2010 рік. Експертна оцінка Всеукраїнської Рекламної Коаліції/ А. Вакалюк, М. Лазебник // Маркетинг в Україні. -2009. -№6.

3. Чинарова, К. Коллектив-креатив (Управление творческим коллективом // Журнал управление компанией - 2003. - №8.

4. Пирогов Василий, Как управлять творческим коллективом? Режим доступа: <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-46182/>

**Гончарук Юлія Леонідівна**

Студентка 6-го курсу факультету соціології та права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Коваль О.А.**, к. ф. н. доц., ФСП НТУУ «КПІ»

## **СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

В умовах стрімкого скорочення працездатного населення, в економічному просторі Європи, та перманентних кризових станів економіки все більше значення надається розробці соціальних технологій підвищення продуктивності праці. В силу цього потребує наукового обґрунтування управлінський потенціал соціально-психологічних методів впливу на працівників з метою підвищення ефективності їх діяльності.

Необхідність дослідження соціально-психологічних аспектів людської діяльності взагалі та управлінської діяльності зокрема спричинила виникнення соціальної психології управління, як прикладної галузі соціальної психології, яка досліджує закономірності соціального управління як цілеспрямованого організуючого впливу однієї людини на іншу, а також адміністративної (керівної) групи на організаційні спільноти (виробничі, навчальні, наукові колективи, політичні та соціальні об'єднання) та їх окремих представників.

Центральною проблемою соціальної психології управління постає проблема впливів соціально-психологічних чинників на продуктивність праці[1].

Багато проблем управлінської діяльності мають суто психологічний характер: управлінські рішення керівників не відповідають особистісним можливостям виконавців; розподіл обов'язків і доручень відбувається часто без урахування психологічних особливостей колективних одиниць та мотивації до виконання розпорядження керівника; виконавцям роботи доводиться дублювати дії колег на різних посадових рівнях, що призводить до ускладнення ділових відносин; контролююча діяльність, незалежно від її мети і рівня, має здебільшого негативне спрямування; в усвідомленні стратегічних і тактичних цілей управлінської діяльності керівниками різних посадових рівнів відсутня необхідна єдність. Все це, та багато інших соціально-психологічних чинників, призводить до необхідності з боку керівника здійснювати аналіз й оцінку соціально-психологічних явищ, що відбуваються в колективі, та розробляти систему управлінських заходів для подолання їх негативного впливу на діяльність організації.

Дійсно, на функціонування будь-якої соціальної системи (оскільки вона з необхідністю функціонує на основі суб'єкт-суб'єктних відносин) впливають психологічні та соціально-психологічні фактори, вони створюють соціально-психологічний клімат, який є динамічною характеристикою, важливим показником розвитку й ефективності організації.

На управлінську ефективність впливають різноманітні фактори: демографічні та технологічні зміни, структурні зміни в економіці, інформатизація суспільства. Але переважаючим, значення якого постійно зростає, є «людський чинник» – сукупність психологічних особливостей взаємодії однієї особи з іншими особами, організаційною структурою, технікою, умовами професійної діяльності тощо. У зв'язку із цим більшість теоретичних і практичних проблем управління організованими соціальними структурами не може бути вирішена без опори на психологічні знання.

Одним із основних понять в психології управління є поняття «людський чинник». Воно використовується для означення того, що в соціальній системі залежить від людини як суб'єкта діяльності: її волі, бажань, здібностей та можливостей. Важливість людського чинника зумовлена визначальною роллю людини та її можливостей у процесі управління різними об'єктами. Ступінь вимог до інтелектуальних функцій працівника, та інших психічних процесів, зростає прямо пропорційно ускладненню форми управління. Людський чинник знаходить максимально ефективне використання там, де проявляється усвідомлене, цілеспрямоване використання психологічних та психофізіологічних властивостей людини.

Врахування соціально-психологічних аспектів управлінської діяльності спрямовано на підвищення мотивації, розвиток творчого потенціалу, надання дійової допомоги працівникам в їх професійній діяльності. Так, через мотиваційно-стимулюючу функцію управління реалізуються закономірності залежності ефективності управління від рівня взаємодії всіх структурних елементів організації (розвитку творчої діяльності, ступеня демократизації управління і рівня професійної свободи, згуртованості колективу та втілення принципів гуманізації, цілеспрямованості).

Мотивація персоналу — це і філософія, і одночасно ключова технологія сучасного управління, найголовніша умова успішності і, водночас, індикатор ефективності організації. Ефективність використання технології управління, насамперед, залежать від потенціалу людей у системі управління [2]. Мотивація діяльності, не дивлячись на різноманітність складових частин соціально-психологічного аспекту управління, є одним з головних методів здійснення ефективної управлінської діяльності, який спонукає працівників на досягнення цілей, які стоять перед ними та організацією.

Таким чином, мотивація являється головною складовою соціально-психологічного аспекту управлінської діяльності та найважливішим засобом ефективного управління. Процес стимулювання працівників повинен бути цілеспрямованим та комплексним. Тому оцінювання соціально-психологічного потенціалу працівників має проводитися в індивідуальному порядку, з врахуванням соціально-психологічних особливостей кожного працівника або суміжних груп працівників. За результатами оцінки формується програма мотивування, стимулювання і розвитку робочих груп. Правильно організована і проведена оцінка може стати основою для подальшої управлінських впливів, спрямованих на підвищення продуктивності праці в організації.

*Список використаних джерел:*

1. Власова О.І., Ніконенко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління. Підручник.-К.:Центр учбової літератури.-2010.-398с.
2. Мельникова О.А., Мотивація персоналу: еволюція, сучасні теорії та проблеми практики: монографія, кафедра управління персоналом та економіки праці, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»- Київ, 2012.

*Гур Віктор Іларіонович*

Професор кафедри філософії факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

## **РОЛЬ МОРАЛЬНОГО ФАКТОРУ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ СУСПІЛЬСТВОМ**

На сучасному етапі розвитку незалежна Україна перебуває в такій ситуації, коли не виправдовуються очікувані покладання на демократичну владу, на економічно-виробничі структури, на підприємництво, ринкову економіку, на вияв гуманізму з боку держави. Суспільствознавці, політологи та інші аналітики спільно з владними структурами прагнуть знайти рішення проблем за допомогою реформування юридичних, політичних, економічних, врешті решт управлінських структур. Результат мінімальний, тому що поза увагою залишається головне – моральна культура окремої людини і суспільства, зокрема гуманістичні ідеали та засоби їх здійснення.

Людина застає при народженні певну систему норм, принципів, правил поведінки, тобто мораль, але вона їх переосмислює через своє ставлення до світу. І тільки тому вона є моральною істотою, бо вона є вільною, тобто вона відповідає за своє ставлення і за його результати до людини, до світу і хліба насущного. Відтак, формуються морально-ціннісні орієнтації людини. А оскільки людина не може існувати поза виробництвом, поза системою детермінації об'єктивних умов, цю систему зовнішньої доцільності свого буття, яке слугує лише підтримкою існування людини і людей, вона повинна підкорити відповідно до морально-ціннісної орієнтації (і це вища її повинність, вищий її обов'язок як смисложиттєвий) та гуманістичного ціле покладання. Як зазначає видатний психолог-соціолог А. А. Леонтьєв, людина має бути підготовлена не тільки вміти виробляти, а й через виробництво вміти інтегруватись у світ і не просто інтегруватись, а привносити у світ своє „Я”, тобто свою персональність, яка реалізується в бутті, оскільки в усіх відносинах світу, як і виробничих, і природних, і духовно-культурних, людина в якості суб'єкта діяльності виступає вихідною силою перетворення світу. А як моральна істота людина тільки тоді реалізує свої сутнісні сили і покликання, тобто затверджується і само здійснюється, досягає сенсу свого життя, коли вона до іншої людини і суспільства загалом ставиться не як до засобу, а як до мети (І. Кант). Такий морально-ціннісний підхід до людського буття стає засадою виховання, а з тим і управління цим вихованням. Змалечку людина має відчувати в будь-якій життєвій ситуації себе особистістю, гідністю якої полягає не в егоцентризмі, а в добротності. Потрібно створювати

такі умови, в яких би людина виявляла свою морально-ціннісну зорієнтованість через активне сприяння гуманізації буття людей в конкретних ситуаціях. Відтак, головним завданням соціально-державного управління постає морально-ціннісна зорієнтованість особистості як керівника, так і виконавця.

Специфіка нашого часу полягає в тому, що високі моральні ідеали не завжди затверджуються в сучасному стандартизованому суспільстві, яке сформувало масову людину, що за словами іспанського філософа Х. Ортега-і-Гассета, не має коренів, не навчена культурі, не має історичної пам'яті. Це трутень з нерозвиненою душею, але з добре розвиненим шлунком. Він однаковий на всіх ступенях соціальних сходів, а на їх верхівці його негативні морально-соціальні якості стають найбільш загрозливими для суспільства. Масова людина -- це всякий і кожен, хто відчуває себе таким же, як і всі, і ні скільки не пригнічений, але задоволений своєю невиразністю і сірістю. Не обманюючись щодо своєї посередності, він затверджує своє право на неї і нав'язує її всім і усюди. Посередність затверджує своє право на існування. В тому, що вона оголошує себе мірилом світу і суспільства, криються сутнісні характеристики безвідповідального, а відтак, і не результативного управління державою, виробництвом та суспільством в цілому. Причому трагедія нашої цивілізації полягає в тому, що вона затверджує саме такий людський тип, а тому й такий тип управлінської діяльності, яка лише за формою спрямована на добродійність, а по суті справи ганьбить і руйнує гідність та життєдіяльність окремої особистості і суспільства в цілому.

В наш час Україна переживає кризу становлення гуманістичних відносин між людьми, людиною і суспільством, людиною і природою. Проблема полягає саме в тому, що моральна свідомість формувалась то командно-адміністративною управлінською системою диктатури пролетаріату (на ділі окремих всесильних вождів), то заземленими правилами конкурентних відносин приватновласницького виробництва, коли над усім панує воля олігархів, а з тим і корупція у всіх сферах життя, зокрема в управлінні ними. Більшості людей, як показали дискусії з приводу податкового кодексу, пенсійної реформи тощо, не вистачає засобів до існування. Змушені жити частіше за все хлібом єдиним, вони часто-густо смисл життя вбачають в тому, щоб „мати”, а не „бути. Приземленість їх морально-ціннісних орієнтацій повсякденно підтримує і спрямовує освіта, яка, по суті справи, формує всі сфери суспільного управління. На часі в якості нагального фактора гуманізації всієї управлінської системи стоїть завдання переконати Міністерство освіти і науки в тому, щоб етику у вузах викладали як обов'язковий навчальний предмет. Ігноруючи світову етичну думку, доробки сучасних українських філософів - етиків, управлінці Міністерства освіти до етики відносять лише культуру поведінки. Відтак, із студента прагнуть виховати пристойного виконавця чужої волі. Його обов'язок в системі державного управління зводиться до відповідальності перед керівником, в той час як моральна свідомість спрямовує його діяльність бути відповідальним за суспільство, яке б давало можливість кожному українцю всебічно розвинути і реалізувати. У підсумку управлінська діяльність на всіх її рівнях може бути гуманістично-результативною, лише спираючись на засади віками виробленої морально-етичної культури. Як підкреслював С. Л. Франк, вона не може бути зведеною до регулятора повсякденних відносин, а в своїх змістовних характеристиках є сукупністю абсолютних загальнолюдських цінностей, головними з яких є гідність людської особистості, свобода, відповідальність.



## **МОРАЛЬНИЙ ВЕКТОР ОСВІТЯНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕПОХИ**

Проблема управління освітою завжди була визначальною для суспільства, оскільки саме в цій сфері, в першу чергу, через особистість транслиуються культурні цінності, здійснюється науковий потенціал та культивується набуття тих моральних характеристик, які найближчим часом мають утворити підґрунтя суспільних відносин у нашій країні. Але сучасні реалії управління у сфері освіти продиктовані комерційними інтересами, політичною доцільністю тощо, значно відхиляються від розуміння того, що культура людини, її внутрішні екзистенційні сили будуть неповними, якщо вона не володітиме знаннями, які є основою моральної культури і, відповідними переконанням, що людина – вища цінність і на неї покладено найбільшу відповідальність за все, що відбувається. Наразі ж ставиться наголос лише на прагматичній перспективі та наближенні до західноєвропейської моделі управління освітою – так званої «компетентнісної освіти», котра стала особливо актуальною в умовах глобального інформаційного суспільства.

Звичайно, така модель управління освітою в інформаційну епоху є необхідною, оскільки сучасні технології дають небачені, як для попереднього покоління, можливості володіння та користування інформацією, що має давати поштовх для сталого розвитку самої системи освіти і не тільки. Та, на жаль, замість позитивного вирішення цієї проблематики, намагання змінити, підігнати освітній процес до вимог сучасності лише за формою, не згадуючи про істинний смисл освіти, лише загострює існуючі суперечності. Так, приділяючи все більше уваги профорієнтаційним знанням, постійно скорочуються світоглядні дисципліни, тобто в смисложиттєвих питаннях, питаннях моральності, кожен залишається на одинці з собою, і без набутої індивідуальної потреби самопізнання, самовиховання, до того ж за контрольно-модульної системі до «непотрібних» дисциплін, що не відповідають компетенції в самому вузькому її розумінні, відповідним стає відношення – вивчив, здав, забув. Утворюється така система, коли потрібна не людина, а лише професіонал, спеціаліст, де поняття «компетенція», «інформація» є ключовими, а людина як істота моральна відходить на другий план. І вже на сьогодні самі студенти відчувши таку течію найменшого спротиву вимагають таких нових форматів знань і навчальних дисциплін, які вмщують інформацію у стандартних, точно виважених пропорціях. Так знання стає товаром, який в чистому вигляді продається і купується, але в чітко обумовленій кількості та у відповідній упаковці. Такий процес десакралізації знань призводить до поступового «вимивання» з вишів дійсно відданих своїй педагогічній справі працівників освіти, оскільки формально за такого стану «виграють» менше кваліфіковані спеціалісти і, відповідно, більше «сірі» студенти, але котрі вкладаються лише в зазначені компетентнісні рамки.

Тому важливим завданням освітнянського менеджменту є актуалізація морального вектору. У формуванні освітнього простору це означає необхідність не тільки набуття людиною певних професійних знань, а й виокремлення в самостійну сферу свідомості системи уявлень про належне та цінне на відміну від утилітарно-прикладних і теоретичних знань. Звідси проблема морального вектору управління освітнім простором набуває нового звучання, оскільки відкидаючи на задвірки питання формування морально-ціннісних характеристик людини і

набуття нею відповідних переконань, все важче виховати підростаюче покоління несхильне до чого-небудь аморального.

Такий моральний вектор освітянського менеджменту не може не включати в себе ціннісні елементи, оскільки вони не тільки дають картину світу, але й вирішують питання про значення цього світу для людини, про смисл буття людини як суб'єкта в універсумі. А сучасні освітні тенденції, як ми вже зазначали, віддаляються від таких смисложиттєвих питань, і таким чином вимальовується картина, що сенс суспільного буття, начебто, складається лише із неосяжної кількості взаємопов'язаних прагматичних цілей, кожна з яких може бути визначена, обґрунтована і пояснена через інші цілі. Але чи можна визначити за допомогою цього нескінченного ланцюга цілей призначення та смисл людського життя? Якщо так – означає відштовхуватися тільки від того, що є, з природи існуючого в даний момент. І дійсність, обумовлена таким чином, буде доцільною, але ще не цілепокладеною, і тим самим не розкривається смисл людського буття [1, 316]. Питання ж моральне полягає в тому, в ім'я і заради чого варто жити людині? Чи заради того, щоб бути найкомпетентнішим?

Отже, без морального вектору в освітянському менеджменті, як визначальному у формуванні людини неможлива жодна позитивна соціальна перебудова. Такий вектор розкриває нові горизонти, цінності й цілі діяльності людей, втілює їх творчі зусилля, прагнення до кращого, більш справедливого, чистого життя, до добрих, гармонійних міжособистісних взаємин, оскільки створює умови для морального прогресу суспільства і особистості.

*Список використаних джерел:*

1. Дробницький О.Г. Моральная философия: Избр. Труды / сост. Р.Г. Апресян. М.: – Гардарика, 2002. – 523 с.

*Демарьов Олександр Геннадійович*

Студент 4-го курсу факультету соціології та права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Костроміна Г. М.**, ст. викладач ФСП, НТУУ «КПІ»

## **ВПЛИВ КЕРІВНИКА НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ**

В умовах сьогодення зростає значення фактору соціально-психологічного клімату організації. Здоровий психологічний клімат – один з визначальних факторів успішної діяльності людини в усіх сферах суспільних відносин, головна умова вдосконалення способу життя та формування особистості.

Соціально-психологічний клімат визначається як переважаюча та відносно стійка духовна атмосфера або психічний настрій колективу, який проявляється як у відношенні людей один до одного, так і у відношенні їх до спільної справи [Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б. Д. Парыгин // СПб.: ИГУП, 1999. – С. 322].

Стан соціально-психологічного клімату, його вплив на особистість розглядається Б.Паригінім як один з найбільш суттєвих показників ефективності діяльності керівника. Значущість цього показника визначається тим, що саме він складає основу характерної для керівника функції, яка спрямована на організацію, вдосконалення, підвищення соціальної, соціально-психологічної ефективності діяльності всього колективу. Але характеристика соціально-психологічного клімату дуже важлива і для показників діяльності керівника, адже від його активності, ступеню творчої участі у справах колективу залежить стан цього клімату.

Не зважаючи на те, що дослідники вказують на необхідність враховувати соціально-психологічний клімат як показник діяльності керівника, на жаль, цей показник не досить добре досліджений. Паригін Б. Д. пояснює це тим, що по-перше, у багатьох дослідженнях, присвячених показникам, які використовують для характеристики керівника, переважає загальнопсихологічний підхід, в межах якого розробляється перелік психологічних якостей та властивостей необхідних керівнику взагалі. По-друге, намагання піднятися на більш високий рівень соціально-психологічної оцінки не загальних психічних властивостей керівника, а його діяльності зіштовхується із труднощами діагностування.

Рівні соціально-психологічного клімату можна розглядати у їх взаємозв'язку із характером діяльності керівника, зі ступенем його орієнтованості на розгортання репродуктивної або творчої, безособової ділової або особистісно-опосередкованої активності підлеглих. Діяльність керівника безпосередньо позначається на психічному стані колективу.

*Долинець Марина Вікторівна*

Студентка 6-го курсу факультету соціології та права НТУУ "КПІ"

*Науковий керівник:*

**Руденко Т.П.**, доц. каф. філос, ФСП НТУУ "КПІ"

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ**

У розвитку суспільства на сьогоднішній день відбуваються глибинні соціальні зміни, що безпосередньо впливають на економічні процеси та систему управління. Будь-які перетворення пов'язані з людським фактором, саме тому основним ресурсом кожної організації є персонал. Всі соціальні перетворення є інноваційними процесами, що відбуваються за допомогою цілеспрямованих заходів щодо створення нових суспільних структур, інститутів, а також форм соціального взаємозв'язку людей. Ефективним засобом для їх реалізації є використання ідеології управління персоналом. З огляду на соціокультурні тенденції необхідною є зміна технології управління, яка б була направлена не на окремі бізнес-процеси, а орієнтувалася б на людину із її системою цінностей, переконань, поглядів, традицій, тобто яка буде ґрунтуватися на ідеології корпоративної культури [1, 219].

Сучасна концепція управління персоналом розглядається як цілеспрямований вплив керівництва організації на людські ресурси з метою досягнення їх стратегічних цілей. В умовах сьогодення цей вплив буде ефективним за умови наявності в організації відповідної ідеології управління. Під ідеологією управління розуміється система поглядів, ідей, які пов'язані з управлінням організацією, стратегією її розвитку, способами та методами досягнення цілей, із діловою етикою організації та системою зовнішніх і внутрішніх взаємовідносин [1, 220].

Концентрованим втіленням та відображенням ідеології управління персоналом є корпоративна культура, під якою розуміємо взаємовідносини, які виникають в процесі діяльності організації та ґрунтуються на певній системі цінностей. Корпоративна культура проявляється в цілях, що спрямовані на досягнення місії організації. Вона безпосередньо впливає на ставлення персоналу до організації та організації до персоналу, на основні принципи діяльності працівників, на сприйняття організації діловими партнерами, а також на світогляд організації в цілому. Таким чином, корпоративна культура присутня в усіх сферах діяльності людини в організації і за допомогою своїх функцій вона відіграє важливу роль в забезпеченні ефективного управління

персоналом, оскільки система управління персоналом є найбільш близькою до корпоративної культури [2, с.126].

Корпоративна культура впливає на управління персоналом саме через об'єктивно-суб'єктивні елементи, зокрема: цінності, процедури регламентування, функції, комунікації та систему відповідальності. Завдяки прийнятим цінностям розвивається прагнення персоналу підвищувати свій професійний рівень і розвивати компетенції, тобто саме корпоративна культура стимулює розвиток персоналу організації.

Оскільки зміст корпоративної культури проявляється у її функціях, то перелічимо ті, що можна задіяти в системі управління персоналом. До них відносимо просвітницько-виховну функцію, оскільки корпоративна культура виховує морально-етичні, інноваційні норми та орієнтири працівників. Важливою також є мотиваційна функція, яка заохочує працівників до активної діяльності, а також стимулює розвиток ініціативи та креативності. Селективна функція забезпечує психологічну комфортність в організації, інтегруюча функція в свою чергу дозволяє об'єднати інтереси всіх працівників, розвиває у них відчуття єдності з організацією. Адаптивна забезпечує взаємне пристосування працівників до організації та організації до працівників [1, 224]. У результаті реалізації функцій корпоративної культури система управління персоналом забезпечує формування зовнішніх та внутрішніх комунікацій, а також розширює систему знань.

Важливим елементом структури корпоративної культури є процедура регламентування та формалізації взаємовідносин в колективі. У цілому формалізація відносин дозволяє стандартизувати роботу, однозначно розподілити обов'язки та сферу відповідальності кожного працівника, створити певний рівень передбачуваності [3, 13].

Визнаючи доцільність регламентування й формалізації відносин в організації, варто підкреслити, що ступінь регламентування кожної організації відрізняється і залежить, зокрема, й від величини та масштабів діяльності організації. Регламентуванню підлягає: місія організації, оскільки тут потрібна чіткість та ясне бачення цілей організації; цінності як орієнтири діяльності; взаємовідносини всередині організації («Корпоративний Кодекс», «Кодекс внутрішньої поведінки»); взаємовідносини із зовнішнім світом [3, 14].

Таким чином, ефективне функціонування системи управління персоналом в сучасних умовах є неможливим без врахування корпоративної культури, її впливу на формування світогляду працівників, культивування високих цінностей та прагнення до ділової активності, що значно підвищує ефективність діяльності будь-якої організації.

*Список використаних джерел:*

1. Капитонов З.А., Корпоративная культура: теория и практика / Капитонов З.А., Зинченко Г. П., Капитонов А. З. - М.: «Альфа-Пресс», 2005. – 352с.
2. Пилипенко В. Є. Людина в ринковому суспільстві: орієнтація, поведінка, культура / Пилипенко В. Є.- К.: ПУ «Фоліант». 2005. – 224 с.
3. Харский К. Четыре причины для формализации отношений в компании / Харский К.// Менеджмент и менеджер. - 2005. - № 12. – С. 12-

## **ЧИ МОЖЕ НАУКА ПРО УПРАВЛІННЯ БУТИ НА СЛУЖБІ У РОБІТНИКА?**

На сьогоднішній день існує безліч управлінських концепцій та технологій управління, кожна з яких розроблена та втілена в практику для виконання конкретних цілей та досягнення поставлених задач. Про їхню спроможність можна говорити лише через призму історії. Наприклад деякі класичні концепції знаходять своїх послідовників і в результаті адаптуються до сучасного стану речей (модернізуються). Потрібно розуміти, що ті чи інші теорії управління виникали в умовах певної епохи, яка визначала їх суттєві характеристики. Розвиток суспільних відносин, змушував знаходити все нові і нові можливості для оптимізації організаційного процесу.

Один із класиків науки управління Ф. Тейлор наприкінці ХІХ століття розпочав всесвітньовідоме дослідження про наукову організацію праці та висунув теорію, яка стала основоположною для західного стилю менеджменту, принципи якої актуальні і досі. Тейлор запатентував цілу низку винаходів і раціоналізації управлінського процесу. Основою його теорії став принцип хронометражу. Дослідник запропонував виміряти час, необхідний робітнику для виконання тієї чи іншої дії. Разом з тим потрібно «викинути» з процесу виконання роботи зайві рухи, які затягують час. Таким чином можна регламентувати весь процес виконання роботи, що дасть можливість робітнику виконувати операції, не відволікаючись ні на секунду від справи.

Генрі Форд - американський промисловець, власник заводів з виробництва автомобілів, одним з перших застосував положення теорії Тейлора на практиці.

У Форда ця теорія набула нечуваного до цього розмаху. Підвівши концепцію Тейлора під реалії американського суспільства того часу, він зумів налаштувати механізм використання трудового ресурсу на всі сто відсотків. Доходило до того, що на заводах Форда не дозволялися не те щоб зайві рухи, а й розмовляти між собою робітникам було суворо заборонено. Звичайно це обумовлювало «зношування» людського ресурсу і велику плинність кадрів. Робота на заводах Форда приманювала високою заробітною платнею. Якщо середня оплата праці тоді становила один долар у день, то у компанії Форда вона становила п'ять доларів. Не зважаючи на це, робітник у середньому витримував не більше двох років такої напруги.

Ленін назвав систему Тейлора ««науковою» системою витискання поту», системою поневолення людини машиною, яка «...сполучає в собі витончене звірство буржуазної експлуатації і ряд багатючих наукових завоювань в справі аналізу механічних рухів при праці, уникнення зайвих і незграбних рухів, вироблення правильних прийомів роботи, введення найкращих систем обліку та контролю і т. д.» [2, с. 189-190]

Сам Тейлор стверджував, що найголовнішим завданням управління підприємством має бути забезпечення максимального прибутку для підприємця у поєднанні з максимальним добробутом для кожного зайнятого в підприємстві працівника.

Навіть якщо Тейлор щиро намагався підвищити продуктивність праці і разом з тим підвищити рівень добробуту звичайного робітника, він все одно користувався експлуаторськими методами, не залежно від того хотів він того чи ні.

Максимум, що міг запропонувати Тейлор у своїй концепції – це «підкуп» робітника або навіть частини робітників. Зрештою, це не міняє суті всього процесу боротьби капіталістів проти робітників. Ця проблема обумовлена не якоюсь особистою чи навіть груповою експлуатацією одних людей іншими. Вона постає у протиставленні цілих класів. Така боротьба впливає із

відношення до засобів виробництва та, як писав Ф. Енгельс, з протиріччя між суспільним характером виробництва продукту праці та приватним характером присвоєння цього продукту. [1, с.35]

Тому, яким би щирим не було прагнення теоретиків покращити реальне життя як робітників так і капіталістів одночасно, завжди залишиться прихованою реальна проблема об'єктивного протистояння цілих суспільних класів. І єдиним реальним вирішенням даної проблеми був би перехід «від управління людьми до управління речами та виробничими процесами» [1, с.40]

Якщо в часи Тейлора про таке можна було хіба що мріяти, то в умовах автоматизації виробництва це стало б нагальною проблемою, над якою фахівці в галузі управління не працюють тільки тому, що це суперечить логіці нинішніх суспільних відносин.

*Список використаних джерел*

1. Енгельс Ф. Розвиток соціалізму від утопії до науки. 1880.
2. Ленін В.І. Повне зібрання тв., 5-е видання, т. 36, 1965.

***Зварич ( Гаврилко )Ганна Григорівна***

Студентка 6-го курсу факультету соціології та права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Круш П.В.**, канд. екон. наук., проф., ФММ НТУУ «КПІ»

## **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ РОЛЬ В ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Організаційна культура є соціально-економічною системою. Для її аналізу може бути використаний системний підхід, що дозволяє виявити і вивчити підсистеми і елементи організаційної культури з урахуванням їх взаємозалежності. Відповідно до системного підходу, організаційну культуру підприємства розглядають як упорядковану сукупність елементів, що володіють подібними ознаками і знаходяться в певній взаємодії між собою і всією системою в цілому.

Даний підхід до дослідження об'єкта дозволяє формалізувати на певних принципах процес аналізу, підготовки й обґрунтування шляхів вирішення виявлених проблем. Одним з достоїнств системного підходу є те, що він дозволяє більш повно зрозуміти процеси, що відбуваються під час розвитку і функціонування організаційної культури [1,с. 58].

Дана методика передбачає оцінку організаційної культури, а саме внутрішнього середовища комерційного підприємства. Як правило, будь-яке підприємство часто опиняється під впливом факторів зовнішнього середовища, і сама в свою чергу може чинити на неї вплив.

Процес інтеграції у міжнародне економічне ринкове середовище змушує керівників підприємств звертати увагу, перш за все, на особливості ведення управлінської діяльності успішними закордонними компаніями. Адже, як показують багато численні дослідження, вагоме значення на результативність діяльності підприємства має чітко визначена організаційна культура, розпочинати формувати яку необхідно разом із розробкою місії підприємства.

У теперішніх сучасних умовах організаційна культура виступає одним із головних елементів формування місії підприємства.

Проте, кожному керівнику підприємства необхідно пам'ятати, що найбільшою цінністю будь-якої організації є люди - особистості. Адже, це основне багатство не тільки підприємства, а країни, й нації загалом.

Безумовно, запровадження організаційної культури вітчизняними підприємствами повинно здійснюватися на високому професійному рівні, інакше вона не буде потрібною на ринку. На сьогоднішній день, рівень ефективності організаційної культури підприємства можна визначити тільки як професійний вид діяльності, виходячи із ступеня надання послуг, якості продукції (товару), розробки проекту тощо.

Виникнення необхідності організаційної культури визначається наявністю економічних та управлінських проблем у практичній діяльності господарюючих суб'єктів. Професійна культура володіє та має можливість володіти інформацією для вирішення великого кола питань, що стосуються економічної та управлінської діяльності підприємств. Адже, організаційна культура - комплекс етичних норм та моральних принципів для підготовки та представлення рекомендацій для застосування та покращення ситуації в області економіки, фінансів, права, управління. Тобто, іншими словами - це комплекс професійних послуг, що забезпечить підприємству використання найбільш вигідного способу адаптації управлінського середовища в конкретній ринковій ситуації.

Таким чином, зробимо висновок, що єдиного підходу щодо формування моделі організаційної культури не має. Існують різноманітні інструменти застосування організаційної культури, які обираються кожним підприємством індивідуально, залежно від конкретної ситуації, специфіки галузі та загального економічного середовища. Вона може потребувати коштів та додаткових інвестицій. Проте, основним критерієм оцінки доцільності введення організаційної культури є не тільки отримання додаткових грошових потоків, визнання та успіх серед собі подібних. Кожен проект запровадження організаційної культури на підприємстві вимагає індивідуального підходу, тобто необхідно брати до уваги її мету, особливості, види, джерела фінансування та можливі соціальні наслідки.

*Список використаних джерел:*

1. Захарчин Г. М. Передумови розвитку організаційної культури на підприємстві в умовах глобалізації / Г. М. Захарчин // Економічний простір.

*Иващенко Игорь Анатоліевич*

Аспирант кафедри філософії факультета соціології і права НТУУ «КПІ»

### **“НАДЛОМЫ” ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭПОХИ**

Размышляя о современных вызовах информационной эпохи, было бы преступлением перед мировыми измерениями научности публикаций не сослаться на А.Тойнби – автора 12-томного “Постижения истории” в “вызовах” и “ответах”.

В вышеуказанной модели развития цивилизаций, “вызов эпохи” необходимо требует адекватного ответа, который выводит общество на новый уровень развития. Вызов есть условие и вместе с тем возможность дальнейшего становления общества или цивилизации.

Для информационной эпохи действует, скорее, обратное правило, когда обещанные безграничные информационные возможности превращаются в реальные “вызовы”, накопление которых, за А.Тойнби, приводит к «надлому», а затем и к всеобщему упадку общества.

Более того, затянувшийся и безответный “вызов” требует все более оригинального и созидательного “ответа”. За последние полстолетия среди представителей “творческого меньшинства”, которое не только выдвигает и реализует идеи, но и увлекает за собой остальных” [1], оригинальных ответов накоплено достаточное количество.

А.Тойнби вложил в уста Перикла выражение, что “кризис государства есть школа Эллады”. Видимо современный кризис указывает, что над созидательными ответами необходимо еще подумать.

Как это ни странно звучит, но среди наук, которые были увлечены возможностями информационной эпохи, оказались управление и экономика (в смысле “менеджмент” и “экономикс”).

Очевидный прогресс развития информационных технологий является основанием для возникновения концепций “технологического уклада”, “экономики, основанной на знаниях”, “постиндустриального общества”. Эти концепции отчетливо указывают на главную тенденцию информационной эпохи – превращение науки в ведущую производительную силу при поддержке

научно-технической революции и технологического прогресса.

Впрочем, вялотекущий переход к постиндустриальной экономике доказывает, что наука еще не может взять бразды управления обществом в свои руки. В таких приоритетных сферах научной и практической деятельности, как экономика и управление, информационные технологии либо теряют свое влияние, либо сами усиливают кризис этих наук.

Требование информационной эпохи отказаться от научных подходов промышленного менеджмента на макроэкономическом и корпоративном (глобальном) уровне отразилось отсутствием адекватных моделей управления — современное управление стало конъюнктурным и сугубо тактическим [2].

Научные методы прогнозирования и управления научно-техническим прогрессом, которые моделировали прогнозные сценарии на 10-15 лет в сфере технологий, энергетики, изменений в социальной структуре, демографии, экологии, хозяйстве etc., и развитие которых нередко связывают именно с развитием информационно-вычислительных технологий — остались в прошлом.

Сегодня принято редко заглядывать вперед более чем на 1 год. Это касается не только прогнозирования процессов, которые тяжело поддаются описанию при помощи числовых параметров, но и прогнозирования классических макроэкономических показателей. Например, прогнозный показатель уровня дефицита госбюджета США на 4 года вперед, который был озвучен Президентом США в 2009 году, отличается от фактического в 2 раза в сторону уменьшения. И это в режиме применения 3 циклов жесткой монетарной и эмиссионной политики США, которая названа “количественным смягчением” (если дословно, то — “количественное упрощение”), когда достижение макроэкономических показателей — вопрос “скорости печати”.

Г. Минцберг, входящий в десятку наиболее влиятельных мыслителей, работавших в области менеджмента, в своей работе “Взлет и падение стратегического планирования” утверждает, что идея возможности предвидеть, а тем более спланировать или управлять резкими изменениями (например — предвидеть кризис, рост или спад рынка) — не прошла испытание практикой и поэтому является ложной. Поэтому сегодня в системах менеджмента корпорации долгосрочное планирование и бюджет являются анахронизмами, а правильная стратегия — это два листа бумаги, а не два миллиона математических вычислений.

В тоже время экономическая наука, напротив, переживает сейчас засилье эмпирического подхода с массовым использованием информационно- вычислительных технологий. Стоит только взглянуть на лауреатов Нобелевской премии в области экономики за последние 5 кризисных лет, чтобы понять, что для современной экономики этот кризис “школой” так и не стал, начиная от “анализа структуры торговли и размещения экономической активности» П. Кругмана в 2008 году, до “эмпирического анализа изменения цены активов» Р. Шиллера, Л. Хансена и Ю. Фама в 2013 году. Вполне естественно, что такие эмпирические исследования могут и должны быть симптоматикой кризиса, его эмпирическими измерениями [3]. Но дать “ответ” на “вызов” они не могут. Эмпирическое засилье в экономической науке, вероятнее всего, лишь скрывает, “затушевывает” всю глубину разлома между “вызовом” и “ответом”. В ситуации, когда наступивший “надлом цивилизации” — это “материя, которая исчезает”.

Американский экономист Р. Мюррей указывал, что период экономических депрессий — это эпоха эвфемизмов, когда “могильщики превращаются в “служащих похоронного бюро”, рекламные агенты становятся “советниками по связям с общественностью”, а очевидные истины камуфлируются туманными формулировками” [4].

Утонченные чувства современной экономической науки для характеристики кризиса не приемлют использование таких понятий, как “паника” (внезапное начала кризиса) или “депрессия”



(затяжний період після “паники”), а все більше “обращають” більш благозвучне поняття — “рецесія”, яке підтверджується емпіричними показаннями.

Но історія таких “відповідей” не приймає. І повністю можливо, що “виклик” інформаційної епохи в сфері економіки і управління стане не тільки черговим “надломом” (англ. “breakdown”) цивілізації, але й її тотальним “шатдауном” (англ. “shutdown” [5]).

*Список використаних джерел:*

1. Тойнбі А. “Постигнення історії” - М.: Прогрес, 1991.— 736 с.
2. Петров Д. Когда кризис – это новые возможности?  
<http://www.zircon.ru/publications/publitsistika/kogda-krizis-eto-novye-vozmozhnosti-beseda-i-zadorina-s-obozrevatelem-gazety-rossiya-dmitriem-petrov/>
3. Тушканчиков В. Нобелівський лауреат по економіці Роберт Шиллер: очима очевидця. <http://propaganda-journal.net/7576.html>
4. Мюррей Р. «Економічні депресії: їх причини і методи лікування» - М.: Соціум, 2002. – 5 с.
5. Clinton T. Brass. Shutdown of the Federal Government: Causes, Processes, and Effects. Congressional Research Service. [www.crs.gov](http://www.crs.gov)

***Кармадонова Тетяна Миколаївна***

Аспірантка факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Рубанець О.М., д.ф.н., проф., ФСП НТУУ «КПІ»**

## **СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ В УПРАВЛІННІ**

Сучасний підхід до управління вимагає від особистості швидкого реагування на внутрішні та зовнішні зміни. Допомогти співробітнику успішно адаптуватися до нової організації - найважливіше завдання, не тільки для самої особистості, але й для керівника та фахівців з кадрів. Загалом, прийнято розглядати соціальну адаптацію з точки зору психології чи управління, однак, в професійно-управлінській та психологічній адаптації є також соціальні складові.

В управлінні, адаптація нового члена колективу означає - процес активного пристосування людини до нового робочого місця, інтенсивне знайомство з нормами та правилами організації та зміна власної поведінки відповідно до вимог нового середовища. Як зазначає Зайцева О.Ю., адаптація працівників відбувається у два етапи. Первісна адаптація характеризується початковим періодом включення працівника до діяльності підприємства. Усі наступні зміни у роботі працівника (іноді і перекваліфікація) неминуче викликають за собою періоди звикання до змін — вторинну адаптацію [1, с.182]. Однак є ще й третій етап - початковий, етап проходження співбесіди. Проходячи співбесіду в ту чи в іншу організацію, особистість дуже часто відчуває певний дискомфорт та стрес. Щоб зменшити негативну реакцію стресу на організм людини, рекрутер повинен зробити все необхідне для створення оптимальних умов при проходженні співбесіди кандидатами. Однак, кандидат також має усунути відчуття когнітивного дисонансу, підсилюючи внутрішні механізми організму. Для цього майбутній працівник має сформулювати в себе власні соціальні показники привабливості роботи: висока заробітна платня, хороший мікроклімат в колективі, майбутні перспективи росту в організації, задоволеність роботою.

Пристаюючи до своїх безпосередніх обов’язків, особистість адаптується до колективу, прав та норм, корпоративної культури, тобто до соціального оточення. З іншої сторони, сама організація адаптується до особистості, оскільки організація являє собою соціальну систему,

основними елементами якої є працівники. І для того, щоб таке пристосування відбулося у взаємовигідному напрямі, в організації повинен існувати відділ з розвитку та адаптації персоналу. Завданнями якого повинні стати: аналіз соціально-психологічного клімату в колективі, вирішення соціально-конфліктних питань, розробка адаптаційних програм, проведення тренінгів для персоналу.

Для того, щоб первісна адаптація пройшла якомога скоріше, відділ з розвитку та адаптації персоналу повинен мати в своєму арсеналі наступні складові:

- розроблену програму коучінгу для входження нового члена в організацію;
- забезпечення системи покрокового включення працівника. В перші робочі дні необхідно запропонувати працівнику менш складну роботу. Звичайно, кожна організація хоче яку мого скорішої віддачі нового співробітника, однак, практика показує необхідність поетапного включення працівника в роботу;

- створений інформаційний ресурс для співробітників організації (корпоративна бібліотека чи друкований журнал) для підтримання корпоративного духу;

- пряме спілкування щодо роботи, між фахівцем з відділу персоналу і новим співробітником. Як зазначає Джон Келлі: «Зворотний зв'язок настільки важливий, що якщо ви не отримуєте його, ви повинні запитати про нього» [3];

- попереднє корпоративне навчання. В деяких компаніях для адаптації персоналу існує практика проведення вступних презентацій або розсилка інформаційних листів для нових співробітників. В основі яких розповідь про місію, структуру та завдання компанії, корпоративну культуру та головні обов'язки співробітника.

За даними досліджень західних компаній якісні програми адаптації здатні зменшити плинність кадрів на 10-20% на рік [2]. Таким чином, соціальна адаптація в управлінні розглядається як ступінь включення працівника та його особистісний рівень задоволення від роботи в організації.

Останнім часом менш популярними стали дослідження впливу адаптаційних процесів на успішність соціальної адаптації молоді. Позаяк, кожен із студентів є потенційним працівником. Тому задачею Вузу стає підготовка молоді до майбутньої професійної діяльності, але не тільки в контексті роботи, а також і у особистісно-психологічному розумінні. Для цього необхідним стає введення в програму навчання дисциплін, в завдання яких мають входити: заходи щодо самостійної адаптації до першого робочого місця, самоменеджмент та методи тайм-менеджменту.

Таким чином, слід зазначити, що якісна адаптація персоналу може збільшити продуктивність і навіть розвинути лояльність співробітника до компанії. Тому адаптація - це одна з найбільш важливих інвестицій в управління компанією.

*Список використаних джерел:*

1. Зайцева О.Ю. Соціальні аспекти адаптації системи управління персоналом підприємства / О. Ю. Зайцева, І. С. Зайцева // Наукові праці МАУП, 2011, вип. 3(30), с. 181–183.
2. *Elendo E.* Adaptation of employee on new workplace [Електронний ресурс] // *Ekaterina Elendo, Elena Vychenkova.* — Режим доступу до журн.: <http://www.rekadro.ru/en/rabotadatelu/info/management/9.html>.
3. Kelly J. How to Adapt to a New Workplace [Електронний ресурс]. — Режим доступу до журн.: <http://www.howstuffworks.com/business/starting-a-job/how-to-adapt-to-new-workplace.htm>.

### **КСВ ПО-УКРАЇНСЬКИ**

Україна переходить до більш соціально-економічного розвитку. Прагнення країни до постійної міжнародної взаємодії зумовлює певні зміни у суспільстві та бізнесі. Саме інноваційні світові практики сприятимуть посиленню взаємної відповідальності всіх учасників суспільного розвитку суспільства, яким буде враховане широке коло інтересів і потреб громадян [3, с. 2].

Корпоративна соціальна відповідальність - це невідемна частина сталого розвитку компанії. Суспільство не сильно довіряє бізнесу, а КСВ має на меті підвищити саме цю довіру, а також підвищити імідж компаній. Соціальна відповідальність поєднує роботу компаній та очікування суспільства.

Практика корпоративної соціальної відповідальності вже виробила певні загальновизнані принципи, що полягають у наступному:

- безумовне виконання міжнародних і національних соціально-трудоваих стандартів, законів країни та угод, укладених у рамках соціального партнерства;
- добровільність і взаємна вигода у прийнятті та реалізації зобов'язань у сфері КСВ;
- різноманітність форм, методів і напрямів реалізації КСВ [2, с.3].

Існує 5 стадій розвитку КСВ: дотримання діючого законодавства, здійснення добродійної діяльності, використання зв'язків з громадськістю, покращення ефективності бізнес-процесів, стратегічний підхід до КСВ [1, с. 3]. У нашій країні одна частина компаній і досі не до кінця розуміють, що таке соціальна відповідальність, а інша частина не може знайти підтримки цього русла у держави. Нажаль в Україні поки замало реально соціально відповідальних компаній з 90 українських компаній Глобального Договору (UN Global Compact, 2000), тільки половина представила звіти по виконанню його принципів

Також причиною таких подій можна вважати відсутність достатньої кількості спеціалістів даної сфери. В Україні лише кілька десятків таких менеджерів. Більшість з них навчались безпосередньо на практиці або через іноземні ресурси. Дякуючи сприянню центра "Розвиток КСВ", в деяких ВНЗ країни випробували викладання даної дисципліни за останні роки, а за підтримки "Інтерпайп" навіть випустили підручник "Корпоративна соціальна відповідальність: модель і управлінські практики". Тому рівень кваліфікації та зацікавленості спеціалістів буде тільки зростати.

Тож, ефективний розвиток КСВ в Україні сильно залежить від держави. Вона повинна створити умови, які б могли сприяти такій діяльності. Час від часу меценати та політичні діячі підіймають це питання, та конкретних рухів досі не було відчутно. КСВ не можна постійно прирівнювати до благодійності. Навпаки, вона передбачає та зумовлює прояв соціальних ініціатив компанії, що може проявитися у формуванні ефективного партнерства з персоналом чи споживачами і навіть з представниками держави.

*Список використаних джерел:*

1. Кретова А.В. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні за участі держави: механізм взаємодії - 12 с.
2. Лазаренко О., Колишко Р. Посібник із корпоративної соціальної відповідальності. - К.:Енергія, 2008. - 96 с.

3. Пермінова Г.В. Моделі корпоративної соціальної відповідальності: зарубіжний та вітчизняний досвід - 8 с.

4. Human Development Report 2009: Ukraine - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://hdrstats.undp.org/en/countries>

*Клименко Мальвіна Іванівна*

Ст. викладач кафедри соціології факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

### **ІСТОРИЧНІ ТРАДИЦІЇ В РОЗУМІННІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЛІДАРНОСТІ**

Соціокультурні трансформації сучасного українського суспільства, що в тому числі позначаються глибинними змінами в економічній сфері, актуалізують проблему корпоративної солідарності. Зміни в економічній підсистемі суспільства – це переорієнтація економіки з планової на ринкову, інституціоналізація приватної власності, збільшення кількості приватних підприємств, посилення конкуренції на ринку праці тощо. За таких умов сучасні компанії вимушені будувати власну політику спираючись, не тільки на вимоги ринку, але й враховуючи специфіку виробничих завдань при побудові організаційної структури управління, використовувати емоційно-психологічні зв'язки колективу для підвищення ефективності праці. За таких умов корпоративна солідарність виступає як складова раціоналізації діяльності сучасних виробництв.

До теоретичних витоків дослідження корпоративної солідарності, на нашу думку, відносяться наукові розвідки американського емпірика, засновника «школи людських стосунків» в управлінні – Елтона Мейо. Серед основних висновків дослідника, в контексті вивчення проблеми корпоративної солідарності, потрібно відмітити наступне: підвищення продуктивності праці підприємства за умови зацікавленості керівників підлеглими та їх особистими проблемами. Отже, Е.Мейо звертає увагу на те, що працівники підприємства – це не просто «гвинтики» в системі виробництва, а люди, які наділені почуттями та емоціями. Причому активізація емоційних контактів в тандемі «менеджер – працівник» збільшує ефективність праці в цілому. На нашу думку, ці дослідження були першим кроком на шляху експлікації «корпоративної солідарності».

Наступною сходинкою цього процесу стають соціометричні дослідження американського вченого Якоба Морено. Він стверджує, що гармонізація емоційних зв'язків в колективі підвищує ефективність соціальної групи в цілому. Отже, наслідуючи Е.Мейо, Я.Морено виштовхує на перший план соціологічних розвідок емоційні зв'язки членів соціальної групи. Причому гармонізація цих зв'язків, яка проявляється у формуванні позитивних емоцій, заснованих на дружбі, любові, взаємодопомозі тощо, робить соціальну групу більш керованою та ефективною. Таким чином, Я.Морено опосередковано будує теоретичний фундамент корпоративної солідарності, говорячи про гармонізацію емоційно-психологічних зв'язків трудового колективу.

Проте реалії ХХ століття, що виражені в посиленні конкуренції, проблематиці професійного вигорання тощо, актуалізують дослідження корпоративної солідарності за знаком «мінус». Дуже цікавими в цьому контексті є наукові розвідки французького дослідника проблеми бюрократії Мішеля Кроз'є. Автор наголошує на тому, що підприємства не залежно від форми власності, будуючи бюрократичну систему, тим самим формують явище негативної солідарності. Воно проявляється у протиставленні робітників і керівництва, почутті страху найманих працівників до топ-менеджерів підприємства. Отже, М.Кроз'є деталізує дослідження корпоративної солідарності. Він наголошує на тому, що владні відносини на яких будується бюрократична ієрархія, породжують корпоративну солідарність зі знаком «мінус», або негативну корпоративну

солідарність. І ця ситуація є природною, оскільки трудові відносини передбачають владну інтервенцію з боку менеджерів і підкорення трудовому розпорядку з боку робітників.

Отже, підсумовуючи, акцентуємо увагу на двох традиціях у вивченні проблеми корпоративної солідарності. Де перша робить наголос на гармонізації емоційного клімату колективу, що проявляється у формуванні дружніх стосунків між робітниками, робітниками та менеджерами всіх рівнів ієрархії, прозорості владних ієрархій. Причому, спираючись на досвід розгортання сучасного українського ринку, звертаємо увагу на те, що перша теоретична традиція реалізується через намагання сучасних українських менеджерів формувати у власних підлеглих «корпоративний дух», «корпоративну культуру». Це досягається за допомогою корпоративних вечірок, тренінгів по командо утворенню (team building) тощо.

Друга теоретична традиція у вивченні корпоративної солідарності робить наголос на негативному аспекті цієї проблеми. Причому негативна солідаризація в трудовому колективі може проявлятися, як проти керівництва в цілому, що не має позитивного впливу на підвищення ефективності праці, на нашу думку; так і проти інших робітників колективу. Другий випадок часто використовується в конфлікт менеджменті для підвищення ефективності окремих підрозділів, шляхом загострення конкуренції між окремими ланками трудового колективу.

*Коваль Елена Аркадьевна*

Кандидат філос. наук, доцент, НТУУ «КПІ»

## **К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЯ «МОДЕРНИЗАЦИЯ»**

Наиболее распространенное понимание модернизации, применительно к социальным процессам, - переход от традиционного общества к современному. При этом в научной литературе выделяют три значения понятия «модернизация». Каждое из них применимо только к отдельным, исторически определенным процессам преобразования общества. В этой связи возникает вопрос об определении понятия «модернизация» как категории философии истории, а так же о правомерности использования этого понятия для характеристики современных трансформаций Западной цивилизации, содержанием которых является переход от индустриального общества к обществу постиндустриальному или информационному.

В первом значении под модернизацией понимают имманентный обществам Западной Европы и Северной Америки процесс перехода от доиндустриального, основанного на воспроизводстве традиционных форм жизни, общества к обществу индустриальному, основанному на новаторстве, на постоянном обновлении. Модернизация означала утверждение в этих обществах технической Западной цивилизации или наступление периода модерности. Следует подчеркнуть, что в этом своем значении понятие «модернизация» используется для характеристики развития общества, развертывающегося как естественноисторический процесс. Это важно для сравнения со вторым значением понятия «модернизация».

Речь идет об адаптивной модернизации, предполагающей переход от традиционного общества к современному обществу, образцом и синонимом которого являются уже модернизированные «развитые» страны Западной Европы и Северной Америки. Независимо от того, происходит ли модернизация в виде вестернизации или в виде догоняющей модернизации, содержанием этой трансформации являются социальные преобразования с заранее планируемым результатом, с более или менее осознанной и отчетливо провозглашенной целью (подтянуться до уровня западных стандартов, догнать и перегнать и т.п.). Этот тип социальных преобразований существенно отличается от развития, определяемого как «естественноисторический процесс». В

этом своем значении, понятие «модернизация» применимо не ко всем обществам, а только к тем, которые «отстали», задержались на стадии традиционного общества. И для того, чтобы вступить в столь желанную «современность», они требуют особого волевого (властного) усилия или вмешательства, помощи, «толчка» извне.

В третьем значении понятие «модернизация» (также как и в первом) используется для характеристики определенной стадии развития общества как естественноисторического процесса. Речь идет о дальнейших преобразованиях посттрадиционного, современного общества. Однако, очевидно, что постоянное реформирование и введение инноваций осуществляется все на том же цивилизационном основании, возникшем в процессе разрушения традиционного общества и переходе к обществу индустриальному, креативному, новаторскому. Это скорее продолжение модернизации, приспособление к постоянно меняющимся потребностям, чем новая коренная ломка цивилизационного основания.

Мы полагаем, что в этом своем значении (перманентных изменений в современном развитом западном обществе) понятие «модернизация» пока еще не достаточно определено в научной литературе, особенно в контексте исследования постиндустриального, информационного общества, или общества на стадии постмодерн. Если постмодерн - это переход Западной цивилизации на новое цивилизационное основание, то вполне резонно использовать понятие «модернизация», понимая модернизацию как процесс, содержанием которого являются необратимые качественные изменения, ведущие к утверждению принципиально нового типа отношений между человеком и природой, человеком и человеком. Если же основным смыслом модернизации является переход от традиционного общества к обществу креативному, так сказать «узаконивание» новаторства как способа деятельности, превращение его в норму, то модернизация может произойти только раз на пути прогрессивного развития общества, а далее цивилизационный процесс развертывается на этом новом основании. При таком подходе понятие «модернизация» не применимо для характеристики перехода к постиндустриальному обществу.

*Коломісць Тетяна Володимирівна*

Кандидат філос. наук, доцент, НТУУ «КПІ»

## **ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КАР'ЄРИ**

Роль стереотипів у суспільстві завжди була амбівалентною: з одного боку, стереотипи розглядаються як важливий когнітивний компонент, що опосередковує і структурує поведінку людини, з іншого боку – за допомогою стереотипів відбувається процес «навішування ярликів», що, як правило, призводить до викривленого, деформаційного сприйняття об'єктів та явищ соціальної реальності.

Гендерні стереотипи, що функціонують в суспільстві як стандартизовані, спрощені, емоційно забарвлені уявлення стосовно моделей поведінки і рис характеру чоловіків і жінок, відтворюють традиційну патріархальну опозицію: «чоловік-здобувач» і «жінка-берегиня», що втілюється у образах маскулінності і фемінності. Образ справжнього чоловіка корелює з наявністю таких якостей як сила, активність, мужність, самовпевненість, образ справжньої жінки – з слабкістю, ніжністю, пасивністю, залежністю.

Незважаючи на те, що в повсякденному житті і побуті чітка межа між стереотипами маскулінних і фемінних моделей поведінки поступово стирається, заангажоване ставлення до жінок, які намагаються вибудувати успішну управлінську кар'єру, залишається. Хоча протягом останніх років кількість жінок, що досягли кар'єрного успіху, стрімко збільшується, теза про те,

що риси характеру і поведінкові стратегії, необхідні для розвитку вдалої індивідуальної висхідної вертикальної мобільності (успішної кар'єри) несумісні з виконанням функцій дружини, і, особливо, матері, виявилася напрочуд життєздатною. Крізь призму даної тези, реалізація жінкою репродуктивної функції розглядається не як усвідомлений вибір особистості, а як певний «громадянський обов'язок».

Асиметрична організація виконання основних ролей у суспільстві (інструментальна – чоловіки, експресивна – жінки), і, як наслідок, диспропорційне їх представництво у публічній і приватній сферах, необ'єктивна оцінка суспільством внеску чоловіка і жінки у процес відтворення населення, наявність подвійних стандартів щодо оцінки їх потенційних професійних можливостей призводять до проблеми «універсальної девальвації жінок» (Sh.Ortner).

Особливо гостро «універсальна девальвація жінок», спричинена не в останню чергу деструктивними функціями гендерних стереотипів, проявляється у сфері побудови управлінської кар'єри. Більшість авторів, що працюють в межах проблемного поля теорії лідерства (управління) відмічають приховану дискримінацію жінок, що унеможливорює прояв і розкриття управлінських якостей. Так, Барбара Гутек (Barbara Gutek) висуває концепцію «гендерного потоку», коли статево-гендерний аспект стає домінуючим, всеохоплюючим, нівелює всі інші якості й риси, з цієї позиції сприйняття керівника відбувається виключно крізь призму його статево-рольових моделей поведінки. Концепція гендерного відбору (Дж.Боумен, С.Суттон) акцентує свою увагу на упередженому ставленні до управлінців-жінок і базується на застосуванні різних критеріїв оцінювання ефективності професійної діяльності чоловіків і жінок. До жінок висуваються необґрунтовано завищені вимоги: для отримання рівнозначної з чоловіком посади жінка повинна продемонструвати значно вищий рівень компетенції, щоб нівелювати негативний вплив гендерних стереотипів.

Жінки, які займають високі посади в управлінській ієрархії, відчувають на собі вплив таких стресових факторів, як: усвідомлення, що рівень їх заробітної плати нижче, ніж у чоловіків на аналогічних посадах; рольовий конфлікт, спричинений важкістю одночасного поєднання обов'язків керівника і матері, дружини. Адже, в умовах «живучості» гендерних стереотипів, організацію і забезпечення життєдіяльності домашнього господарства надзвичайно важко поєднувати з професійною діловою активністю. Домашні обов'язки жінки виконують, переважно, за рахунок вільного часу, що не дозволяє їм мати повноцінний психологічний відпочинок та час для реалізації потреб в самовдосконаленні, самореалізації.

Як бачимо, проблема впливу гендерних стереотипів на формування управлінської кар'єри є комплексною, тому її вирішення можливе тільки на основі взаємодії і спільного пошуку консенсусних рішень, що уможливлювали б трансформацію гендерних ролей і стереотипів на засадах паритетного, симетричного, пропорційного внеску як чоловіків, так і жінок у публічну і приватну сфери розвитку суспільства.

## **СЕНСОУТВОРЮЮЧА ФУНКЦІЯ НЕКОМЕРЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ В УМОВАХ СУЧАСНОГО УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА**

Сучасний світ переживає низку процесів, які впливають на усі рівні суспільного буття: глобалізацію (та пов'язані з нею соціально-культурні трансформації – мультикультуралізм, розмивання національної та територіальної ідентичності, зміни у соціальній структурі суспільства, та ін.), інформатизацію (створення єдиного інформаційного простору, соціальних мереж, доступність інформації, поява новітніх технічних приладів, які «доповнюють» реальність віртуальними елементами, тощо), та пов'язану зі вказаними феноменами соціальну та культурну трансформацію, яка змінює традиційні принципи функціонування суспільства. Ці процеси є, передусім, процесами глобального рівня, проте у кожній країні, у кожній соціальній спільноті вони проявляються по-різному, накладаючись на унікальні умови існування кожного конкретного суспільства.

Сучасне українське суспільство досі перебуває у статусі «пострадянської країни»; феномен цей має низку конкретних соціально-політичних та соціокультурних ознак, таких, як: непрозора політика, нестабільна економіка, несформована аксіосфера, незадовільні умови життя та побуту громадян, міграція села до міст, та ін. Керуючись «пірамідою» Маслоу, можна сказати, що у більшості наших співвітчизників незадоволеними є потреби базові, вітальні, тому мова про задоволення надвітальних потреб – на кшталт сформованої системи цінностей та цілісного, розвиненого світогляду, громадянської самореалізації – часто просто не йде.

Суспільство, більшість членів якого не мають змоги задовольнити свої потреби, є нездоровим, аномічним. Однією з основних рис аномічного суспільства є втрата колишніх цінностей та норм і, в той самий час, – нездатність сформувати нові: на прикладі нашої країни, ми маємо справу зі зруйнованою радянською ціннісно-нормативною системою на тлі відсутності будь-якої нової ціннісної парадигми.

Лишившись у «ціннісно-нормативному вакуумі», наше суспільство робило спроби пошуку нових орієнтирів, нового сенсу соціального буття. Зокрема, це підтверджується стрімким потоком різноманітних релігійних сект, езотеричних течій, псевдо філософських шкіл. Дані утворення, які обіцяли розгубленим громадянам відкрити таємницю сенсу життя, заповнити їх, настільки руйнуючу психіку, порожнечу, прикриваючись сакральним знанням, витягували з них останні часові, матеріальні та духовні ресурси.

На нашу думку, сенсоутворюючу функцію на рівні суспільства не може виконувати окремий соціальний інститут, окрема соціально-значуща дія; проте є чимало окремих явищ та дій, здатних позитивно впливати на формування аксіосфери нашого суспільства. Ми розглянемо одне з таких явищ – некомерційні проекти, які, ми вважаємо, позитивно впливають на формування громадянської свідомості, сприяють подоланню аномічного стану сучасного українського суспільства.

Феномен сенсоутворюючої функції некомерційних проектів нерозривно пов'язаний з феноменами громадянського суспільства та громадянської свідомості. Громадянське суспільство – сфера самовиявлення вільних громадян, громадських асоціацій та організацій, що сформовані та діють на добровільних засадах; сфера, незалежна від прямого втручання та свавільної регламентації збоку державної влади. Розвинене громадянське суспільство є не тільки важливою



передумовою побудови правової держави та його рівноправним партнером, проте й – середовищем відбудови, існування та розповсюдження ціннісно-сміслових орієнтирів сучасності. Некомерційні проекти – типовий прояв громадянського суспільства.

Російський дослідник В. Луков, автор праці «Соціальне проектування» зазначає, що яким би не був проект у соціальній сфері, якою би не була його мета, його зерном є створення нової соціальної цінності. Тобто можна сказати, що всі соціальні проекти, в тому числі і фальш-проекти (видимість проекту, розробники якого переслідують досягнення власної мети, не пов'язаної з метою, яка постулюється у концепції проекту. Ілюстрацією такого проекту є епізод з твору Ільфа та Петрова «12 стільців», в якому герої організували турнір з шахів) та престиж-проекти (проекти, справжньою метою розробників яких є підвищення ставлення до себе суспільства в цілому чи його окремої соціальної групи), а особливо – некомерційні культуротворчі проекти – є одночасно джерелом і продуктом аксіосфери. Отже, можна зробити висновок, що некомерційні проекти мають ціннісоутворюючу, сенсоутворюючу функцію.

Під час розробки концепції проекту, організації, реалізації та аналізу проекту, автори проекту мають змогу не лише отримати організаторські та комунікативні навички, але й розібратися у своїх ціннісних орієнтирах, вийти за межі зони комфорту, поглянути на суспільство та проблеми з іншого боку, розвинути критичне мислення. Все це необхідні інструменти для подолання аномії та творення громадянського суспільства.

*Список використаних джерел:*

1. Луков В.А. Социальное проектирование: Учеб. пособие. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии: Флинта, 2003. Режим доступу: <http://dedovkgu.narod.ru/bib/lukov.htm>

***Кутуєв Павло Володимирович***

в. о. зав. кафедри соціології НТУУ «КПІ»

## **ВІД ДИКТАТУРИ РОЗВИТКУ ДО ДЕМОКРАТІЇ РОЗВИТКУ, АБО ДЕРЖАВА, ЩО СПРИЯЄ РОЗВИТКУ, У СХІДНІЙ АЗІЇ ТА СХІДНІЙ ЄВРОПІ**

Відомо, що південнокорейська держава, що сприяє розвитку, була авторитарним політичним утворенням: управлінський апарат підкорявся жорсткій ієрархії мілітаристського штабу, військові тривалий час домінували в політиці, а політичне суспільство зазнавало суворих обмежень у своїй діяльності. За таких умов режим нехтував політичною опозицією та придушував організований робітничий рух. Авторитарна держава, що сприяє розвитку, зазвичай закорінена у місцевому капіталі та тяжіє до протекціонізму й субсидіювання місцевої промисловості. Демократична держава, що сприяє розвитку, зорієнтована на високоосвічених професіоналів як свою соціальну базу та на залучення «глобального» капіталу.

Скориставшись перевагами ситуації (як внутрішньої, так і міжнародної), південнокорейська держава ініціювала індустріалізацію, стимульовану експортом, успіх якої, своєю чергою, зміцнював та консолідував державу. Проте, притаманний авторитарній державі, що сприяє розвитку, патерналізм (який у корейському випадку отримував легітимацію у конфуціанській традиції, що заохочувала корупцію та правління впливових людей за рахунок правління верховенства права [239; 455; 597]), так само як і перехід від фордизму до постфордизму з наголосом останнього на гнучкості, децентралізації та адаптивності робочої сили, капіталу та *держави*, спричинився до занепаду цієї форми держави. Одним із виявів такого занепаду стала Азійська криза 1997 року. Але попри всю критику на свою адресу, держава, що сприяє розвитку,

не наближається до загибелі. З одного боку, демократична держава, що сприяє розвитку, засвідчує свою дієздатність: прикладами інституції такого гатунку є Ірландія та Угорщина. З іншого боку, було б фундаментально помилковим дійти висновку, що східноазійські держави, які сприяють розвитку, є допасованими до стандартів західних держав загального добробуту. Насправді ми є свідками протилежного процесу: не стільки Японія американізується, скільки США починають відтворювати східноазійські моделі у рамках шумпетеріанського постнаціонального режиму праці. Сьогодні уряди західних країн самоусвідомлюють себе як інституцію із забезпечення послугами бізнесу, натомість політиці надання соціальних послуг громадянам відводиться вторинний статус. Східна Азія завжди була і залишається «раєм» для великого бізнесу, а регіональні держави, що сприяють розвитку, спрямовують свої зусилля не стільки на захист соціально вразливих верств населення, скільки на те, щоби допомагати масштабному бізнесу конкурувати ще енергійніше у глобальному масштабі. Рівночасно дії східноазійських держав стали радикальнішим потвердженням теорії просочування благ згори донизу (так званого trickle-down effect), ніж це міг би передбачити найпалкіший послідовник рейгономіки та тетчеризму, позаяк ці суспільства є відносно егалітарними у порівнянні з США.

З історичної перспективи, авторитаризм «азійських тигрів» знаходив часткове виправдання в очах як громадян цих країн, так і Заходу під проводом США, позаяк останній проповідував стратегію стримування комунізму, в якій Південній Кореї та Тайваню було відведено місце форпостів. Утім, щодо цього визнання, не було беззастережного консенсусу. Південна Корея часів військових хунт править за приклад нестабільності та політизації класових відносин; водночас потенціал інфраструктурної влади південнокорейської держави, що сприяла розвитку, не міг конкурувати з ленінським Левіафаном консолідаційної доби, подеколи перетворюючись на виконавця волі впливових чеболів.

Україна перебуває у засадниче відмінній ситуації – з наближенням кордонів Європейського Союзу легітимація авторитаризму, навіть такого, що стимулює розвиток, є вкрай проблематичною. Саме це пояснює той факт, що риторика «демократії» набула майже універсального характеру серед політичних сил України. Окрім того, досвід постленінської Центральної Європи та «кельтського тигру» – Ірландії – засвідчує, що саме демократична держава, яка сприяє розвитку, здатна реалізовувати успішну економічну політику, функціонуючи у середовищі плюралістичного політичного суспільства, позаяк таке оточення усуває перешкоди на шляху реалізації творчого потенціалу соціальної дії. Для авторитарної держави, що сприяє розвитку, зв'язок із суспільством часто обмежується зв'язками із промисловим капіталом, а відтак, держава починає не стільки опікуватися цілями національного розвитку, скільки боронити партикуляристські інтереси за рахунок самого розвою. Загрозу, що криється у такій ситуації, відчув ще Ф.Д.Рузвельт, котрий закликав у своєму посланні до конгресу в 1938 році розслідувати концентрацію економічної влади в США, вмотивовуючи це тим, що «свобода, забезпечена демократією, не є у безпеці, якщо люди толерують зростання приватної власності до такого ступеня, коли вона стає сильнішою за демократичну державу».

Вочевидь, формула Ф.Д.Рузвельта є переконливим аргументом на користь розбудови держави, що сприяє розвитку, демократичного стибу.

## **СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ЯК УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Однією з найбільш актуальних проблем сучасного реформування та управління у вищій школі постає проблема професіоналізму сучасних педагогічних кадрів, на основі якого здійснюється менеджмент освіти як управління навчально-пізнавальним та освітньо-виховним процесами.

Вища школа, як і будь яка організація, не існує без працівників управління, що забезпечують її функціонування. У сучасному менеджменті залучені всі раніше напрацьовані та обґрунтовані принципово різні інструменти управління - ієрархія, організація, де основний засіб впливу – підпорядкування, управління персоналом за допомогою примусу, ринок – сітка, мережа рівноправних відносин по горизонталі, заснованих на купівлі-продажу продукції та послуг, культура, етика – вироблені та визнані суспільством цінності, соціальні норми, стереотипи поведінки.

В різних сферах управлінської діяльності, в різних соціальних системах вони не відтворені функціонально в абсолютній формі, вони завжди співіснують.

Суб'єкт управління в освіті – керівник, управлінець, що має кваліфіковано, професійно виконувати завдання управління: організовувати науково-пізнавальну, навчальну, виховну діяльність, прогнозувати, передбачати та визначати цілі, керувати персоналом та здійснювати контроль за виконанням управлінських рішень. Досягаються ці завдання ще і за умови, коли управлінець виявляє мотиваційно-ціннісне ставлення до себе як суб'єкта організаційно-педагогічної діяльності.

Діяльність управлінця полягає в доцільності та цілепокладання. Саме вони визначають змістовність управлінської діяльності. Доцільність впливає на змістовність через конкретні завдання, цілепокладеність надає будь якому управлінню гуманістичної спрямованості. Кінцевою метою та вихідним пунктом управління є людина, її потреби та інтереси. Створити в процесі управлінської діяльності найбільш адекватні людським цінностям і потребам умови її професійного буття - головна мета і передумова управління.

Доцільність скеровує управління в напрямку прагматичного успіху, цілепокладання базується на моральній необхідності. Управлінець як особистість самореалізується, самостверджується в процесі своєї діяльності лише за умов, коли він виступає творчою особистістю. Шаблони, стандарти існують у будь-якому виді діяльності. Проте управління, що пов'язане із спрямуванням діяльності інших людей на досягнення успіху, потребує від керівника знання, розуміння та врахування також і головних моральних цінностей. В основі морально-гуманістичних відносин в процесі здійснення управління покладена свого роду презумпція довір'я: спілкуючись з персоналом ми виходимо з того, що йому можемо довіряти.

Цінностями, що задають творчий характер менеджменту освіти є людська гідність, свобода, толерантність, відповідальність, справедливість. Вони визначають основні професійні якості керівника-управлінця: працелюбність, дисциплінованість, діловитість, зібраність, цілеспрямованість, відповідальність та вміння дотримуватись даного слова. Ці якості – не для себе особисто, а для інших та заради інших. Це основи оволодіння функціями педагогічного менеджменту. Вони допомагають зберігати людське обличчя в будь-яких ситуаціях, непередбачуваних педагогікою вищої школи.

Наділений гідністю керівник, менеджер у сфері освіти, може реалізуватись лише тоді, коли не просто рахується з гідністю іншої людини, а й робить усе можливе, щоб і процес, і результат

управлінської діяльності сприяв би реалізації гідності іншої людини. За будь-яких обставин управлінець діє як стабільна та свободна сутність, тому його відповідальність за моральну змістовність управління лише тоді буде значимою, коли йому доводиться страждати за виконуваним ним діяльністю, за інших людей. Самореалізація, самоменеджмент, творчість, страждання... в управлінській діяльності пов'язані органічно. Бути справедливим – це іти наперекір обставинам, інтересам інших людей, коли потрібно поєднувати в одну команду несхожий, відмінний за потребами, інтересами, характерами, ціннісними орієнтаціями, психологією персонал. Зробити це без творчих зусиль неможливо. Доводиться самому керівнику як менеджеру, змінювати, вдосконалювати свої уміння, потреби – постійно вчитись. А це вже вимагає від керівника створювати ситуацію плюралістичних відносин у колективі, формувати такі обставини управління, щоб кожен співробітник виступав творчим суб'єктом управлінського процесу. Досягнення компромісу у прийнятті рішень – це вже управлінський успіх.

Позитивним результатом реалізації сутнісних сил, здібностей, прагнень керівника-менеджера для успішного здійснення організаційно-педагогічної діяльності є така виробнича ситуація, в якій враховані та реалізуються потенційні можливості кожного з її учасників.

В сучасних умовах, коли стає зрозумілою неефективність застарілої адміністративно-командної системи менеджменту освіти, разом з нею відходять і стандарти її сумнівної етики. Наряду з «ринковими» інструментами управління все більше значення будуть набувати «етичні», їх співвідношення збалансується, як і в усіх цивілізованих країнах.

*Майстрок Наталія Олегівна*

Кандидат соціол.наук, доцент кафедри соціології факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

## **ЮРГЕН ГАБЕРМАС ПРО ФЕНОМЕНИ КОМУНІКАТИВНОЇ ЗГОДИ ТА ПСЕВДОЗГОДИ**

Одним з вимірів ефективного управління організацією виступає комунікативний аспект, що характеризує вміння встановлювати та налагоджувати систему формальних та неформальних взаємовідносин й визначає ступінь інтеграції групи, колективу тощо.

Проблеми взаєморозуміння, консенсусу є центральними у комунікативній парадигмі німецького філософа, соціолога Ю.Габермаса. В цілому, комунікація як процес орієнтована на досягнення, збереження або відновлення консенсусу як основного фактора солідарності і стабільності суспільства, спільності, групи тощо. Комунікативна дія передбачає координацію дій суб'єктів, але керуючись не розрахунками на власну вигоду, на успіх, як це має місце в цілераціональній дії, а через акти досягнення розуміння між суб'єктами. Учасники комунікативної дії домагаються своєї мети за умови, що зможуть узгодити плани власних дій з загальним визначенням ситуації. Дія, що орієнтована на успіх, вирізняється від дії, орієнтованої на комунікативне розуміння. *Розуміння* – це процес єднання суб'єктів, які здатні володіти мовою та діяти. У контексті його теорії "*взаєморозуміння*" мінімально позначає те, що два суб'єкти однаково розуміють визначене висловлення, а максимально, – що між двома суб'єктами існує згода з приводу правильності висловлення щодо загальноприйнятого нормативного фону, згода щодо чогось у світі і взаємна прозорість намірів [1, с. 166–167].

Тобто, метою процесу взаєморозуміння є досягнення згоди. Але у соціальній реальності частіше зустрічаються стани непорозуміння та неправильного розуміння, нещирості або змушеної згоди. У реальному житті згода може бути фактично досягнутою під впливом зовнішніх чинників, але самими учасниками комунікації не вважатися власне згодою, оскільки вона не ґрунтується на спільних переконаннях. Тобто з погляду комунікативного аспекту згоди принципово важливим є

момент невимушеного визнання. І саме з процедурою інтерсуб'єктивного визнання змісту комунікативних актів Габермас пов'язує раціональний характер практики взаєморозуміння.

Використовуючи поняття "раціональний", Габермас показує тісний зв'язок між раціональністю та знанням. Раціональність символічних виявів суб'єкта передбачає доступність їх для критики, тобто можливість їх обґрунтування.

Виокремлюють дві форми повсякденної мовної комунікації: "наївну" комунікативну дію та дискурс. *Дискурс* являє собою засіб обстоювання комунікативної позиції за допомогою наведення аргументації щодо спірних претензій на значимість із метою досягнення значимої згоди. Стосовно фактичних комунікативних практик дискурс є "ідеальною мовною ситуацією", оскільки він організований за певними правилами. По-перше, обов'язковою умовою є відкритість дискурсу, рівноправність усіх його учасників; по-друге, у дискурсі не дозволяється здійснювати примус із метою досягнення згоди; по-третє, учасники дискурсу можуть діяти лише на підставі мотиву досягнення кооперативної та аргументованої згоди.

Феномен *псевдозгоди* Ю. Габермас характеризує як результат систематичних порушень комунікації та порушення одного чи більше правил дискурсу. Причому структура комунікативних практик тільки тоді не містить жодного примусу, коли усім можливим учасникам надаються рівні (симетричні) шанси для здійснення мовних актів, коли у комунікації привалює лише специфічний «ненасильницький примус» кращого аргументу.

Таким чином, комунікація є невід'ємною частиною системи дій: лише досягаючи розуміння щодо ситуації дії, актори можуть адекватно діяти. Підґрунтям цього процесу виступає багаторівнева система знань. Прагнучи до розуміння, актор докладає інтерпретаційних зусиль, виявляючи сенс повідомлення в контексті ситуації. Сукупність сенсів структурується в процесі культурного виробництва і складає "життєвий світ" учасників комунікації.

*Список використаних джерел:*

1. Хабермас Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие: Пер. с нем. – СПб.: Наука, 2001. – 377 с.

*Мельниченко Анатолій Анатолійович*

Кандидат філос.наук, доцент, ФСП НТУУ «КПІ»

## **КОРУПЦІЯ ЯК СОЦІАЛЬНА ПАТОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ СИСТЕМ**

Більшість наукових пошуків обмежуються або ж фіксацією корумпованості різноманітних владних утворень, або ж суто зовнішніми рекомендаціями та рецептами щодо подолання корупції як певної суспільної хвороби. Дотримання таких рекомендацій усупільній практиці призводить тільки до одного – до ще більшого укорінення цієї соціальної патології в системі державного управління, зокрема, та інших управлінських систем, загалом. Відзначимо, що майже кожен новий керівник владних інституцій внашій держави від найвищого до найнижчого рівнів, вступаючи на свою посаду, з піною на вустах обіцяє боротися з корупцією, а пізніше – з такою ж заповзятістю, розповідає чому йому це не вдалося зробити. Далеко йти не потрібно – варто взяти передвиборчі програми кандидатів на виборні посади або програми дій вже обраних можновладців, щоб пересвідчитися в істинності цієї тези.

Враховуючи те, що така соціальна патологія як корупція є стримуючим фактором суспільного розвитку, актуальність дослідження феномену корупції як соціальної патології управлінських систем е поза всяким сумнівом. Адже корумповані соціальні взаємодії, ознаки корупції та її

деструктивна соціальна роль можуть розглядатися в якості важливого предмета наукового дослідження.

На наш погляд, корупцію можна розглядати як багатогранне соціальне явище, яке бере свій початок зсамого виникнення деформованих владних відносин у суспільстві і продовжує існувати сьогодні практично у всіх країнах світу. Навіть у цілком благополучній Німеччині за останні роки, наприклад, розгорілося декілька скандалів, пов'язаних з корупцією. Як у будь-якого складного соціального явища, у корупції не існує єдиного канонічного визначення.

Дослідження феномену корупції беруть початок у працях грецьких мислителів – Платона та Аристотеля, які вважали, що саме корупція веде до появи "зіпсованих" форм державного правління – тиранії та олігархії. Тому можна з упевненістю стверджувати, що грецькі міста-поліси вже тоді зіштовхнулися з досліджуваною нами хворобою управлінських систем. Більш того, ранні згадки про корупцію на державній службі можна виявити в архівах Стародавнього Вавилону, сформованих близько 4,5 тис. років тому.

Відразу повертаючись до нашого часу можна відзначити, що не оминула ця соціальна хвороба і сучасну Україну. Приведемо дані Індексу сприйняття корупції - індикатора, що складений міжнародною протикорупційною організацією Transparency International і використовується для вимірювання сприйняття корупції в державному секторі в різних країнах світу. Оголошені результати дослідження 2012 року засвідчили, що корупція як соціальна патологія продовжує руйнувати суспільства різних країн та їх управлінські системи. Україна, на жаль, посіла невтішні позиції, маючи однаковий ранг з Бангладеш, Камеруном, Республікою Конго, Сирією і ЦАР. Україну випередили такі пострадянські країни як Молдова, Вірменія, Білорусь, Казахстан, Росія й Азербайджан [1].

Часто вважається, що до корупції може бути схильна будь-яка людина, яка володіє дискреційною владою – владою над розподілом на свій розсуд певних благ, щоне належать їй (чиновник, депутат, суддя, співробітник правоохоронних органів, адміністратор, екзаменатор, лікар, посадовець комерційної структури тощо). Але щоб не скочуватися до різного роду констатацій, спробуємо відповісти на питання: чи будь-яка управлінська система (включно з державною) може бути вражена корупцією?

Відразу відповімо: не кожна. По суті, такою управлінською системою, яка може бути позбавлена корупційних ознак є самоуправління, яке ми розуміємо як безпосередню і активну участь усіх членів суспільства в управлінні суспільством. Сам перехід до тотального суспільного самоуправління повинен розглядатися як серйозний стрибок у розвитку суспільства. Але такий розвиток може бути здійснений суто на основі глибоких, докорінних перетворень усіх сторін суспільного життя і суспільних відносин. Тому, перехід до повного суспільного самоуправління передбачає, зокрема, досягнення такого високого рівня культури у всіх членів суспільства, при якому кожен міг би брати безпосередню участь в управлінні суспільними справами, а також добровільне, глибоко усвідомлене дотримання членами суспільства норм і правил людського співжиття (найважливішою з цих норм є творчий характер діяльності всіх і кожного членів суспільства). Умову становлення і розвитку самоуправління, можна сформулювати взявши за основу слова великого сина українського та російського народу М. Гоголя: «Треба розв'язати кожному руки, а не зв'язувати їх; варто напирати на те, щоб кожен тримав себе в руках, а не на те, щоб тримали інші, щоб він був суворішим до себе в декілька разів, ніж сам закон...» [2]. Йдеться про такі детермінанти нормального управління як свобода (не від..., а для...) та контроль (самоконтроль). З упевненістю можна говорити, що вищевказане може бути дотримане тільки в умовах постдержавної форми організації суспільства.

Сьогодні в наукових публікаціях та нормативних документах запропоновано багато шляхів подолання корупції як соціального лиха. Так А. Брикін вважає, що допомогти в боротьбі з корупцією можетьільки комплекс заходів, серед яких –серйозне обмеження втручання чиновників в життя суспільства і відповідне законодавче оформлення меж цього втручання [3]. Більш того, ми можемо згадати спроби вирішення даної управлінської патології за допомогою виключення людського фактору, зокрема, з впровадженням автоматизованого управління економічними процесами. Так, однією з таких спроб був проект загальнодержавної автоматизованої системи управління виробництвом, що був розроблений В.М. Глушковым. Не дивлячись на те, що ця система так і не була впроваджена, вона надихнула науковців різних країн на пошуки вирішення проблеми автоматизованого управління економікою. В деяких країнах такі спроби були частково реалізовані і навіть показали певні результати. Логічно, що така система може стати не тільки інструментом прийняття вивірених управлінських рішень, не тільки подолати корупційні прояви та непрофесіоналізм, а й неодмінно, що є найголовнішим, призведе до нового типу організації управління у суспільстві.

Ми схилиємося до думки, що варто змінювати саму систему управління, на основі підходу запропонованого Б. Новіковим, який вважає, що: управління повинно носити характер недеформованої взаємодії.; воно повинно носити суб'єктивно-суб'єктивний (у перспективі: суб'єктно-суб'єктний) характер [4].

Б. Новіков ставить наступні вимоги дотакного управління: прозорість, контрольованість, удосконалення, горизонтальна та вертикальна ротація управлінців. Крім того, управління має бути узгодженою, гармонізуваною взаємодією владної ієрархії ("вертикалі") і владної мережі ("горизонталі").

Повністю погоджуючись з підходом, запропонованим Б.Новіковим, зауважимо: ми вважаємо, що на сучасному етапі розвитку суспільства (коли ще унеможливлений швидкий перехід до тотального самоуправління) методи протидії корупції мають бути спрямовані на викорінення історично сформованих корупційних практик, що насправді видається досить складним соціальним процесом. Саме тому подальші дослідження феномену корупції в межах соціологічного та філософського підходів матимуть серйозний вплив на нині суцільні управлінські практики.

*Список використаних джерел:*

1. Corruption Perceptions Index 2012 [Електрон. ресурс]// Режим доступу: <http://cpi.transparency.org/cpi2012/results/>
2. Гончаров С. З., Попова Н. В. Креативность принципа субъектности в философии / С.
3. Гончаров, Н. В. Попова // Научный ежегодник института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. – 2008. – Вып. 8. – С. 180-197.
3. Брыкин А.С. Коррупция в современной России: неизбежный спутник реформ? [Текст] // Мост. –2000. – № 37. Июль. – С. 17-18.
4. Новиков Б.В. Творить или вытворять?: монография [Текст] / Б.В.Новиков // – К.: ЗАО"Миронівська типографія", 2010. – 575 с.

## **МОЖЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ В РУСЛІ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ**

Одним із вагомих питань управління є правильне використання часу та енергії людьми. Адже в більшості випадків в організаціях, на підприємствах та навіть в закладах освіти фактор часу є визначальним, потрібно робити все вчасно. Саме тому від того як людина вміє керувати своїм часом залежить те наскільки вона відповідає займаній посаді і виконує свої обов'язки.

Дуже часто можна почути як працівники скаржаться на те, що не вистачає часу для реалізації запланованого. Але в більшості випадків просто часовий ресурс використовується не раціонально і вкладаючи певні сили людина так й не досягає бажаного результату. Зустрічаються й випадки коли працівники викладаються на всі 100% і все одно ціль залишається недосяжною, а ресурси все більше і більше вичерпуються. В такому випадку керівники організації стикаються з професійним вигоранням персоналу. Слід пам'ятати про те, що якщо працівник сумлінний і виконує все найкращим чином навіть за 50% часу, який в реальності потрібен на цю справу, це означає, що роботу він бере додому і витрачає той час який потрібен для відпочинку. Можна перераховувати до нескінченності випадки неправильного управління часом і наслідки таких дій в житті людини, але головне власне зрозуміти як досягти балансу і не розтратити ресурс безцільно.

Засновник методу позитивної психотерапії Носсрат Пезешкіан приділив не мало часу дослідженню питання балансу часу та енергії в житті людини. Він виокремив чотири основні сфери на які людина скеровує свої ресурси це: тіло, робота, контакти і сенси (фантазії). Кожна з зазначених сфер є ваговою в житті людини і якщо час на реалізацію наприклад роботи передбачає 20 годин на добу тоді усі інші три напрямки життєдіяльності страждають від нестачі ресурсу. Звичайно в такому режимі людина довго знаходитися не зможе. В більшості випадків перший сигнал дасть тіло, через надмірне навантаження воно буде виснажене і в результаті з'явиться велика кількість хвороб. Моментально людина зменшить час на роботу і почне боротися за своє здоров'я.

Інший сигнал про невірне використання часу може надійти зі сфери контактів. В випадку 20 годин роботи на добу відсутнє нормальне спілкування з рідними та друзями. Можуть початися конфлікти, сварки, з'явитися взаємні образи або люди можуть просто відмовитися від подальшої взаємодії з трудоголіком. Дуже часто віддаючи всі сили роботі не помічаєш, що навколо стає все менше і менше друзів, і в певний момент ти залишаєшся сам на сам зі своїми проблемами.

Інколи найбільший удар трудоголізм наносить по сфері сенсів та фантазій. Людина вкладає всі свої сили і час в роботу, а потім в один день починає замислюватися, а чи є в цьому якийсь сенс. Дуже часто таке питання вводить людину в ступор і вона нівелює цінність праці, своїх результатів яких вона досягла за багато років самовіддачі. Саме такі випадки й призводять до появи депресії та професійного вигорання.

Носсрат Пезешкіан звернув увагу й на те, що інколи люди здійснюють втечу від проблем в одній зі сфер життєдіяльності в іншу. Таким прикладом може бути випадок коли у людини не все гаразд в особистому житті і вона починає компенсувати свою самотність роботою. Але в реальності втеча від проблеми не означає її вирішення.

Звичайно більшість людей буде думати, що розподіл часу на всі сфери життєдіяльності порівну це найкращій варіант життя. Носсрат Пезешкіан зазначає, що це ідеальний варіант до якого слід прагнути, але він не є 100% істинним. Сутність правильного розподілу часу і енергії полягає в тому, що людина обирає як їй комфортніше в даний момент використовувати свій потенціал. Представники позитивної психотерапії радять робити щотижневу модель розподілу



часу і в кінці тижня звіритися з результатом. Така робота над собою дає можливість зрозуміти чому в певні моменти не вистачає часу для досягнення бажаного результату, що перешкоджає, куди затрачається найбільше ресурсу. В результаті отриманої інформації в кінці кожного тижня можна вносити корективи для того щоб надалі досягти наміченої цілі. Кожна людина має потенціали і лише від того як вона буде його використовувати залежить її майбутнє.

*Муратова Ірина Анатоліївна*

Доцент кафедри філософії факультету соціології та права НТУУ «КПІ»

### **АВТОРИТАРИЗМ І АВТОРИТЕТ В УПРАВЛІННІ**

Науковий погляд на предмет передбачає утримання основного історичного зв'язку виникнення досліджуваного явища з тими етапами розвитку, які воно проходило, і тим, чим воно стало тепер. Якщо кинути історичний погляд на весь розвиток діяльності управління в суспільстві, то неможливо обминути зв'язок появи функції управління з виникненням держави. Адже держава зводиться саме до виділеного з людського суспільства апарату управління.

Сутність держави складає виділення особливого розряду людей, котрі вирізняються тим, що їх функція – управляти іншими, систематично, постійно володіти спеціальним апаратом керування з метою управління та на його користь. Саме коли з'являється така особлива група людей, котра тільки тим і зайнята, щоб управляти, і котра для управління потребує особливого апарату, – тоді з'являється держава.

Але, як говориться, з пісні слів не викинеш, і неможливо обминути того, що історично склалося так, що до цього управлінського апарату держави належать знаряддя примусу, насильства, якими є збройні загони військ, армія, в'язниці та інші засоби підкорення чужої волі.

Проте варто зауважити, що суспільство існувало і до появи держави, коли особливих спеціалістів з управління не було, і в ньому підтримувалися спільний зв'язок, взаємна підтримка і допомога, дисципліна, суспільний розпорядок діяльності, який тримався силою звички, традиції, авторитетом або повагою, якими користувалися старійшини роду, іноді – жінки, і влада яких визнавалась плем'ям добровільно. Можна сказати, що це було теж своєрідне управління, що здійснювалось як самоврядування. І воно було зумовлено тим, що суспільство ще не розпадалося на групи, які були б антиподами в своїх інтересах і прагненнях, тобто не були ворожими в протистоянні своїх інтересів.

Ця історична відмінність вказує на те внутрішнє протиріччя, яке історично рухало управління шляхом його розвитку в боротьбі цих протилежних способів керування суспільством. Назвемо його протиборством авторитаризму і авторитету в управлінні суспільними процесами.

Отже, історично люди поділяються на тих, ким управляють, і на спеціалістів з управління, на тих, котрі піднімаються над суспільством і котрих називають правителями, представниками держави. Ця група людей, котрі управляють іншими, – завжди прибирає до своїх рук певний апарат сили, в тому числі фізичної, примусової, – все одно, чи виражається ця сила в первісному стимулі (з лат. батіг, прут або палиця, якими підганяли у Стародавньому Римі рогату худобу), чи в досконалішому озброєнні або в останніх досягненнях сучасної військової техніки. Управління при цьому спирається на командування, на панування і утримання влади за допомогою цього апарату. Це – авторитет сили, яка відповідала продуктивним силам і технічному рівню кожної історичної епохи (йдеться не лише про зброю, а й про апарат зв'язку і засоби сполучення, тощо). Але це – не сила авторитету, тобто впливу, що базується на загально визнаній довірі, повазі та пошані, – тому є авторитаризмом, силовим управлінням, пануванням над суспільством.

Характер управління, як свідчить історія, є суперечливим, подвійним. Він визначається зрештою рівнем розвиненості продуктивних сил і їх продуктивності, від якого залежить антагоністичний характер суспільних відносин і відповідна розбіжності інтересів людей, які в них вступають.

Але сучасний суспільний розвиток усупільнюється і тому вимагає керування без командування і панування, без примусових засобів, і управління таким розвитком має вже базуватися на іншому фундаменті, оскільки ворожість і боротьба інтересів стають не лише перепоною, яка перешкоджає становленню неантагоністичного суспільства, але є загрозою стабільного, стійкого історичного розвитку. Одна справа керувати парою вороних, інша – суспільством, в якому беруться за управління ядерним синтезом. Одним з найскладніших при цьому є питання балансу авторитетності та адміністрування. Авторитет адміністратора – фактичний чи офіційний – залежить від знання справи і авторитету науки, яку він представляє, як і від самої справи, яку він робить, від її ефективності, яку не замістити ніякою старанністю чи сумлінністю, від «технології» тих соціальних відносин, які він просуває. Авторитетне управління відрізняється від авторитаризму, як керівництво диригентської палички відрізняється від порядку, встановленого страхом, як служіння спільній справі відрізняється від прислугування приватному інтересу, як авторитет особистості відрізняється від авторитету посади і мундира.

*Новиков Борис Владимирович*  
Доктор философских наук, профессор

## **ОТ УПРАВЛЕНИЯ КАК ВОЗДЕЙСТВИЯ К САМОУПРАВЛЕНИЮ КАК ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ**

Виклики інформаційної епохи. Вызовы информационной эпохи ... Хм. Будем писать тезисы на русском языке. Ибо «вызывающий» – звучит. А «викличный» – не очень. Приглушен в украиноязычном варианте негативно-уничжительный смысл слова. А в русском варианте: во всей красе! Без эвфемизмов и экивоков. А сегодняшний мир, сегодняшнее управление, сегодняшняя «информация» – вызываючи. Вызов эпохи... Да еще: информационной.

Да разве же информационная эпоха может бросать вызов субъектам, вызывающим к жизни эти феномены: информация, информатизация, информатика etc.?! А, тем более: вести себя по отношению к ним: вызывающе? Т.е. грубо, брутально, нагло. С целью – навредить. Словом, вызывающе. Нет, что-то тут не так. Какие-то стереотипы овладели нами, довлеют над нами, навязываются нам. Впрочем, им тоже...

Навязываются ненавязчиво, мастерски, искусно...

Но, если навязываются, если нахально, нагло, если довлеют, – т.е. воздействуют, – значит: предназначение их, этих стереотипов – не информировать. Но: сосем даже наоборот. Дезинформировать. Уводит от сути, от существа, от сущности дела. От истины уводит. Значит: эпоха дезинформации. Ну,  $2 \times 2 = 4$  остается истиной. Информацией достоверной остается. И так – где-то вплоть до социальной формы движения материи. Хотя, как сказать. Почему же, будучи опредмеченными, материализованными, овеществленными естественнонаучные, технологические и технические истины дают... противоположный результат?! Почему? Потому, как: идеология. Сиречь: дух, преломленный сквозь призму интереса. Классового, расового, национального, этнического, конфессионального etc. В условиях предыстории, – в особенности последней ее фазы: буржуазной (капиталистической) доминирующая (господствующая) идеология вполне справедливо: истинно и по праву была названа: «ложное сознание» (К. Маркс).

Ложь – это намеренно, – сознательно и умышлено, – вызываемое, производимое и в режиме расширенного воспроизводства воспроизводимое заблуждение. Заблуждение базируется на «не могу». Ложь – на «не желаю». Т.е. это уже не заблуждение. Но: блуд-на-духе.

Исторический адекват заблуждения – спонтанный миф. Миф, который не мог не возникнуть в детстве, отрочестве и юности становящегося человечества. Кто из нас в детстве не заслушивался и не зачитывался сказками? Заслушивалось, – и зачитывалось ими, в свое время, – и человечество.

Исторический адекват лжи – миф неспонтанный. Миф, в индустриальном режиме, на соответствующих «фабриках ложной мысли» изготавливаемый в избыточных количествах. В режиме мифотворчества. Вообще-то: в режиме мифовытворяния. Мифовытворятельства. (Не хочется осквернять прекрасное слово, – и то, что оно означает: творчество).

Так вот, идеология предыстории как ложное сознание, буржуазная идеология – один из ответов на вопрос, почему любое обретение человеческой культуры может быть обращено, – и обращается, – во вред, во зло ее, культуры, субъектам. Человеку, людям, человечеству. Любое. В культуре духовной чувственной, материальной. Почему работает, – почти без сбоев, – оборотническая логика. «Здесь та же разница, что между огнем на службе у человека и пожаром» (Ф. Энгельс). Между ледоколом «Ленин» и испепеленными Хиросимой и Нагасаки.

И почему это, – с какого такого перепугу, – исключением могут стать средства связи, средства коммуникации, средства общения, включая и средства информации. С какого?!!

Они и не являются. Исключением. СМИ уже давно, – так давно, что и сами в это (ну, что СМИ) поверили. Верят. Готовы верить. Но они нынче в большинстве своем, почти тотально: СМДИ! Средства массовой дезинформации! Духовный «кокс», «снежок», «травка». Словом – духовный наркотик. Духовная сивуха. Коей щедро опаивают «пипляк» и, в особенности, – детей, юношество, молодежь. И еще надо подумать, от чего вред и угроза смертельная исходит большая: от «золотого треугольника» и плантаций опиийного мака в Афгане, или от «господ с безупречными манерами» с дипломами Сорбонны, Итона, Елля, Принстона, Коламбии, Стенфорда, Гарварда, Оксфорда, Кембриджа etc., etc. в кармане. Полагаю, вопрос риторический...

Ну, а в сфере т.н. гуманитаристики, т.е. жизни духа, имеющего дело непосредственно с социальными взаимодействиями: общественными отношениями (политическими, экономическими, историческими, социологическими, юридическими, философскими etc.) – о, здесь в последние десятилетия: сплошной, можно сказать: перманентный пир духа и именины сердца!

Такого откровенного и наглого, брутально-напористого наката неспонтанного мифотворчества, такого уровня интенсивности функционирования фабрик по изготовлению дэзы, лжи, по изготовлению духовной сивухи и всех прочих, – с постоянным совершенствованием старых и изобретением новых, – видов духовной наркоты – не было. Предыстория агонизирует и именно поэтому заливают указанным продуктом дух и души, вполне небезосновательно рассчитывая на соответствующие практики. Рассчитывает, и, – в очень краткосрочной перспективе, разумеется, – получает ожидаемый результат. Как это ни печально. Осознавать и констатировать.

...Вы почитайте, что гонят (этакие идеологические самогонщики) эти «господа с безупречными манерами», с почти безупречным дрескодом. Что они гонят со страниц, с экранов TV и ПК, с динамиков радио. Что они гонят, сидя в своих рабочих кабинетах, либо же стоя за думской трибуной, за университетской кафедрой, сидя за учительским столом в школьном классе, выходя на подмостки театральной сцены, либо же с экрана кинотеатра etc.

Особенно мерзопакостными есть субъекты этого гонима, получавшие аттестаты о среднем и дипломы о высшем образовании в ... советской школе. Т.е. – получая добротное, базируемое на

соответствующих науках, образование. Многие из них очень даже преуспели и в деле последующего, – личного, – «роста»: члены, член-коры, коры и кореша...

Не разминулись, – нюх на это у них – звериный, – ни с чем: ни со степенями, ни со званиями, ни с премиями, ни с наградами, ни с лауреатствами, ни с должностями... Переступили через клятвы, обещания, присяги. Через принципы (у кого были).

Воровство все это, ребята. И девчата. А ведь, чтобы воровать, надо, чтобы кто-то производил. Это прекрасно знал уже Г.В.Ф. Гегель и весьма изящно изобразил (не говорю уж: безусловно-истинно) – в «Феноменологии духа». В части первой, отделе втором, разделе четвертом, подразделе А. «Самостоятельность и несамостоятельность самосознания; господство и рабство» называется.

...Так это ж: где-то в районе сотой страницы произведения, а кто же из «господ с безупречными манерами» хоть раз в жизни в руках «Феноменологию духа» держал, не говоря уж: смог одолеть (уж не говоря: понять) хотя бы 5 страниц Предисловия?!!

А ведь добре же известно: невежество – не аргумент. И еще лучше: невежество – это демоническая сила и источник неисчислимых несчастий людских. И уж совсем хорошо: невежество от ответственности не освобождает. Словом: чем дальше от истины, тем ближе к крови.

Ну, и об управлении, – тема конференции обязывает потому что, – несколько слов. А что о нем особенно разводится: каков дух, включая и информацию (мышление, сознание) – таковы практики, включая и практики управления. Тут, – там тоже, – чудес не бывает.

...На лжи не может быть возвращено благородство. Благородные помыслы, благородные чувства, благородные поступки, благородные практики. Базирующаяся на ложном сознании власть и ее модус – управление, по определению не могут быть благородными.

Не верите мне на слово, послушайте умного человека.

«...Благородное сознание находит себя в суждении в таком отношении к государственной власти, что хотя она не есть еще некоторая самость, а есть лишь всеобщая субстанция, но субстанция, которую оно сознает как свою сущность, как цель и абсолютное содержание. Относясь к ней столь положительно, оно ведет себя негативно по отношению к своим собственным целям, своему особенному содержанию и наличному бытию и позволяет им исчезнуть. Оно есть героизм служения – добродетель, которая жертвует единичным бытием для всеобщего и тем самым вводит последнее в наличное бытие; оно есть лицо, которое отказывается от владения и наслаждения со-бой и совершает поступки действительно в пользу существующей власти.

Этим движением всеобщее смыкается с наличным бытием вообще, подобно тому как налично сущее сознание этим отрешением образует себя к существенности. То, от чего оно отчуждается в служении, есть его сознание, погруженное в наличное бытие; но отчужденное от себя бытие есть в-себе [-бытие]; таким образом, оно приобретает благодаря этому образованию уважение к себе самому и со стороны других. – Но государственная власть, которая была сперва лишь мысленным всеобщим, в-себе [-бытием], превращается благодаря именно этому движению в сущее всеобщее, в действительную власть. Она такова лишь при наличии действительного повиновения, которого она добивается благодаря суждению самосознания, что она есть сущность, и благодаря его свободному пожертвованию. Это действие, которое тесно связывает сущность с самостью, создает двойную действительность – себя как то, что обладает истинной действительностью, и государственную власть как истинное, которое признано» /Г.В.Ф. Гегель, Феноменология духа. – С. - П., 2002, стр. 270-271/.

А теперь – очень доступная даже для среднеотягощенных интеллектом (условно умных) индивидуумов о «наших», ну, т.е. актуально сущих управленцах, о здесь-и-теперь-власти. И – управлении, зарисовка. Картинна с натуры. На картину, – и на художника, – пенять неча.

Натура такая...

«...Давайте всё же ответим на вопрос. Между работниками отраслей и высшей властью – не важно, какой – передаточным звеном является кто?

Ответ: высшие менеджеры (звучит похоже на «высшие вампиры», но это так, совпадение).

Так вот. В большинстве своём они тоже представляют собой специфическое поколение. Очень похожее на «сервис-поколение», только вдвое постарше.

Это, уважаемые читатели, его первый прототип. Ещё перестроечный. Они не сервисные отрасли развивали. Они сами осуществляли сервис по распродаже подержанного советского государства.

Этому поколению Высших Менеджеров сейчас лет 50, иногда с плюсом. Оно – предыдущее поколение «злых молодых управленцев», позднесоветских. Тех, кто составил костяк перестроечно-кооперативного и приватизационного бума, но сам в суперолигархи не выбился и, помотавшись по частным компаниям, снова возглавил госконторы.

Средняя биография такого высшего менеджера – типовая: конец 1970-х – профильное советское образование. Начало-середина 1980-х – переход на комсомольскую работу. Конец 1980-х – упирание в карьерный потолок, ибо геронтократия и кумовство везде. Рубеж 90-х – радостный переход в кооперативно-приватизационное движение. 1990-е – работа в банке, работа в корпорации. Где-то в середине нулевых, после усиления государства – возвращение на госслужбу с полным набором эффективных менеджерских привычек.

Так вот, отшифровав эти привычки, мы получим нормальный приватизаторский набор: привычка жестко выделять действующие активы, привычка выжимать ресурс, привычка повышать капитализацию.

Это такие «системные менеджеры», у которых система по самой задумке всегда будет потерпевшей.

Этот тип менеджеров – он не зря стал фольклорным. Это про его миропонимание есть производственная шутка: «В любой компании единственный полезный отдел – это отдел продаж, он один приносит деньги. Остальные – производственники всякие и разработчики – деньги только проедают».

Носители этого мировоззрения большую часть своей сознательной жизни занимались тем, что выделяли из большой системной машины шестерёнки, которыми можно было накрутить прибыли. А остальное – ужимали и сбрасывали с баланса. И сегодня, став даже большими и системными (номинально) чиновниками, – они по-прежнему мыслят категориями выдиранья полезных шестерёнок. А к другим шестерёнкам, с виду не таким полезным, относятся с брезгливостью и тихим желанием сбросить с баланса.

Это у них инстинктивное, и это не лечится. Люди, всю жизнь эффективно расклёвывавшие систему, не могут стать другими системными руководителями, кроме как дурными.

И что особенно характерно и важно. Между высшими менеджерами частных и государственных корпораций в плане мировоззрения и методов – нет вообще никакой разницы. Кто работает или работал в частных – тот в курсе: там и передача руководящих должностей по наследству, и порядковый перепад зарплат между управленцами и работниками, и откаты, и попилы, и всё что полагается (или, может, дерипаскины заводы отличаются высокими зарплатами, социальными лифтами и сбережением рабочих мест? А?).

Поэтому, кстати, так трогательно безмозглы вопли про необходимость скорее отбросить чиновных воров от корпораций и назначить на их места эффективных частников. Потому что человеческий тип частников – окажется тот же. Вся разница – в том, что он будет ещё лучше замотивирован на выделение полезных шестерёнок и сброс за борт с баланса всяких учёных дармоедов. И будет это делать уже без всякой оглядки на государство, избирателей и прочую лабуду.

...Мы сегодня имеем, кстати, почти смешной парадокс.

Реальный запрос тех граждан (в особенности юных), что с энтузиазмом ретвитят новые доказательства гниения госмашины и нищеты работников ключевых отраслей, – это есть запрос на простую человеческую справедливость.

Но при этом основным информационным подогревателем и ретранслятором этого запроса на справедливость являются, на всякий случай, инфо-органы самого что ни на есть эффективного высшего менеджмента: беловоротничковые деловые издания и ресурсы, ломящиеся от всплывающих ауди и лонжинов.

Проведите эксперимент. Поскребите любой пропиаренный фейсбучный текст, разоблачающий воровское государство, на предмет первоисточников – и упрётесь в статью какого-нибудь РБК (медиагруппа М. Д. Прохорова, на секундочку).

Грубо говоря – где-то по дороге Высшие Менеджеры перехватывают даже такой природный ресурс, как жажда справедливости. И привычно конвертируют его в свои собственные бонусы, ибо никаких иных практических выводов, кроме необходимости Второй Приватизации, публикации в массовых СМИ на выход не пропускают. В их трактовке всё упорно получается, что народ жаждет добрых бояр. Ранее известных как Крепкие Хозяйственники.

Итого:

Высшие Менеджеры в России сегодня – это прослойка, имеющая чёткие поколенческие и биографические признаки. Вне зависимости от того, в государственных или частных корпорациях они сидят. Разница между их действиями обусловлена только тем, что первые «кормятся», а вторые «капитализируют». При этом в большинстве своём, за приятными исключениями, они одинаково в гробу видали любое фундаментальное развитие: потолок их стратегического мышления – так называемый захват рынков.

И способом, каким общество может избавиться от лицемерия их потной борьбы за захват чего-нибудь, – точно не является замена первых на вторых». /Виктор Мараховский, Как попилить жажду справедливости. Против поколения высших менеджеров, – (<http://viktormarahoskiy.odnako.org/>)

Автор, – хотя и на уровне предчувствия, своеобразной интеллектуальной интуиции, вполне верно указывает на вектор, на русло, на тренд и мейнстрим развития, способные увести от края пропасти. Окончательной дегенерации и самоликвидации.

Таким вектором «...является самоорганизация общества». От реального управления как воздействия к действительному управлению (самоуправлению) как взаимодействию.

Только так. Общественное самоуправление с самоуправлением местным в качестве корневой системы. Сущих в форме практической всеобщности.

...Действительным гуманизмом, способом бытия коего есть творчество называется такое общество. Управление в нем – самоуправление. И интеллигентами – его субъекты. Каждый, многие, все. Они же – субъекты творчества в целом.

## **КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

У процесі розвитку українського суспільства оптимізація управлінської діяльності можлива за допомогою запровадження інноваційної корпоративної культури в організації. Корпоративна культура відіграє особливу роль під час управління організацією, адже вона забезпечує посилення людського фактору; сприяє розвитку та становленню творчого потенціалу колективу; спонукає керівництво організації залучати працівників до процесу управління та підтримувати запровадження інноваційних проектів, патентувати нові розробки продуктів чи послуг. За таких умов особливого значення набуває рівень комунікативної компетентності керівника.

В сучасному науковому дискурсі комунікативна компетентність розглядається як рівень володіння певним комплексом, навичок, засобів, практик спілкування, які дозволяють ефективно вирішувати управлінські завдання за допомогою адекватних управлінських стратегій. Зазначимо, що поняття комунікативної компетентності керівника корелює з поняттям медіа компетентності, інформаційної, конфліктологічної компетентності.

Необхідно акцентувати увагу на тому, що високий рівень комунікативної компетентності керівника репрезентується через вміння встановлювати суб'єкт – суб'єктні відносини з колегами. Сучасні вимоги до формування конкурентоспроможної організації зобов'язують керівництво встановлювати партнерський рівень спілкування, адже таке співробітництво розкриває нові можливості взаємодії керівництва і персоналу, сприяє створенню такої психологічної атмосфери, що позитивно впливає на оптимізацію діяльності працівників, ініціює творчу активність підлеглих. Це зумовлено тим, що роль керівника у роботі колективу вже не є домінуючою, отже, працівник і керівник можуть на рівних умовах продукувати нові ідеї, висловлювати свої думки, виконувати відповідальні завдання та мати доступ до прийняття управлінських рішень.

Комунікативна компетентність керівника безпосередньо впливає на розвиток інноваційної корпоративної культури, створює позитивний корпоративний імідж. Саме тому високий рівень комунікативної компетентності керівника надає можливості використовувати весь арсенал комунікативних навичок, які проявляються у вмінні вести ділову бесіду, переговори, активно слухати партнера, бути цікавим співрозмовником, створювати прогнози конфліктологічних ситуацій, організувати комунікативні мережі, що будуть необхідні під час здійснення управлінської діяльності та дозволять бути компетентним керівником. Оскільки конфліктологічна складова є важливою компонентою комунікативної компетентності, навички управління конфліктами формують певний рівень володіння стратегіями діагностики конфліктів, розв'язання конфліктних ситуацій. Тому комунікативна компетентність репрезентує вміння керівника розв'язувати конфліктні ситуації, уникати їхніх дисфункціональних наслідків, які проявляються у незадоволеності персоналу, зростанні плинності кадрів, зниженні продуктивності праці, втраті управлінського і робочого часу тощо. Крім того, необхідно зазначити, що комунікативна компетентність керівника виступає системоутворюючим фактором в організації комунікативних зв'язків. Рівень комунікативної компетентності керівника безпосередньо впливає на ефективність діяльності колективу, на зростання професійних якостей як керівника, так і його підлеглих.

Таким чином, комунікативна компетентність є необхідним компонентом професіоналізму не тільки ефективного керівника, а також кожного працівника, в обов'язки якого входить

спілкування з людьми. Отже, рівень комунікативної компетентності керівника впливає на рівень управлінської культури і дозволяє створювати сучасну та конкурентоспроможну організаційну культуру.

*Павлюченко Діана Андріївна*

Студентка 5-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Войтко С.В.**, д.е.н., доц., НТУУ «КПІ»

## **РЕТРОСПЕКТИВА РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ**

Факт наявності соціального управління супроводжує людство ще з часів перших родоплемінних формацій. У свій час державне управління, створене спочатку на базі існуючих табу та традицій, а згодом розвинене в окрему галузь життєдіяльності людства, було більш складним і вдовольняло вимоги суспільства відповідно до його рівня розвитку. Однак, у той же час управління стало потребувати виконавчого апарату, а отже і службовців, що будуть забезпечувати його функціонування, тим самим створивши нішу державних службовців у структурі суспільства. Тим не менш, будь-яка праця не може бути ефективною та сумлінною без використання стимулювання і мотивації.

Ніша державних службовців видозмінювалася відповідно до етапів розвитку суспільства та типу держави, частиною якої вона була. Відповідно до змін, що виникали, змінювалася державна служба, вимоги до державних службовців, винагорода за їх роботу та мотиваційні механізми.

Однією з перших державних служб свого роду можна назвати інститут боярства, що виник у період утворення Київської держави (6 – 9 ст. н.е.). Бояр можна віднести до державних службовців, оскільки вони були васалами князя і княжої родини, служили в його війську, виконували дорадчі та виконавчі функції в державному управлінні, за що отримували виплату грішми з казни та земельні наділи з володіння князя. Бояри розподілялись на своєрідні «гілки» (напрями) управління княжим двором: двірські, скарбники, печатники, мечники, стольники тощо. В межах своїх напрямів діяльності вони могли утворювати ієрархічні структури, схожі в дещо деформованому вигляді на попередників сучасних міністерств. Мотивація переважала матеріально-земельна, оскільки найбільшим багатством у той час була земля. Згодом мотивація змістилась в площину нематеріального, а саме політичної та військової влади.

Іншим яскравим прикладом прототипів сучасного державного управління та використання у ньому різноманітних стимулів і мотивацій були козацькі січі. Найбільш відомою з січей є Січ на острові Мала Хортиця, споруджена князем Дмитром Байдою-Вишневецьким у 1553 році. На Січі існувала так звана «старшина», яка зосередила у своїх руках адміністративну, судову, фінансову та військову владу. Хоча старшина обиралася, вона мала контроль майже над всім суспільним життям, дипломатією, була розгалуженою відповідно до сфер діяльності держави (військова старшина, військові служителі, похідні та паланкові начальники, обозні). Старшину можна вважати державною службою, оскільки вона підпорядковувалась виборному голові держави, а саме гетьману, якого можна прирівняти в повноваженнях з сучасним президентом, і отримувала доходи не тільки від власного господарства, але і з державної казни. І, хоча пункт наявності власного господарства суперечить сучасному законодавству України відносно можливості обіймати посаду на державній службі, необхідно розуміти, що у той час господарство було невід'ємною частиною суспільної верхівки, а отже ніхто не міг заборонити його. Мотивація



переважала нематеріальна у вигляді владних повноважень, престижу та можливості приймати політичні суспільно вагомі рішення.

Останнім з розглянутих прототипів механізмів мотивації державного управління буде механізм мотивації, застосований в інституті реєстрового козацтва. Перші спроби створення реєстрового козацтва відносяться до 1524 року, однак через брак фінансування впроваджені вони були лише в 1572 році універсалом короля Сигізмунда II Августа. Реєстрове козацтво було звільнене від юрисдикції локального уряду і передано під керівництво «козацького старшого», тобто отримувало можливість створювати під його началом власні ієрархічні структури та органи. Реєстрові козаки перебували на службі короля (були в «реєстрі», звідки і назва), отримували від нього платню грішми та одягом, а також привілеї: право власності на землю, звільнення від оподаткування, виділення землі на адміністративні та військові потреби. Однак, у той же час мотивація для реєстрових козаків була в основному нематеріальна, зосереджена навколо можливості самоуправління з назначеною над ними старшиною і отриманні власних інсигній (прапор, литаври тощо).

Розглядаючи ретроспективу мотиваційної складової державного управління, неважко помітити, що з розвитком суспільства та ускладненням внутрішньодержавних відносин дедалі більшу роль відігравала саме нематеріальна мотивація державних службовців. Втім, починаючи з часу незалежності України в державній службі спостерігається регресія від нематеріальної до матеріальної мотивації та стимулювання державних службовців, яка, у свою чергу, часто не знаходить державної фінансової підтримки і тим самим нівелює власні можливості. Відсутність стимулювання та мотивації призводить до зниження престижності державної служби та відмови молодих спеціалістів від обіймання посад державних службовців, що, у свою чергу, не може не впливати на поповнення кадрового резерву молодими фахівцями з прогресивним мисленням та викликає негативні прояви в державному управлінні країни.

*Савенко Людмила Владимировна*

Студентка 4-го курсу факультета соціології і права НТУУ «КПІ»

*Научный руководитель:*

**Костромина А. М.**, ст. преподаватель факультета соціології і права НТУУ «КПІ»

## **СЕНСОРНЫЕ МОДАЛЬНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Интенсивное развитие мировой инфраструктуры диктует новые нормы руководства организациями, в частности менеджерам приходится постоянно менять подходы к управлению людьми, соответствующие введенным инновациям. Поэтому сегодня, активно ведутся поиски методов, способных упростить систему взаимодействия руководителя с персоналом.

Одним из наиболее перспективных направлений в психотерапии и прикладной психологии является метод НЛП или нейролингвистическое программирование, который был представлен мировой общественности в 1973 году учеными Д.Гриндером и Р.Бендлером.

Сложный, на первый взгляд, термин состоит из легкодоступных для осознания значений: нейрофизиологический (понимание внутренних процессов, влияющих на наше внешнее «я» - поведение, восприятие), лингвистический (языковая составляющая взаимоотношений между людьми), программирование (установка к деятельности индивида или группы индивидов). НЛП предлагает административной сфере быстрое и высокоэффективное решение проблемы взаимодействия руководителя с подчиненными путем детерминации доминирующего органа

сенсорної системи організму. Фактично, психологія ділить людство на різні типи, відповідно одній з модальностей сприйняття:

1. Візуали. Люди, які краще всього засвоюють інформацію, отриману шляхом зорових рецепторів.
2. Кінестети. Такі особистості намагаються перекласти інформацію на рівень фізичних відчуттів в процесі взаємодії з навколишнім середовищем.
3. Аудіали. Отримання і засвоєння інформації відбувається шляхом активізації слухових рецепторів.
4. Логіки. ґрунтуються на абстрактних знаннях і поняттях.
5. Дігитали. Сприймають світ на рівні логіки.

Така класифікація давно відома в психології, але саме Р. Бендлер звернув увагу на її корисність в адміністративних цілях. З точки зору НЛП, супереччя в діяльності організації може виникати не тільки через неправильну роботу співробітників, але й через невідповідність в домінуючому сенсорі зв'язок «керівник-підпорядкований», «підпорядкований-керівник». Конфлікт може бути викликаний дисонансом об'єктивно однакових понять, але абсолютно різних, якщо пропустити їх через призму модальностей сприйняття. Наприклад, звіт співробітника перед керівництвом має вигляд наочної презентації (слайди-картинки) з мінімумом словесних описів, так як доповідь – візуал. Навіть якщо надана інформація буде об'єктивно якісною, керівник – аудіал вважатиме її ненадійною. В такій ситуації доцільно буде представити звіт, орієнтований на подразнення слухових рецепторів.

Методика використання модальностей, як критеріїв оцінки поведінки індивіда в системі управління, мінімізує можливість виникнення проблем в структурі спілкування керівника з підпорядкованими і як наслідок сприяє підвищенню ефективності роботи організації в цілому.

*Солонуха Віталій Миколайович*

Аспірант факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Новіков Б.В.**, д.ф.н., проф. ФСП НТУУ «КПІ»

## **СТУДЕНТСЬКЕ САМОВРЯДУВАННЯ, ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ УНІВЕРСИТЕТОМ**

Впровадження студентського самоврядування у вищих навчальних закладах є конкретною реалізацією громадянських прав студентів, формування у них почуття відповідальності, вміння вирішувати соціальні, економічні та культурно-освітні проблеми. Водночас студентське самоврядування є дієвою формою самовиховання.

На прикладі НТУУ «КПІ» ми можемо проілюструвати головні особливості студентського самоврядування. До складу органів студентського самоврядування НТУУ «КПІ» входять: Студентська рада НТУУ «КПІ», Студентська рада студмістечка НТУУ «КПІ», Студентські ради факультетів та інститутів та Студентські ради гуртожитків.

Керівники органів студентського самоврядування інтегровані в систему управління ВНЗ через Вчену раду університету, Вчені ради факультетів та інститутів, Адміністративну раду університету, а також ряд університетських комісій, до складу яких обов'язково входять представники органів студентського самоврядування. Таким чином студентське саморегулювання,

що здійснюється заради досягнення відповідної мети, бере безпосередню участь у самоврядуванні університетом, що дає можливість самовиховання особистості направлено на цілеспрямовану діяльність людей по упорядкуванню суспільних відносин, що спрямовані на досягнення відповідних позитивних результатів.

Виходячи з цього, студентське самоврядування є невід'ємною частиною громадського самоврядування університету, важливим елементом удосконалення навчально-виховної роботи, спрямованим на інтенсифікацію процесів зростання соціальної активності у студентському середовищі, ініціативності та відповідальності за доручені справи, а також сприяння гармонійному розвитку особистості студентів, набуття ними якостей та навичок лідера, організатора, керівника, що будуть необхідні в майбутній професійній діяльності.

Цінність його полягає у тому, що участь студентської молоді у прийнятті реальних управлінських рішень у яких максимально виявляються і реалізуються їх творчі здібності, формуються належні моральні якості, підвищується соціальна активність та відповідальність кожного за результати своєї праці. Саме на прикладі НТУУ «КПІ», як проєкції міні держави, ми бачимо реальну участь студентства в управлінні університетом. Адже період навчання в ВНЗ – це перехідний етап становлення кожної людини, як особистості, коли студент розуміє, що він частина цієї системи, що не лише ним управляють, а й він приймає активну участь у цьому процесі становлення.

В становленні студентського самоврядування важливу роль відіграють процеси навчання, виховання і самовдосконалення - розвиток особистості, які є складовою динамічної системи – педагогічного процесу. Даний процес не є спонтанним явищем, він підпорядкований певним об'єктивно існуючим, постійним і необхідним внутрішнім взаємозв'язкам, тобто закономірностям.

Найважливішою закономірністю є органічна єдність навчання, виховання і саморозвитку. Успішне функціонування кожного із цих компонентів є передумовою ефективності інших: навчання повинно бути спрямоване на отримання знань і формування процесу пізнання; виховання повинно забезпечувати процес соціалізації особистості, формування у студентської молоді відповідних естетично-моральних цінностей; саморозвиток повинен створювати сприятливі передумови для навчання та виховання і в той же час, по суті, є їх результатом.

Отже, підсумовуючи сказане, зазначимо, що самовиховання в процесі навчання є невід'ємною складовою студентського самоврядування, що забезпечує в цілому розвиток особистості у вирішенні суспільно-важливих питань та формування творчого підходу.

*Ставряні Сергій Сергійович*

Викладач кафедри філософії НТУУ «КПІ»

## **УПРАВЛІНСЬКА КРИЗА В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ: СПРОБА ФІЛОСОФСЬКОЇ РЕФЛЕКСІЇ**

На сучасному етапі розвитку українського суспільства дуже актуальним видається питання управлінської кризи, яка охоплює, фактично, всі рівні управління – від низового, первинного управління до державного. Про кризові явища в управлінській сфері свідчать багато факторів: неефективність використання державних коштів, високий рівень корупції, бюрократизм, дуже низький рівень модернізації управлінських процесів, зокрема, інформатизації та комп'ютеризації в установах державного управління, значущі проблеми управління в сферах освіти та науки тощо. З огляду на модернізаційні процеси, що відбуваються в країні та євроінтеграційні прагнення та риторику керівництва країни, ці питання здаються вкрай важливими та актуальними.

Розглядаючи причини управлінської кризи, сучасні українські, та й закордонні дослідники феномену управління вказують на різні аспекти, умови та причини цього явища, зокрема: недостатня управлінська освіта, непристосованість значної частини населення до ринкових умов, відсутність досвіду у молодого покоління менеджерів тощо. Звичайно, все це певним чином пояснює системну управлінську кризу, але, на наш погляд, абсолютно не показує глибинних, значущих детермінант та причин управлінської кризи, а фіксує лише фрагментарні, поверхневі її аспекти та прояви.

Відтак, цю проблему, ми вважаємо, необхідно розглядати діалектично – себто у розвитку та взаємодії, а не відірвано від загальної та системної кризи суспільства, історичного розвитку в цілому. Неправильним є вивчення кризових явищ управління поза розглядом таких важливих явищ, як: деіндустріалізація країни, обвальне падіння виробництва, моральна деградація населення, зумисна девальвація моральних та духовних цінностей, загальна нестабільність в суспільстві та багато, багато інших. Також вкрай важливо вірно розуміти вплив зовнішнього фактору – незважаючи на доброзичливу риторику та промови про бажання бачити Україну сильною, незалежною та успішною державою, Європейський Союз та США абсолютно не зацікавлені в цьому; навпаки, аж ніяк не відмовившись від неоколоніального мислення та способу практичних дій, Україну вони розглядають виключно як чудовий сировинний придаток, та ринок для своїх товарів та послуг. Відповідно, розвиток конкурентного виробництва в нашій країні, наявність ефективних управлінців високого гатунку для них абсолютно не потрібна. Лише спираючись на наукову методологію та розглядаючи всі ці процеси та явища в цілому, можна зробити правильний, виважений висновок: сучасна управлінська криза лише відображає загальну кризу суспільства: соціальну, політичну та економічну; жахливу соціальну нерівність, несправедливість розподілення доходів та інші.

Відповідно, через освіту, грантові, тренінгові навчальні програми, засоби масової інформації, Internet, м'яко, поступово нав'язується наступне бачення сучасного управління, коли останнє редукується до прагнення негайного та скороминучого фінансового успіху; орієнтація переважно на сферу розваг та послуг, а не на промисловість та виробництво; викорінення з масової свідомості таких понять, як честь, гідність, патріотизм, солідарність, і заміна на такі, як: індивідуалізм, егоїзм, корисливість тощо. Таким чином, відбувається перманентний вплив на сучасну українську управлінську освіту; молодих людей намагаються привчити оцінювати людину виключно як товар, зокрема, і себе так само. Тобто, товаром стає не просто праця людини, а фактично, сама людина, що, як добре відомо, стверджує та розвиває стан тотального відчуження, вкрай негативно впливає і на відносини між людьми, руйнує психологічну та соціальну ідентичність.

Звичайно, що вкрай важливим завданням на цьому шляху остаточного знищення виробництва, руйнації освіти та науки, та, нарешті, перетворення України в сировинний придаток, що немає конкурентного виробництва та своєї політичної волі, є формування нової політичної еліти – управлінців, які будуть покійно виконувати такі завдання. Таким чином, для захисту народних інтересів, підвищення конкурентоспроможності українського виробника для нас видається абсолютно необхідним повернення до наших цінностей, орієнтація на власні сили, справедливий розподіл прибутків тощо. Безумовно, що це абсолютно неможливо за умов володарювання олігархічних груп, які повністю контролюють засоби масової інформації, судову систему, органи державної влади тощо.

## **ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ: ОСНОВНІ ПІДХОДИ**

Сьогодні активно йде процес становлення філософії управління соціальними процесами. Актуальність дослідження цієї проблематики зумовлена тими трансформаціями, які відбулися в соціальній реальності останнім часом. Філософським підґрунтям дослідження проблеми управління стала деконструкція метафізики і переведення уваги на комунікативні аспекти соціальних процесів.

Засадничим принципом філософського підходу до управління, є розгляд людини як творця реальності, яка конструює світ згідно з фундаментальними структурами свідомості. Соціальна реальність з цього погляду виступає нестабільна і мінлива система, яка складається з хаотично само організованих комунікацій.

Класична філософія управління розглядала в основному проблему влади. В рамках цього підходу управління розглядалося як суворе адміністрування на основі чітких логічних і раціонально вивірених кроків, вказівок та директив. Проте основним недоліком класичного підходу до управління була відсутність комунікативності. І в нових соціальних умовах даний підхід втрачає свою ефективність.

Нові підходи до управління зосереджуються на вивченні соціокультурних комунікацій. Їх основний смисл полягає у відході від єдиної економічної основи та переході до комунікативної онтології.

Одним з таких підходів є розгляд управління як аналогу філософії техніки, зважаючи на технічну природу управління. Згідно з підходом М.В. Делягіна, відношення управління стосуються всіх рівнів суспільства.

Також слід виділити методологічні підходи до менеджменту П. Друкера та Ф. Тейлора, які націлені на узагальнення конкретного досвіду управління в організаціях, передбачають рефлексію існуючої діяльності в напрямку її удосконалення та реорганізації.

В рамках теорії діяльності осмислює феномен управління Г.П. Щедровицький. Його дослідження спрямоване не можливість організації та управління самими процесом мислення, а не лише умовами фізичної чи розумової праці. Щедровицький визначає управління як діяльність над діяльністю, яка включає в себе, з одного боку, знання, з іншого, розуміння та рефлексію і мислення.

В рамках такого підходу осмислює управління О. Тихонов, визначаючи його як штучно сплановану організаційну діяльність людей, спрямовану на досягнення поставлених завдань і природну систему взаємовідношень між учасниками спільної діяльності на основі самоуправління і самоорганізації. Обидва компоненти управління — штучний і природний — утворюють єдину систему соціального тіла ”.

Еволюційний дискурс в теорії управління розглядає виробництво та організацію по аналогії з біологічними формами життя (Р. Паскаль, Р. Салон). Такий підхід розглядає корпорацію не як машину, а людей в ній — не як гвинтики в ній, а як форму життя, в якій люди мають свої власні цілі та траєкторії руху. Відтак управління є не лише виробництвом, а взаємовідношеннями з людьми.

## **ФІЛОСОФСЬКІ АСПЕКТИ ГУМАНІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

Головний орієнтир політики гуманістичного менеджменту ХХІ ст. – це формування соціально орієнтованої держави і управління, що дозволяють поєднати цілі та ресурси суспільства в управлінні соціально-економічними процесами. Гуманістичний менеджмент є спеціальною сферою діяльності держави, складовою частиною економічної політики, яка, перевтілюючись поступово, підпорядковує економіку соціальним та гуманістичним цілям. Перехід від переважно патерналістського до переважно ліберального типу держави повинен бути поступовим і послідовним. Взаємозв'язок соціальної (гуманітарної) та економічної політики в контексті гуманістичного менеджменту робить їх політикою єдиною, соціально-економічною, обумовленою їх взаємовпливом. У глобальному світі політика гуманістичного менеджменту визначає можливості соціальної (гуманітарної) складової, а соціальна політика стимулює економічне зростання, якщо вона ефективна; слабо впливає взагалі, якщо вона нейтральна; негативно впливає на економіку, стримує її розвиток, якщо вона деструктивна, неефективна.

Основою гуманістичного менеджменту є «Гуманістичний маніфест – 2000», підписаний 10 лауреатами Нобелівської премії, що створили проект гуманістичного глобалізму, в основі якого модель гуманізації нації, подолання деструктивних явищ в суспільстві – мілітаризму, расизму, тероризму, насильницької ідеології. Гуманізм як соціально-політична доктрина ставить перед собою вирішення конкретних практичних проблем (економічних, соціальних, міжнародних, екологічних), націлених на проблематику людини як суб'єкта суспільних відносин.

Гуманісти України також шукають свої шляхи до розуму і сердець громадян, започатковуючи такі принципи, як чесність, відкритість діалогу зі всіма бажаними слухати і розуміти іншого, упроваджуючи послідовність в критиці різних форм фанатизму і догматизму, демагогії і нігілізму, песимізму і анти моральності. Це – відмова від монополії на істину, культурний, гуманітарний і моральний вплив на всі верстви населення, його політичні, ідеологічні і релігійні інститути. Глибоке розходження між ідеалом людини та реальною людиною – це трагедія на всесвітньому тлі історії. Гуманістична антропологія є реалізацією політичного в індивідуальному й індивідуального в політичному. Визначення людини як висхідної і кінцевої мети парадигми гуманістичного менеджменту визначає багатоманітність підходів до аналізу цієї проблеми. Буттєві основи всезагального, а отже, вселюдського гуманістичного, повинні визначати політику ХХІ ст., щоб повернути політиків до скрутних проблем сьогодення, складних екзистенційних колізій, що висуюють на порядок денний необхідність проведення «духовної революції», яка б звільнила людину від недостойних умов існування, поставила в центр політики не власні інтереси, а інтереси самого народу. Вихід із цивілізаційної кризи повинен відбуватися на ґрунті зміни самого типу цивілізаційного розвитку, всієї стратегії людського існування, оновлення основ людського буття, що може відбуватися на основі гуманістичного менеджменту.

Таким чином, соціально-антропологічні засади аналізу філософії гуманістичного менеджменту включають розробку концепцій управління як єдиного соціального організму; гуманізації нації; людського виміру політики; людського виміру виробництва; гуманістичної інноваційної технології в умовах модернізації українського суспільства; гуманістичних детермінант політики; самореалізації особистості; гуманістичної мотивації праці; антропологічної експертизи політичних програм, в центрі яких повинна бути «людина як міра всіх речей».

## **МОРАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Проголошення Україною незалежності у 1991 році, "помаранчева" революція 2004 року свідчать, що країна потребує кардинальних змін у системі управління, але для цього не вистачає достатньої кількості грамотних управлінців галузевої, державної та міжнародної спеціалізації, а, отже, *"маємо те, що маємо"* передусім завдяки браку знань, умінь і ... небажанню змінювати стиль управління.

Грамотна управлінська діяльність неможлива без здатності критично мислити, оцінювати результати своєї праці та визнавати свої помилки, тобто, *якщо* будеш занадто розумним, від тебе забагато чекатимуть; *якщо* будеш зарозумілим, тебе уникатимуть; *якщо* будеш занадто скромним, тебе не поважатимуть; *якщо* будеш занадто балакучим, на тебе не звертатимуть уваги; *якщо* будеш занадто суворим, від тебе відстороняться, а *якщо* будеш занадто добрим, тебе знищать; таким чином, управлінська діяльність [управління в цілому] має бути орієнтована на забезпечення максимально ефективної реалізації прав та інтересів людини, їх ефективний захист [*"благо народа - вищий закон"*], а не навпаки - задоволення потреб чиновництва, яке вважає себе *елітою*.

Наразі *"елітою"* є ті, хто просто за посадою мають право приймати рішення, а не ті, хто найбільш кваліфіковані, найкращі, а тому на усвідомлення того, що займаєшся чимось *не своїм* потрібен час, а саме, "... Целых лет двадцать человек занимается каким-нибудь делом, например, читает римское право, а на двадцать первом - вдруг оказывается, что римское право ни при чём, что он даже не понимает его и не любит, а на самом деле он тонкий садовод и горит любовью к цветам. Происходит это, надо полагать, от несовершенства нашего социального строя, при котором люди сплошь и рядом попадают на своё место только к концу жизни." [1, с. 128], а поки згадане нами усвідомлення не прийшло, за такого стилю керівництва панує хаос і "... 20-30 человек не могут вынести никаких разумных решений, кроме глупостей" [А. В. Колчак]; бюрократизм набуває статусу добродетності; чесність і порядність вважаються пережитком минулого; пропагується хамство, брехня і зрадництво, "... Раб, у которого слюнки текут, когда он самодовольно описывает прелести рабской жизни и находится в восторге от доброго и хорошего господина, есть холоп, хам"[2, с. 40].

*Список використаних джерел:*

1. *М. Булгаков, "Белая гвардия". / Булгаков М. А. Избр. произв.: В 2 т. Т. 1. - К.: Дніпро, 1989.-766 с.*
2. *В. И. Ленин, Памяти графа Гейдена. - Полн. собр. соч., Т. 16.*

*Трофімчук Анастасія Станіславівна*

Студентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Мельниченко А.А.**, к.філософ.н., ФСП НТУУ «КПІ»

## **ПРОБЛЕМА МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ПЕРЕСЛІДУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Персонал організації та злагожденість його роботи є важливим елементом реалізації успішної бізнес стратегії, відтак на разі актуальним аспектом трудових відносин постала проблема морально-психологічного переслідування працівників з боку керівництва або колег, що має

негативний вплив на соціально-психологічний клімат та породжує конфлікти в трудовому колективі.

Прийнято вважати, що організації - це соціальні утворення, де люди об'єднуються заради досягнення організаційних та особистих цілей. В будь-якій організації існують численні правила, норми, настанови без яких не можливі спільні результати. Природно, що їх порушення викликає збій в діяльності організації і, як наслідок, з'являються прояви деструктивної поведінки персоналу організації та керівництва, що дезорганізує та демотивує роботу колективу в цілому.

Дослідження, проведене за дорученням Європейського фонду з покращення умов життя та праці ( Дублінський Фонд), показали, що в Європейському Союзі від мобінгу на робочих місцях щорічно страждають 12 мільйонів працівників ( 8% від всього населення). При цьому Європейський парламент вважає, що мобінг має більш високі показники, які не піддаються статистичному обліку. Така думка заснована на результатах прямого опитування 21500 робітників країн Європейського Союзу[1 с. 22].

Особливе місце в структурі деструктивної поведінки посідає «термінаторна поведінка» або «руйнівне управління». Термінаторна поведінка – «це така поведінка керівника, що направлена на дезорганізацію, руйнування колективу і придушення творчої ініціативи»[2, с. 653]. Керівник – руйнівник діє на основі свого розуміння посадових інструкцій і законів і створює навколо себе інтелектуальний вакуум, поступово витісняючи творчих та здібних особистостей і на цьому фоні здобуває репутацію незамінного. Складність цього явища полягає у труднощах його діагностики та профілактики. [2 с. 654].

Деструктивна поведінка персоналу може обмежувати людину в комунікації, що виражається у формі «мовчазної комунікації», « дезорієнтуючої комунікації», «мовленнєвої атака», обмеженні можливості висловити свою думку, постійному перериванні. Крім того, така поведінка може нести загрозу соціальним відносинам, що пов'язано з ізоляцією людини у просторі, загрозу соціальному авторитету - примус до виконання роботи, яка принижує почуття власної гідності і може проявлятися у натяках на необхідність психіатричного обстеження, несправедливої оцінки роботи, сумнівів у рішеннях, які працівник ухвалює. Посягання на професійну життєдіяльність, у формі інтервенції в дизайн робочого місця, структурування виробничих процесів, надмірних вимогах, зниженні заробітної плати, також є одним з проявів деструктивної поведінки керівного персоналу. Усі ці дії накладають негативний відбиток на морально-психологічний клімат колективу, фізичне та психічне здоров'я персоналу, внаслідок чого погіршується продуктивність праці і ефективність організації в цілому.

Деструктивна поведінка перебуває у тісному зв'язку з економічними, соціальними, демографічними, культурологічними і багатьма іншими факторами. На думку Маранчак В.С. сучасне суспільство «породжує кризові явища, які негативно впливають на поведінку людини. Зниження етичних, моральних критеріїв в індивідів призводить до формування певних форм соціальних відхилень, які знижують якість життя, самооцінку, критичне ставлення до власної поведінки, що згодом спричиняє стан соціальної дезадаптації особистості, і в окремих випадках, повну її ізоляцію. Як наслідок нестабільні соціальні процеси стають підґрунтям для проявів девіантної та делінквентної поведінки» [3]. Внутрішньо організаційними причинами такої поведінки можуть бути незрозумілість цілей та стратегії організації, відсутність навиків управління керівників, нечіткість відповідальності і повноважень, погана організація інформаційних потоків, не присіканням інтриг серед персоналу, плінність кадрів, відсутність кадрового просування, переважання інтимних чи родинних зв'язків в організації, неправильною організацією праці та ін.



Таким чином, деструктивна поведінка керівництва та персоналу організації є значною перешкодою на шляху ефективного трудового процесу, злагодженості роботи персоналу та сприятливій емоційно-психологічній атмосфері. Незважаючи на значимість діяльності по управлінню організаційною поведінкою, більшість керівників не приділяють належної уваги проявам відхилень в трудовому колективі в бік деструктивної та самі демонструють подібні форми поведінки. Саме тому, здійснюючи підготовку управлінського персоналу, варто звертати особливу увагу на причини виникнення деструктивної поведінки та шляхи її профілактики.

*Список використаних джерел:*

1. Клодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте его преодоление/ К. Клодей - Харьков: И-во Гуманитарный Центр, 2007. - 368с.
2. Кнорринг В. И. - Теория, практика и искусство управления: учеб. пособ./В.И.Кнорринг. — М.: Издательство НОРМА, 2001. — 528 с.
3. Марунчак В.С. Соціально психологічні аспекти формування девіантної поведінки особистості в умовах соціокультурного простору [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/682/94/>

*Тургенева Ольга Юрьевна*

Кандидат філос. наук, преподаватель кафедры философии ФСП НТУУ «КПИ»  
*Чернышенко Елена Геннадьевна*

Студентка 5-го курса факультета социологии и права НТУУ «КПИ»

### **ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ В КАТЕГОРИЯХ «ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТРАНСТВА» И «ВЛАСТИ-ЗНАНИЯ» М. ФУКО**

В современном обществе, в ситуации глобализации и информатизации всех значимых сфер социально-культурного пространства, управление тесно связано с применением информационных технологий, поскольку условия, в которых оно осуществляется, являются динамичными и сложно контролируемыми. По мнению Р.Ф. Абдеева «информация превратилась в глобальный, в принципе неисчерпаемый ресурс человечества, вступившего в новую эпоху развития цивилизации – эпоху интенсивного освоения этого информационного ресурса и «неслыханных возможностей» феномена управления» [1, с.5]. При этом управление обретает дополнительные возможности саморегулирования при помощи эффективных информационных технологий.

Управление связывают с осуществлением власти, однако власть локализована не только на институциональном уровне, она обнаруживает себя во всем многообразии функционирования общества. Социальный механизм властных отношений был рассмотрен французским постструктуралистом Мишелем Фуко и сформулирован в категориях «власти-знания» и «дисциплинарного пространства». Особенную актуальность механизмы не институционального властного воздействия приобретают в условиях информационного общества: мы полагаем, что власть-знание в современном обществе осуществляется не только посредством реальных дисциплинарных пространств, но и посредством дисциплинарных пространств виртуальных. Так, виртуальные пространства формируют особые дискурсивные поля, заставляющие всех участников виртуального общения взаимодействовать определенным образом. Кроме того, перспективным представляется исследование власти-знания в условиях «дополненной реальности» (реальности, видоизмененной под воздействием современных высокотехнологичных приспособлений). Также актуальным, по нашему мнению, является изучение форм дисциплинарного воздействия в контексте трансформирующегося общества.

В своей работе «Надзирать и наказывать» Фуко определил, что «дисциплина» не может отождествляться ни с институтом, ни с аппаратом. Она – особый тип власти, модальность ее отправления, содержащая целую совокупность инструментов, методов, уровней приложения и мишеней. Дисциплина образует «частную» связь между индивидами, отношение принуждения, совершенно отличное от договорного обязательства. Основой дисциплинарного пространства является всеподнадзорность. В условиях информационного общества последнее приобретает особые формы и невиданный доселе размах: так, современные возможности поиска и сбора информации, а также – социальные сети, в которые люди вносят информацию добровольно, погружают нашего современника в ситуацию «информационного тоталитаризма». Можно с уверенностью сказать, что никогда ранее возможность «надзирать и наказывать» не была такой полной и осуществляемой во всех социально значимых сферах, на всех уровнях человеческого существования, как с наступлением эры информации.

Одновременно происходит становление зависимости от окружающих нас технических средств, как добровольно, так и законодательно. Мобильные приложения и социальные сети позволяют выявить недоступную ранее информацию о человеке, информация, «добытая» из этих источников, активно используется институциональной властью. Это позволяет использовать её с целью управления, направления и манипулирования.

Одной из используемых новых информационных технологий является система позиционирования в режиме реального времени, которая обеспечивает идентификацию, определение координат, отображение на плане местонахождения контрольных объектов в пределах территории, охваченной необходимой инфраструктурой. Она накапливает, обрабатывает и хранит информацию о местонахождении и перемещении с целью мониторинга, сигнализирует об отклонении от регламентов, а также ретроспективно анализирует те или иные процессы и ситуации. Это позволяет контролировать перемещения миллионов людей, но каким образом осуществляется контроль? Информационные технологии позволяют определить местонахождение человека в реальном времени, что дает власти еще один инструмент сбора информации и рычаг воздействия на объект управления.

Защита данных и деперсонификация вряд ли возможны в современных условиях. «Власть» над подавляющей долей информации принадлежит ограниченному количеству IT-корпораций. Интернет-пользователь становится уязвим, он сам создает информацию о себе, но не в состоянии отследить её распространение и сферы применения. Возможно, в будущем будет определено решение этой проблемы с применением информационных технологий. На данном этапе развития информационных технологий и становления информационного общества минимизировать контроль извне можно увеличив контроль над самим собой, над собственными действиями в отношении информации, которую мы продуцируем.

Используемые категории Фуко являются основой для изучения современных технологий управления, поскольку в информационном обществе отношения власти усложнились; массовое применение технических средств и информационных технологий, с одной стороны, упрощают накопление информации, с другой стороны – находят сопротивление этому накоплению.

*Список использованных источников:*

1. Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации. – М.: ВЛАДОС, 1994. – 336 с.
2. Фуко М. Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы. – М.: Ad Marginem, 1999. – 480

## **СУЧАСНИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

В сучасних умовах, коли світові процеси глобалізації, інтеграції та інформатизації вплинули на найважливіші сфери суспільного життя, особливого значення набуває проблема удосконалення сучасного інституту соціального управління. Сьогодні перед нами постають нові проблеми глобального характеру, які можуть бути вирішені за допомогою лише ефективного управління. Адже саме удосконалена система управління може запобігти соціально-економічній, політичній та духовній кризі. Тому ця суспільна проблема є важливим предметом соціально-філософського дискурсу та потребує розробки теоретико-методологічних засад.

В сучасному інформаційному суспільстві перебудова інституту соціального управління, пов'язана із запровадженням нових соціальних технологій та формуванням нової системи цінностей, які регламентують управлінську діяльність. Сучасний інститут управління потребує всебічного аналізу, інноваційного розвитку та формування креативного потенціалу особистості для підвищення ефективності в управлінській діяльності. Визнання людини, як найвищої цінності, забезпечує високу якість в управлінні. Сучасне управління передбачає інвестиції, перш за все, в людський капітал й потребує висококваліфікованих фахівців, адекватних новим вимогам соціальної практики. Тому сьогодні освітня ситуація в Україні характеризується розумінням необхідності зміни педагогічної парадигми, тенденцією переходу від традиційного до інноваційного, працювати не за шаблонною системою, а за креативною моделлю. Також нова парадигма характеризується формуванням нових норм, цінностей та стандартів, які відповідають сучасним умовам. В наш час професіоналізм, креативність, індивідуальні якості керівника займають важливе місце в управлінській діяльності.

Багато вчених стверджують, що успішність виконання управлінських функцій пов'язана значною мірою із професійною підготовкою керівників. Формування професіоналізму має відбуватися в умовах максимального залучення студента до процесу професійної освіти. Особистісна зацікавленість його та активне включення у процес управлінської підготовки. Зацікавленість студента може забезпечити особистісний підхід до навчання. Викладач у сучасних умовах організації процесу навчання виступає в ролі координатора, помічника, що організовує самостійну роботу студентів, спрямовану на розкриття їх евристичного потенціалу, а також формування необхідності реалізації теорії в практичній діяльності. Зацікавленість у навчанні виявляється в активності студентів на семінарських заняттях, участі у різних науково-практичних конференціях, студентських Днях науки, майстер-класах тощо. Лише у процесі діяльності особистість може реалізувати себе повною мірою, виявити свої творчі можливості у вирішенні управлінських завдань. Сьогодні діяльність особистості в основному залежить від її інформованості та здатності ефективно використовувати будь-яку інформацію. Вища школа виконує свою особливу та важливу функцію у формуванні креативного потенціалу особистості та прагненні студентів до самопізнання та самовдосконалення. Ці процеси стимулюють розвиток активного творчого самоствердження у суспільстві. Студент постає як об'єкт навчального процесу і водночас є його суб'єктом. Сучасна освіта сприяє становленню цілісної особистості, здатної до індивідуальної творчості та самореалізації. Викладач у процесі навчання допомагає студенту аналізувати будь-який навчальний матеріал з різних точок зору, виходячи з безлічі його інтерпретацій, формуючи свою власну думку. Завдяки цьому майбутній фахівець у сфері управлінської діяльності вчиться розуміти складність навколишнього світу, враховувати

різноплановість й багатозначність інформації, з якою буде мати справу надалі, у процесі своєї професійної діяльності. Такий підхід передбачає індивідуальне самовизначення студента щодо предмета пізнання, а організація навчального процесу сприяє розвитку самостійності, гнучкості, суб'єкт - суб'єктного підходу у навчанні.

*Чукун Світлана Анатоліївна*

Доктор наук з державного управління, професор

## **ТЕНДЕНЦІ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ**

У сучасному світі спільним для багатьох країн є брак довіри: громадян до влади і влади до громадян. Саме впровадження електронного урядування покликане вирішити цю проблему. Довіра зміцнює владу, надає їй легітимності. Довіра також покращує бізнес клімат: заохочує більше іноземних інвестицій, спонукає підприємців брати на себе більше ризиків і більше інвестувати, зміцнює впевненість у своєму майбутньому у громадян і споживачів.

Це зумовлено тим, що глобальна мережа створює можливості для стійкого зворотного зв'язку, інтерактивної взаємодії влади і населення. Не лише громадяни отримують доступ до інформації про діяльність уряду, його проекти та результати, але й уряд дістає додатковий канал інформації, добровільно наданої громадянами для оптимізації державного управління.

Сутність електронного урядування полягає не лише в тому, що воно являє собою модернізацію системи державного управління, адаптацію її до потреб інформаційного суспільства, а передбачає насамперед взаємодію громадян з владою за допомогою сучасних ІКТ. Таким чином, важливою складовою електронного урядування є електронна демократія, головною метою якої є задоволення потреб громадян, досягнення суспільних цінностей шляхом використання переваг інформаційного суспільства, подолання таких негативних явищ як корупція, бюрократизація та формалізація сучасного управлінського процесу, надання послуг громадян згідно їх потреб тощо.

Інтеграція українського державного управління до європейського адміністративного простору в умовах розвитку інформаційного суспільства сьогодні поставила нові вимоги до діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх спроможності ефективно діяти в умовах впровадження електронного урядування, що обумовлює необхідність змін в усіх без винятку сферах суспільного життя. Визначені ще на початку 2000-х років Організацією економічного співробітництва і розвитку критерії побудови електронного урядування є актуальними і зараз, а саме:

- роль законів;
- прозорість, відповідальність і чесність;
- ефективність;
- узгодженість;
- адаптація;
- легітимність;
- партнерство і консультації.

Не втратили своєї актуальності і основні принципи електронного урядування:

- надання послуг у будь-який момент часу (7/24);
- максимальна простота і прозорість (мають бути розраховані на обслуговування звичайних громадян, а не лише фахівців);
- єдині технічні стандарти і взаємна сумісність (електронні додатки повинні відповідати принципам загальної архітектури систем ідентифікації, безпеки, дизайну);

- забезпечення конфіденційності і виконання правил інформаційної безпеки;
- беззастережна орієнтація на думку громадян при реалізації нововведень.

На сьогодні, в Україні спостерігається активний розвиток насамперед електронного уряду, зокрема запровадження більш досконалих систем електронного документообігу з використанням електронного цифрового підпису, надання послуг громадянам і бізнесу за допомогою Центрив надання адміністративних послуг, системи «єдиного вікна» тощо. Проведена адміністративна реформа сприяла активізації цих процесів.

Потужними темпами також розвивається галузеве електронне урядування: електронна медицина (її важлива складова – телемедицина), електронна освіта (насамперед – дистанційна освіта), електронна комерція, електронний банкінг, використання технологій електронного урядування в транспортній сфері, в органах внутрішніх справ, податковій службі, митниці, в судах тощо.

Однак, чим потужніші темпи розвитку електронного уряду, чим більше говориться першими особами держави про важливість і необхідність впровадження електронного урядування, тим більша відповідальність полягає на кожного з тих, хто причетний до цих процесів.

Можна окреслити декілька основних блоків проблем:

Проблема сумісності – всі різноманітні технології електронного урядування, що впроваджуються як в органах державної влади, так і в органах місцевого самоврядування, обов'язково мають бути сумісними одна з одною. Наразі в країнах Європейського Союзу вирішення цієї проблеми є однією з першочергових.

Проблема національної безпеки – чим більш прозорою і відкритою стає діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, завдяки сучасним системам електронного документообігу та їх взаємодіям з іншими системами, тим більша ймовірність використання цієї інформації на шкоду суверенітету нашої країни. Особливої уваги заслуговують різноманітні кіберзлочини, зокрема хакерські атаки на сайти органів влади і місцевого самоврядування, вірус-шпигуни, які зчитують і передають інформацію зацікавленим особам з інших країн, ведення інформаційних війн за допомогою сучасних ІКТ тощо.

Проблема національної самобутності – намагання запровадити технології електронного урядування, використовуючи розробки зарубіжних компаній, уніфікуючи їх без врахування специфіки нашої країни, може призвести до втрати національної самобутності. Одним з проявів цього є мова користувача (переважно англійська чи російська), що застосовується в цих розробках. Цим грішать навіть деякі вітчизняні компанії, які роблять таким чином свою продукцію більш привабливою для споживачів з інших країн світу.

Проблема економічної безпеки – не достатня захищеність інформації і звітів українських компаній і підприємств перед загрозами з боку недобросовісних конкурентів.

Проблема захисту приватності – ця проблема заслуговує на окрему увагу і дослідження. Не вирішення цієї проблеми може призвести до приходу оруелівського «1984», де громадяни втрачають право на приватне життя і стають гвинтиками тоталітарної держави. Формування різноманітних баз даних органами державної влади і органами місцевого самоврядування, без чіткого визначення умов доступу до цієї інформації і її використання, неминуче призведе до втрати довіри громадян до цих органів і не сприйняття будь-яких нововведень в сфері електронного урядування. Не зважаючи на «Закон про захист персональних даних», ми маємо наразі несанкціонований збір персональних даних в різних сферах обслуговування громадян, зокрема у фотомайстернях, де зберігаються світлини без жодної гарантії їх подальшого не правомірного використання, в інтернет-магазинах, в супермаркетах при видачі дисконтних карток тощо.

Проблема відповідальності - більшість працівників як органів державної влади і місцевого самоврядування, так і сфери обслуговування не несуть відповідальності про надання доступу зацікавленим організаціям і громадянам інформації про персональні дані інших громадян. Особливо це стає очевидним під час проведення виборчої та рекламної кампаній тощо.

Проблема «форс-мажорних» обставин – переведення всієї документації в електронний формат без резервної копії, а також перехід на навчання фахівців за допомогою сучасних ІКТ з різних галузей знань, під дією форс-мажорних обставин може призвести до повного державного колапсу. Навіть зараз, коли частина процесу спілкування і надання послуг громадянам органами державної влади і місцевого самоврядування переведена в електронний режим, збій обладнання (відключення електрики, «зависання» системи електронного документообігу, електронної черги, е-реєстрації тощо) призводить до паралічу всієї роботи цих органів. Саме тому, слід бути дуже обережним при переведенні в 100% електронний режим надання найбільш важливих послуг громадян, захист національної безпеки, безпеки життєдіяльності тощо. Найбільш оптимальним співвідношенням має бути в залежності від їх важливості 70-80% електронного режиму, решта в звичайному.

Таким чином, доходимо до висновку, що в Україні переважно активно застосовуються технології електронного урядування спрямовані на розвиток електронного уряду. Для максимально ефективного використання переваг від електронного урядування слід звести до мінімуму ризику від його впровадження. З цією метою слід налагодити активний діалог влади і громадян з метою подальшого розвитку електронної демократії, координацію зусиль органів державної влади і місцевого самоврядування щодо напрацювання механізмів розв'язання окреслених проблем і запобігання виникнення їх в майбутньому.

*Щириця Тетяна Володимирівна*

Доцент кафедри філософії факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

### **ЛЕГІТИМНІСТЬ ТА ЕТИЧНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

Досліджувати управлінську дію в парадигмі комунікативної теорії означає здійснювати її рефлексію з позицій інтерсуб'єктивності, тобто такої структури індивідуальної свідомості, яка є співмірною із фактом існування інших індивідів. Для нашої розвідки етичних аспектів здійснення управлінської діяльності евристичним є інтерпретація інтерсуб'єктивності засновником феноменологічної соціології А.Шюцем. В описах соціального світу він виходить з «генеральної тези взаємних перспектив» Ця теза передбачає наявність двох припущень. Перше припущення пов'язане із ідеалізацією взаємозаміни точок зору, тобто кожний з нас вірить в ідентичність способів переживання зовнішнього світу всупереч можливим трансформаціям соціального статусу і, відповідно, іншого опису соціальності. Друге припущення – з ідеалізацією конгруентності систем релевантності. Це правило передбачає ідентичність інтерпретацій потенційно спільних об'єктів, фактів і подій наявного світу. Спираючись на такий методологічний підхід управлінська дія постає як взаємодія.

Передумовою успішного управління є симетрична здатність учасників цих процесів до узгодження своїх мотивів, цілей та дій за умов стратегій ринкових механізмів і пов'язаних з ними різних форм конкуренції. Автор трудової теорії вартості професор логіки і філософії моралі А.Сміт в роботі «Добробут націй. Дослідження про природу і причини добробуту націй» (1776 р.) наголошував, що виробництво продукту по окремим його частинам, фрагментарність якого долається загальнонародним господарством (сьогодні треба казати вже про світове господарство), вмотивоване не почуттям симпатії (його ж робота «Трактат про моральні почуття», 1759 р.), а

радше за все здійснюється через правила та інституціалізацію процесів обміну із включеними до них формами контролю.

Теорія управління економічними та соціальними процесами спирається на факти глибокого розподілу праці, анонімних процесів обміну, довгих ланцюжків виробництва за участі багатьох діючих осіб, зростаючої взаємозалежності та високої комплексності. Наша спільна праця передбачає, що результат моєї дії вже не залежить тільки від мене, а безпосередньо пов'язаний із тим, що роблять інші, свідомо чи несвідомо реагуючи на мої дії. Звідси випливають дві фундаментальні для розуміння етики проблеми: загального блага і загальних правил.

Спільний результат, який має першочергове значення для рівня добробуту багатьох людей, не створюється ані окремою людиною, ані окремим підприємством чи окремою фірмою. Звідси неможливо покласти всю відповідальність на конкретну людину – президента, ректора, директора тощо. Результат, який ми маємо внаслідок спільних дій, часто-густо не є запланованим, навіть більше – він є таким, який не піддається плануванню і тотальному контролю. Проте все ж таки є результатом дій безкінечної чисельності людей. Питання в тому, чим визначається такий результат. Відповідь на нього забезпечить нас інтелектуальними можливостями впливати на економічні, соціальні, політичні, культурні тощо процеси з позицій етичних норм і цінностей.

Управління за допомогою таких мотивів, як симпатія і альтруїзм, які мають першочергове значення в патерналістських суспільствах (Ф.Тьоніс їх позначав як *Gemeinschaft*) уповільнюють процеси суспільного розвитку, адже перш ніж вступити у виробничі, ділові відносини, спочатку треба завоювати дружнє ставлення до себе. Це обмежує розподіл праці колом особистісних стосунків, родичів, знайомих, анулюючи переваги збільшення ринку праці і виробництва за рахунок розмаїття інших, не пов'язаних із безпосереднім оточенням, ресурсів. Управління суспільством за допомогою механізмів персональної лояльності, застосування до тих, хто погано виконує свою роботу, відповідних санкцій стає дуже дорогим для суспільства в цілому. Крім того, виникають труднощі у визначенні істинних мотивів дій учасників управлінської взаємодії та впливів на соціальні процеси тих людей, які обіймають певні посади.

А.Сміт пропагував теоретичний підхід, в якому так необхідна для інтеракцій надійність взаємних очікувань вчинків всіх учасників взаємодії забезпечується не через альтруїстичні мотиви, а через загальні правила, дієвість і функціональність яких реалізується за єдиною умовою, а саме коли цих правил дотримуються усі без винятку (російською мовою: «невзираая на лица»). Це можна проілюструвати через метафору дорожнього руху. Якщо на світлофорі горить зелене світло, то я тільки із ризиком для свого життя думаю, що для іншого водія горить червоне світло. Я не питатиму учасників дорожнього руху про їхні мотиви, мені байдуже, чому інший зупинився – через альтруїзм, егоїзм, любов до людства, а може через страх, що його оштрафують чи зіпсують водійський талон. Я маю бути впевнена, що правила дорожнього руху відомі всім і всі їх дотримуються. Продуктивність господарства і ефективність управління різними соціальними сферами досягаються через усвідомлення діючими учасниками взаємодії регулюючих зобов'язань, виключаючи поза раціональні мотиви - альтруїзм, егоїзм, гедонізм, почуття сорому тощо.

Раціональна дія є легітимною, якщо є поважне ставлення учасника соціального процесу до Іншого і таке ставлення унаочнюється через повагу до норм, звичок, традицій, ціннісних орієнтацій контрагента комунікації. В управлінських взаєминах це виявляється як згода до виконання певних доручень, завдань, зобов'язань, які є результатом легітимного рішення. При цьому легітимація не обмежується партикулярним етосом. Навпаки, тільки тоді, коли вона долає своє межі і стає трансцендентальною чи навіть трансцендентною, вона виконує свою функцію

згоди і визнання, а засновані на ній етичні норми - регулятивну функцію на основі принципу універсальної взаємності.

Інтерсуб'єктивність управлінської взаємодії спирається на етику згоди, яка окреслює сферу того, що приймається до виконання і того, що не приймається. За умов індивідуальної аргументації учасниками взаємодії уточнюються позиції і тільки у такий спосіб мінімізується простір непорозуміння, невимовності, незадоволення. При цьому найвища етичність полягає у сумісному (солідарному) пошуку зусиль трансформувати ворога в друга, адже ворожнеча не є конструктивною силою для подолання усіх криз, ризиків і загроз, що утворились внаслідок безвідповідальної людської діяльності. Тільки прагнення до порозуміння і спільної відповідальності є адекватними нашій складній історичній добі.



## СЕКЦІЯ №2. ТЕХНОЛОГІЇ ТА ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

*Булах Олена Олександрівна*

Студентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Руденко Т.П.**, к.філос.н., доц. ФСП НТУУ «КПІ»

### **УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ: ЧИ МОЖЛИВО ЦЕ?**

Практично кожна людина в сучасному суспільстві хоча б раз користувалась висловлюваннями, на зразок: «Вибач, у мене немає на це часу» або «Я нічого не встигаю».Ці фрази стають особливо актуальними у зв'язку з переходом людства до інформаційної епохи, коли головним ресурсом та джерелом існування виступають інформація, та, як не дивно, час.

Час – це найбільша цінність, яка є в нашому житті, вона належить кожному (як багатій особі, так і бідній) в однаковій кількості. Він надається людині для того, щоб розкрити свої здібності та потенціал, використати всі наявні можливості, досягти успіхів у професійній сфері, шляхом переробки великих обсягів інформації, що постійно змінюється, і ефективному її використанню у власних цілях, та особистому житті. Проте, на жаль, не всі цінують часовий ресурс та не вміють ефективно його використовувати. Це, як правило, пов'язано з невмінням планувати свій час, визначати та фіксувати оперативні та стратегічні цілі, розподіляти всі справи за складністю та строками виконання тощо.

З метою підвищення ефективності роботи працівників, на початку ХХ століття Фредерік Тейлор, один із засновників наукової організації праці, висунув думку про те, що «працівники через природну ліню навмисно уповільнюють темп роботи, що викликає зниження продуктивності праці» [1, с. 67]. Тому до основних принципів наукової організації виробництва необхідно віднести управління часом. Далі цю ідею підтримували та розвивали такі автори, як Джеймс МакКей, Пітер Друкер, Лотар Зайверт, О. Горбачев, В. Кулікова, С. Калінін, Б. Новак та інші. Всі ці та багато інших науковців наводять різноманітні тлумачення поняття «тайм-менеджмент». Найбільш поширеним є наступне визначення: «Тайм-менеджмент – це галузь знань, присвячена вивченню проблем і методів оптимізації часових витрат у різних сферах людської діяльності, за допомогою якої будь-яка людина може грамотно управляти своїм часом, без зусиль визначати, що для неї важливе, на що насамперед необхідно витратити час і сили» [2, с. 9].

Управління часом тісно пов'язане з самоменеджментом, тобто з постійною роботою над самовдосконаленням. Необхідно спочатку навчитись управляти собою, розуміти свої бажання та цілі, і чітко усвідомлювати, що лише тяжка та кропітка робота над своїми емоціями, висловлюваннями, діями, недоліками та поведінкою загалом призведе до успіху.

З невмінням раціонально використовувати свій час постійно зіштовхуються працівники органів державної влади. Це пов'язано з багатьма факторами: по-перше, державні службовці несуть велику відповідальність за свої дії та рішення не тільки перед самими собою, а перед всіма громадянами України; по-друге, постійно змінюється нормативно-правова база; по-третє, виникає чимала кількість стресових ситуацій; по-четверте, сформована недосконала система набору та відбору працівників на державну службу (важливу роль відіграють не знання та кваліфікація, а «знайомства» з високо посадовцями); по-п'яте, недостатня кількість працівників у державних установах (як наслідок – перевантаження роботою службовців державних структур).

З метою визначення позитивних моментів та недоліків системи управління часом в органах державної влади, було проведене соціологічне опитування серед працівників Солом'янської

районної у місті Києві державної адміністрації, де я проходила науково-дослідну практику. До уваги респондентів була представлена анкета, яка містила 20 запитань. В опитуванні прийняли участь 35 осіб. Після опрацювання результатів опитування, можна зробити головний висновок – використання часу в даній установі є малоефективним. Воно має свої особливості в залежності від статусу та посадових обов'язків державного службовця. Головною причиною нераціонального використання робочого часу є незнання працівниками методів тайм-менеджменту (81% респондентів незнайомі з такими методиками). 62% респондентів вважають, що вони мають проблеми з плануванням робочого дня, 15% - з постановкою цілей, розстановкою пріоритетів у виконанні справ тощо.

Поширеною проблемою є затримки у виконанні поставлених завдань, не вкладання у строки, наслідком чого є регулярні затримки після закінчення робочого дня; 9% службовців бояться делегувати свої обов'язки колегам, які також компетентні у даних питаннях через страх неякісної роботи. 47% респондентів мають безлад на робочому та у системі документації, що заважає працювати та швидко знаходити необхідні речі та нормативні документи. Також проблеми з нераціональним використанням робочого часу не дозволяють приділяти багато часу сім'ї, захопленням та власному здоров'ю (спорт, заняття танцями, відвідування лікарів з метою профілактики тощо).

Для вирішення всіх цих недоліків можна застосувати регулярне проведення тренінгів та семінарів з тайм-менеджменту за участі професіоналів, проте це досить дороге задоволення, враховуючи низьке фінансування з боку держави, також актуальним є створення спеціальних щоденників, де необхідно прописувати всі справи на наступний день, при цьому залишати годину-дві на спонтанні та незаплановані завдання. Потрібно детально аналізувати роботу всіх відділів з виконання робочих планів та складати рейтинг успішності з метою мотивації працівників до більш успішної роботи.

Не дивлячись на певні проблеми системи управління часом, головним позитивним моментом є те, що працівники Солом'янської РДА працюють сумлінно на благо людей, про що свідчать високі показники діяльності району, за доволі невелику заробітну платню та бажають самовдосконалюватись.

*Список використаних джерел:*

1. Алюшина Н.О. Тайм – менеджмент: Мистецтво планувати та управляти своїм часом / Н. О. Алюшина. - Національна академія державного управління при Президентові України. – К., 2008. - 119 с.
2. Куликова В. Н. Заставьте время работать на вас / В. Н. Куликова. – М. : ЗАО Центрполиграф, 2008. – 192 с.

*Галенко Оксана Сергіївна*

Студентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Коваль О.А.**, к.філос.н., доц., ФСП НТУУ «КПІ»

## **КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЇ ЦІННІСНО-ОРІЄНТОВАНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

В основі управління організацією лежить розуміння мети її діяльності, визначення її ринкової вартості. Загалом у світовій практиці організації все частіше переходять до моделі функціонування, яка базується на співвідношенні матеріальних і нематеріальних ресурсів. Це, у свою чергу, передбачає, що організація існує не тільки для того, щоб приносити прибуток

акціонерам, але і бути корисною зацікавленим сторонам, до яких відносяться: працівники підприємства, постачальники, місцева громада та ін.

В основі організаційної культури знаходиться ціннісний фундамент, який виконує інтеграційну функцію і проявляється в корпоративній культурі. Вона, у свою чергу, визначається цінностями і переконаннями, характерними для всіх співробітників та будь-яких організаційних процесів. Правильно спроектована корпоративна культура формує соціально-психологічний клімат та підтримує стратегію організації у відносинах із учасниками зовнішнього середовища.

Із переходом від традиційного менеджменту, з його ієрархічно-бюрократичною системою, до моделі ціннісно-орієнтованого менеджменту система цінностей безумовно має змінитися. На зміну виробничим характеристикам, як визначальним, приходять нові - корпоративні, об'єднуючі цінності: відкритість, відповідальність, врахування інтересів споживачів, створення якісного продукту та ін.

Дедалі частіше організації стають активними учасниками вирішення соціальних питань, тому поступово виник новий напрямок діяльності в межах ціннісно-орієнтованого менеджменту - корпоративна соціальна відповідальність. Ми вважаємо, що у контексті даної концепції повинна розглядатися вся діяльність компанії: від рекрутингу до вирішення важливих стратегічних питань.

На даний момент практичне значення соціально відповідального бізнесу зростає та формує обрис сучасної успішної компанії. Таким чином, корпоративна соціальна відповідальність - це з одного боку обов'язок здійснювати добровільний вклад в розвиток соціуму, включаючи соціальну, економічну та екологічну сфери, а з іншого - спосіб позиціонування компанії як соціально відповідальної.

Запровадження заходів корпоративної соціальної відповідальності має свої переваги, зокрема підвищення "вартості" компанії у довгостроковій перспективі. Тобто соціальна відповідальність полягає в тому, що компанії намагаються виправдати суспільні очікування по відношенню до своєї продукції чи послуг і, одночасно, формують високі стандарти.

Долучившись до реалізації концепції соціальної відповідальності, компанія виконує декілька ролей: компанія-роботодавець створює нові робочі місця, займається розвитком співробітників; компанія-виробник - створює тільки якісну продукцію; компанія-бізнес партнер - встановлює надійні відносини з підрядниками та ін. Тобто, керуючись принципами корпоративної соціальної відповідальності, кожна організація повинна дотримуватися законів та взаємодіяти абсолютно з усіма зацікавленими сторонами.

Результатом успішного втілення корпоративної соціальної відповідальності є створення позитивного іміджу, стійкої репутації організації. Цей процес є довготривалим і вимагає значних матеріальних витрат, однак у результаті організація отримує вагомі переваги. Заходи корпоративної соціальної відповідальності можна вважати сучасним і надійним інструментом капіталізації компанії.

Таким чином, формування корпоративної соціальної відповідальності на засадах ціннісно-орієнтованого менеджменту має для компанії перш за все практичне значення, бо створює її вартісну цінність. Тому у даному випадку можна говорити про наявність опосередкованого впливу на розвиток організації в цілому.

### **ВПЛИВ AMBIENT-MEDIA НА ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО ІМІДЖУ**

Динаміка соціально-економічних перетворень, що притаманна українському суспільству, пов'язана із необхідністю запроваджувати інноваційні стратегії управління організаціями та підприємствами. За умов інформаційної специфіки розвитку суспільства організаціям необхідно постійно модернізувати засоби комунікації із цільовою аудиторією, знаходити інноваційні стратегії управління організаційним іміджем задля посилення конкурентоспроможності і збереження лідерських позицій на діючому ринку. У цьому контексті перспективним є дослідження впливу сучасних рекламних технологій на формування корпоративного іміджу.

Застосування інноваційних форм реклами, до яких відносяться *ambient-media*, вірусні відеоролики, *VTL*-технології, ігрові та інтерактивні рекламні моделі, стає ефективним інструментарієм у формуванні позитивного іміджу організації. Додамо, що частина з них розміщуються та діють у глобалізованій мережі інтернет, тобто у віртуальному просторі, а інші – в оточуючому середовищі, тобто у реальній дійсності. Комунікативна специфіка цих форм реклами може розглядатися в контексті концепції медіакультури відомого канадського вченого Г.М.Маклюена. Досліджуючи феномен медіа, вчений встановлює певні кореляції між засобами комунікації і специфікою культури. Комунікаційні канали культури розглядаються у контексті систем масових комунікацій, через які передається інформація, що конфігурується повідомленням. За Маклюеном, повідомлення (*message*) – це особлива «рiч», продукт інтелектуальної діяльності людини, що передається від адресата до адресанта через засоби масової комунікації (газета, фільм, телепрограма та ін.). У цьому контексті *ambient-media* може розглядатися як тип нових медіа, що спеціалізується на розповсюдженні рекламного повідомлення через використання предметів навколишнього середовища (меблі, транспорт, природне середовище та ін.). Крім того, креативність і новизна *ambient-media* посилює інформаційну насиченість змісту цього повідомлення, тобто, така рекламна модель спрямована на створення, демонстрацію і розповсюдження рекламного образу через рекламне повідомлення при активній взаємодії зі адресантом-споживачем. Іншими словами, цей тип рекламного повідомлення ініціює активну інтерпретаційну діяльність споживача, як учасника комунікацій. Отже, використання цієї рекламної технології передбачає високий ступень позитивного психологічного ставлення до організації, позаяк рекламне повідомлення безпосередньо проникає в простір і час потенційного споживача.

Таким чином, імідж організації напряму залежить від рівня використання комунікаційних каналів, які в сучасному світі медіакультури переходять на новий етап розвитку та стають головними елементами іміджевої політики організації.

## **ІНФОРМАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦЯ ЯК СКЛАДОВА ПОЗИТИВНОГО КОРПОРАТИВНОГО ІМІДЖУ**

Динаміка структурної перебудови, що притаманна сучасному етапу розвитку українського суспільства, потребує застосування новітніх інформаційно-комунікативних технологій, адже за умов розвитку інформаційного суспільства системи корпоративних зв'язків ускладнюються, функціонування підрозділів організацій та діяльність окремих працівників стають більш багатоаспектними та децентралізованими. В цьому контексті важливим є формування і запровадження ефективних управлінських стратегій, які б позитивно впливали на оптимізацію діяльності підприємств і організацій. За таких умов проблема інформаційної компетентності персоналу, рівень якої впливає на формування корпоративного іміджу, потребує особливої дослідницької уваги.

Зазначимо, що інформаційна компетентність розглядається в науковому дискурсі як володіння знаннями та навичками в галузі інформаційно-комунікаційних технологій, а також досліджується вплив інформаційної компетентності на процеси раціоналізації та оптимізації діяльності. На думку російських дослідників Тришиної С.В. та Хуторського А.В., специфіка інформаційної компетентності розкривається в чотирьох основних складових: когнітивній, комунікативній, адаптивній та оціночній. Додамо, що поняття інформаційної компетентності корелює з поняттям інформаційної грамотності, яке передбачає розвиток навиків пошуку, обробки, аналізу, оцінки та практичного застосування інформації шляхом використання нових інформаційно-комунікативних технологій. Кожна з складових інформаційної компетентності пов'язана з розвитком інформаційної грамотності фахівців та застосуванням сучасних інформаційних технологій, а саме мережевих систем в для різних видів комунікації (електронні кабінети, технології онлайн -реєстрації, засоби масової комунікації для PR та маркетингової діяльності). Адаптивна та оціночна складові передбачають застосування інтерактивних технологій навчання і тестування персоналу, а також сучасних розробок щодо захисту конфіденційної інформації, що пов'язана з комерційною діяльністю підприємства.

Застосування новітніх інформаційних технологій в діяльності персоналу надає можливості раціонально використовувати ресурси компанії, швидко встановлювати нові внутрішні та зовнішні зв'язки організації, розвивати та поліпшувати характер взаємодії з контрагентами. Вільне володіння технологіями, що є репрезентацією високого рівня інформаційної компетентності, позитивно впливає на корпоративний імідж компанії, що є важливим в умовах конкурентних вимог ринкової економіки.

Таким чином, розгляд проблеми інформаційної компетентності персоналу дозволяє встановити певні кореляції між рівнем інформаційної грамотності та характером корпоративного іміджу компанії.

*Список використаних джерел:*

1. Тришина, С.В. Информационная компетентность специалиста в системе дополнительного профессионального образования / С.В. Тришина, А.В. Хуторской [Электронный ресурс] // Эйдос: интернет-журнал. – 2004. – 22 июня. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2004/0622-09.htm>.

## **ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

В контексті розвитку інформаційного суспільства, системної перебудови української економіки проблема застосування інформаційних технологій в управлінській діяльності є надзвичайно важливою і актуальною. Адже за умов розвитку глобального інформаційного простору відбувається інформатизація суспільства, коли домінуючим видом діяльності в сфері суспільного виробництва стає збір, накопичення, продукування, обробка, зберігання, передача та використання інформації, що забезпечується завдяки сучасним інформаційно-комунікаційним технологіям, а також на базі засобів обміну інформацією. У цьому контексті особливої значущості набуває проблема формування і застосування інформаційних технологій в управлінській діяльності, позаяк багатогранна управлінська діяльність пов'язаний з необхідністю постійного одержання, осмислення, систематизації, збереження та видачі інформацій.

Зазначимо, що ще в 60-х роках на початку становлення автоматизованих систем управління український вчений В.М. Глушков наголошував на тому, що інформація є серцевиною управлінського процесу, а не допоміжним засобом організаційного процесу. Специфіка сучасної управлінської діяльності пов'язана з розумінням інформації як найважливішого ресурсу оптимізації діяльності підприємства. За умов того, що інформація є важливим виробничим ресурсом, великого значення набувають технології збору, пошуку, передачі, збереження, тиражування інформації, а також процедури доступу до неї. В сучасному науковому дискурсі інформаційні технології розглядаються як комплекс методів, виробничих і програмно-технологічних засобів цілеспрямовано об'єднаних в технологічний ланцюжок, що забезпечує виконання інформаційних процесів. Основним інструментарієм нових інформаційних технологій є персональний комп'ютер з багатофункціональною системою програмного забезпечення в поєднанні з використанням локальних та глобальних комп'ютерних мереж. За таких умов застосування інформаційних технологій активізує та ефективно здійснює як процес внутрішньо-організаційної комунікації, так і взаємодію з партнерами, споживачами, презентаційну функцію. В арсеналі сучасного управління ефективними є технології автоматизованої обробки даних, автоматизації функцій управління, підтримки прийняття рішень, електронний офіс, мережевий зв'язок. Технології автоматизації функцій управління є важливою складовою сучасної стратегії управління бізнес проектами. Інформаційні технології підтримки прийняття управлінських рішень передбачають створення і обґрунтування різних прогнозів та оцінок на основі математичних, економічних моделей та методів, що враховують специфіку діяльності організації. Електронний офіс забезпечує електронний документообіг, обробку документів, даних, текстів, таблиць, зображень в організації. Треба зазначити, що інформаційні технології автоматизованої обробки даних використовуються для введення, контролю економічних, фінансових і бухгалтерських даних. Використання мережевого зв'язку динамізує внутрішньо-організаційну комунікацію, позитивно впливає на взаємодію між співробітниками організації.

Таким чином, використання сучасних інформаційних технологій і систем є одним з ефективних напрямків удосконалення управлінського процесу. Адже кількість та постійна зміна потоку інформації унеможлиблює якісне і ефективне опрацювання виключно за допомогою людського потенціалу управлінця без застосування новітніх технологій. Інформаційні технології набагато полегшують процес управління, раціоналізують та інтенсифікують його, скорочують час

на вирішення рутинних питань, дозволяють оперативно і якісно приймати управлінські рішення, підвищують ефективність та конкурентоспроможність організації в цілому.

*Касянчук Юлія Анатоліївна*

Студентка 2-го курсу факультету менеджменту і маркетингу НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Лисенко М.В.**, викладач ФСП, НТУУ «КПІ»

## **АНАЛІЗ ВИТРАТ НА УПРАВЛІННЯ ТА ОКРЕМІ НАПРЯМКИ ЇХ СКОРОЧЕННЯ**

Побудова та функціонування управлінської структури у будь-якій організації повинні здійснюватись на засадах доцільності та ефективності.

Основне місце в структурі витрат управління займає заробітна плата інженерно-технічних працівників і службовців, яка в себе включає:

- заробітну плату інженерно-технічного персоналу;
- премії;
- надбавки;
- виплати із заохочувальних фондів.

Скорочення витрат на оплату праці повинно здійснюватися разом із раціональною організацією праці.

До витрат на удосконалення організації праці й управління включається:

- витрати на проектування наукової організації праці і вдосконалення управління;
- витрати на впровадження рекомендацій і розробок;
- матеріальні витрати.

Раціональна організація управління досягається зростанням рівня механізації та автоматизації робочих процесів та операцій. Це призводить до таких витрат, як:

- витрати на науково-інженерні розробки;
- витрати на придбання технічних засобів;
- витрати на засоби зв'язку;
- витрати на електроенергію;
- витрати на обслуговування засобів механізації та автоматизації;
- експлуатаційні витрати.

Накладні витрати займають значну питому вагу у класифікації витрат на утримання апарату управління. До них входять:

- поточний ремонт будівель;
- утримання легкового автотранспорту;
- службові відрядження і переміщення;
- охорона праці;
- освітлення, опалення, водопостачання, каналізація;
- канцелярські витрати.

Отже, всі витрати класифікуються за статтями, починаючи із статті 1 «Заробітна плата» та закінчуючи статтею 18 «Інші видатки».

Про фінансування бюджетних закладів та організацій видатки на їх утримання класифікуються за главою, розділом, параграфом і статтями.

Відомо, що ефективність управління Еу визначають за формулою:

$$E_y = R_d / Z_y,$$

де  $R_d$  – результати діяльності;  $Z_y$  – затрати на управління.

Зниження видатків на утримання управлінського апарату є одним із критеріїв ефективності управління. В основному, це – скорочення затрат на заробітну плату (скорочення чисельності апарату), на різні послуги, оренду приміщень і т.п. Причому важливо забезпечити ефективну економію, яка корінним чином відрізняється від формальної. Потрібно забезпечити реальне зменшення видатків на утримання управлінського апарату.

Економії витрат на утримання апарату управління можна досягти раціональним поділом праці у відповідності з кваліфікацією працівників. Адже часто в різних організаційних структурах в управлінському апараті інженери, інші спеціалісти, керівники виконують невласливу їх кваліфікації роботу. Чіткі межі функціональних обов'язків та зміна структури персоналу дозволяють перерозподілити висококваліфікованих спеціалістів у межах галузі, території, організації, фірми корпорації.

Важливу роль має скорочення адміністративно-управлінських витрат на підприємствах і організаціях. Знижуючи витрати на утримання апарату управління підприємства чи організації та різних інших умов збільшується прибуток. Витрати на утримання управлінського апарату прямо і безпосередньо впливають на собівартість продукту. Скорочення витрат у сфері управління дає також змогу вивільнені кошти, нагромаджені матеріально-технічні ресурси, фонди залучати безпосередньо у виробництво.

З розвинутою великою мережею в Україні різних структур управління, яка майже повністю або частково фінансується за рахунок коштів бюджету, навіть невелике нововведення на основі наукової організації праці або деякі позитивні зміни у структурі дають змогу заощадити величезні суми коштів. Це, у свою чергу, скоротить видаткову частину бюджету та його дефіцит.

Важливо також не допускати виникнення паралельних структур управління. Так, наприклад, створення служби казначейства без передачі їй банківських функцій призвело до різкого зростання управлінського апарату, а значить, і витрат на його утримання. Логічним завершенням цього процесу було б створення на базі казначейства бюджетного банку. У цьому випадку бюджетні кошти функціонували б у державному, а не у комерційних банках.

За своєю суттю менеджмент забезпечує зростання ефективності виробництва продукту. Одним із факторів цього є раціональна організація побудови структури суб'єкта управління за оптимальних витрат.

Зниження видатків на утримання управлінського апарату є одним із критеріїв ефективності управління.

Систематичний аналіз витрат на управління дає можливість удосконалювати його організацію за оптимальних витрат. Їх скорочення необхідно проводити як за прямими, так і за накладними витратами, але при цьому потрібно діяти в рамках доцільності, не допустивши зниження ефективності роботи об'єкта управління загалом.

*Коновал Аліна Віталіївна*

Студентка 6 курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Препотенська М.П.**, к.філос.н., доц., ФСП НТУУ «КПІ»

## **ЗАСОБИ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ЯК СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІМІДЖЕМ ДЕРЖАВНОГО ДІЯЧА В РАМКАХ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ УКРАЇНИ**

На сьогоднішній день більшість громадян України звикли до негативних стереотипів відносно органів державної влади, що переважають в українському суспільстві. Такі



характеристики як безвідповідальність, зловживання службовим становищем, корумпованість давно вже стали дзеркальним відображенням образу державних діячів. Деякі дослідники вважають, що негативне ставлення до влади в українців сформувалося внаслідок історичних обставин, за яких Україна довгий час була залежною країною і мусила підпорядкуватися іншим. В такому випадку сьгоднішні негативні стереотипи – це відгуки історичної несправедливості, що стали складовою українського менталітету. Проте Україна вже досить довгий термін незалежна держава, що прагне до євроінтеграції, тому не слід акцентувати увагу на причинах виникнення негативного відношення до представників влади. В умовах становлення України як європейської держави, в процесі демократизації та інформатизації українського суспільства, особливу увагу слід приділити управлінню іміджем державного діяча. Адже, саме від іміджу органів державного самоврядування залежить рівень довіри населення до влади, на основі якого можна оцінити рівень демократизації суспільства.

Однак, в Україні іміджмейкінг – це досить нова сфера діяльності, в широкому значенні – технологія побудови іміджу. Досить небагато вчених займалися дослідженням проблем та механізмів побудови іміджу органів державного управління, серед них слід відзначити праці В.Лебця, Ю. Падафет, С. Колосок, Т. Пахомової, І. Колосовської, О. Якубовського.

Імідж являє собою міждисциплінарне поняття, яке вже давно використовується в політичній науці. В загальному значенні поняття «імідж» розглядають як бажаний образ, універсальну категорію, яку можна застосувати до будь-якого предмету соціального пізнання. Імідж державного діяча включає в себе не тільки бажаний образ конкретних державних управлінців, а й уявлення громадськості стосовно діяльності політичних інститутів загалом.

Специфіка формування іміджу органів влади полягає у тому, що імідж державного діяча розглядається громадськістю у контексті діяльності всіх політичних інститутів та політичної ситуації в країні загалом. Крім того, для того, щоб змодельовати вдалий імідж державного діяча необхідно чітко зрозуміти як саме сучасне українське суспільство уявляє ідеальну владу та її представників.

Взагалі, громади почала формувати певні уявлення щодо влади, лідерства, образів державних правителів ще з моменту створення перших держав. Для прикладу можна згадати античність, де перевага в управлінні державними справами віддавалася філософам. Однак, сьгодні в епоху інформатизації дуже важко говорити про існування чіткої моделі ідеальної влади для народу. Імідж державного діяча, крім таких базових складових як професіоналізм, культура поведінки, відповідний зовнішній вигляд має, перш за все, будуватися на взаємодії реальних особистих якостей державного діяча та їх відображенні у суспільній думці на основі уявлень про бажану владу. Саме з метою побудови іміджу державного діяча доцільно звернутися до засобів масової інформації, адже, хто як не вони, в сучасних умовах є найефективнішим агентом впливу на масову свідомість. Цікаво, що від моменту випуску перших газет, появи телебачення, та розвитку всесвітньої мережі Інтернет поступово зростала роль ЗМІ в житті людини. Аудіовізуальні образи через свою легкість у засвоєнні та привабливість швидко стали специфічними медіумами масової комунікації, які можуть широко використовувати іміджмейкери у своїй діяльності з метою управління іміджем органів державної влади.

В рамках управління іміджем державного діяча іміджмейкери взаємодіють зі ЗМІ в таких напрямках:

- проведення інформаційних компаній в ЗМІ (показ відеосюжетів, новин, публікації в пресі, спрямованих на побудову бажаного образу позитивного державного діяча);
- проведення прес-конференцій, громадських слухань, обговорень інших заходів з метою залучення громадян до державного управління, та, як наслідок, підвищення довіри до влади;

• висвітлення у ЗМІ інформації щодо здійснення громадськими діячами суспільно корисної діяльності, їх професіоналізму та лідерських якостей.

В умовах інформатизації України роль засобів масової інформації у впливі на масову свідомість буде тільки зростати, отже пропагувати в них потрібно образ державного службовця як носія особливої професії, лідера з високою культурою державного управління, гідного представника народних інтересів, діяльність якого відповідає всім світовим стандартам. З метою управління іміджем державного діяча, державою має бути розроблена чітка стратегія інформаційної політики у ЗМІ, спрямована на подолання негативних стереотипів щодо органів державної влади. На сьогоднішній день важливим кроком на шляху до покращення сприйняття громадськістю державних діячів є прийняття Державної цільової програми розвитку державної служби на 2011 – 2015 роки – та реалізації «Плану модернізації державного управління».

Поки не будуть подолані негативні стереотипи стосовно органів державної влади важко говорити про розвиток демократії в Україні та її перехід до ЄС. Так як саме формування нового іміджу державних діячів, за якого в суспільній свідомості політичні інститути будуть асоціюватися з професійно мислячими, прогресивними людьми, головним завданням для яких є здійснення державної політики на основі законності та чесності, стане основою для побудови іміджу України як демократичної європейської держави.

*Краснощок Аліна Олександрівна*

Студентка 2-го курсу факультету менеджменту і маркетингу НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Василюк О. І.**, ст. викладач, ФСП НТУУ «КПІ»

## **ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ – ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ДОБИ**

Розвиток і міжнародне визнання України неможливі поза розвитком її матеріально-технічної бази, виробничих потужностей. Найважливішим аспектом подальшого розвитку і підвищення конкурентоспроможності підприємств є ведення інноваційної політики та проектів у практику управлінської діяльності. Рішення даної проблеми потребує нової логіки менеджменту, яка повинна бути спрямована на створення системи стратегічного і оперативного управління інноваціями в умовах постійного оновлення функціонуючих інформаційних потоків.

Глобалізація суспільного життя суттєво вплинула на традиційні оцінки показників суспільного розвитку. Тому закономірною є увага до такої форми «стратегічного управління, що визначає мету та умови здійснення інноваційної діяльності підприємства, при найбільш повному використанні наявного виробничого потенціалу і спрямована на забезпечення його конкурентоспроможності», як інноваційна політика[1,9]. Правильним алгоритмом її формування за умов постійного розвитку інформаційного простору буде такий, коли самі інновації розглядаються не як самоціль, а як інструмент стимулювання зростання та розвитку. Для надання менеджерам та радам з управління, довірчим комітетам, тощо, ефективних приписів, адекватних порад, маємо повсякчас аналізувати поточні ситуації з інформатизацією та інноваціями в Україні. За підіндексом «Інновації» в 2012 -2013 році Україна посідає 71 місце серед 142. Найбільший вплив на підвищення значення цього рейтингу, порівняно з попереднім періодом мала зміна таких його складових, як: якість науково-дослідних інститутів (+8 позицій), державні закупівлі новітніх технологій і продукції (+15 позицій), наявність вчених та інженерів (+26 позицій), кількість патентів, отриманих у США на 1 млн. населення (+20 позицій)[2].

Таблиця 1 Підіндекс «Інновації» та його складові для України за період 2008—2012 рр.[4].

№ п/п	Категорія (показник)	2009—2010		2010—2011		2011—2012	
		рейтинг з 133 країн	бал (1—7)	рейтинг з 139 країн	бал (1—7)	рейтинг з 142 країн	бал (1—7)
1	Інновації	62	3,21	63	3,11	24	3,11
2	Інноваційна Спроможність	32	3,7	37	3,5	42	3,4
3	Якість науково-дослідних інститутів	56	3,9	68	3,6	72	3,6
4	Видатки компаній на дослідження і розвиток	68	3	69	3	75	6,3
5	Взаємозв'язки університетів з промисловістю	64	3,5	72	3,5	70	3,6
6	Державні закупівлі новітніх технологій і продукції	85	3,3	112	3,1	112	3,1
7	Наявність вчених та Інженерів	50	4,4	53	4,3	51	4,3

Упродовж 2010-2012 років в Україні інновації впроваджували лише 1415 підприємств, що становить приблизно 11% від їх загальної кількості.

Таким чином, ми пересвідчуємося у тому, що і у галузі інноватики, як і інформаційній – маємо ще багато невикористаних можливостей для вдосконалення й розвитку. Наразі, не можна говорити про системність інноваційного управління в Україні. Водночас, не можна стверджувати про наявність інформаційного суспільства, як завершеного та сталого феномену. Обидва явища, як на мене, потребують відповідних підходів у реалізації правлінських практик. І тут – частина проблеми має шанс стати і шляхом до її вирішення. Сучасне підприємство повинне володіти проактивними адаптаційними здібностями, «діяти на випередження» для розпізнавання детермінант попиту, майбутніх змін і конкурентних можливостей. Тобто не лише адекватно реагувати на зміни зовнішнього середовища, а й намагатися змінювати стан зовнішнього середовища відповідно до своїх стратегічних цілей, спираючись на можливості сучасних інформаційних технологій. Таким чином, для України пріоритетним напрямком постає визначення, обґрунтування і створення механізмів реалізації нової державної інноваційної політики, що обумовлено викликами інформаційної доби, глобалізацією і неолібералізацією суспільного життя.

*Список використаних джерел:*

1. Інновації в Україні: Європейський досвід та рекомендації для України. – Том 3– Інновації в Україні: пропозиції до політичних заходів Остаточний варіант. –К.: Фенікс, 2011.–76 с.
2. Національний інститут стратегічних досліджень при президентові України:<http://www.niss.gov.ua/articles/1069/>
3. TheGlobalCompetitivenessReport 2011—2012. — [Електроннийресурс]. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GCR\\_Report\\_2011-12.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf)

## **БИБЛИОТЕКА ИНФРАСТРУКТУРЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ-ITIL**

В нынешнем времени большинство современных людей не представляют свое существование без информационных технологий: телевизоров, электронных книг, планшетов, а главное без компьютера. А именно он играет доминирующую роль во всех видах и сферах деятельности во всем мире. Совсем недавно – три-четыре десятилетия назад никто не использовал ПК, при этом не возникало никаких неудобств, но наш мир совершенствуется и продолжает прогресс.

Для современных людей ПК – виртуальная жизнь. С помощью него люди проводят досуг, слушают музыку, знакомятся, узнают полезную информацию, последние новости.

Под компьютерными технологиями воспринимают информационные технологии, то есть как используется ПК с ПО для действий с информацией.

ИТ — совокупность дисциплин, изучающих организацию человеческого труда, а именно: обработку, запись и хранение информации. Наилучшим индикатором состояния ИТ является социальная действительность. 10-15 лет назад аудитория на концертах танцевала, а сейчас фотографируют, снимают видео, делятся в социальных сетях и это уже стало чем-то обычным.

Все это — только начало создания виртуального мира, ведь благодаря развитию ИТ происходит переворот связанный с изменениями в социальной и экономической сферах. Информационные технологии производят немалое влияние на общество, технологии становятся инструментом воздействия на огромные массы населения.

Существует уже большое количество компаний, предоставляющих услуги в области ИТ на нынешнем рынке. От качества и непосредственно вида используемых технологий зависит оказание услуг потребителям и пользователям, что показывает на конкурентоспособность компании, и ведет к повышению требований эффективности ИТ – подразделений. За длительные промежутки времени собирался опыт повышение эффективности ИТ, и самые удачные результаты сведены в библиотеках в разделах информационных технологий. Использование данных библиотек позволяет взять наиболее успешное решение и применить его в своей ситуации.

Самая известная из стандартных библиотек - ITIL (Библиотека Инфраструктуры Информационных Технологий) предоставляет другой взгляд на деятельность ИТ, а именно опыт - как лучше всего делали в других ИТ компаниях.

ИТ везде похожие, а значит в разной мере используется библиотека ITIL, часто не зная что она существует. По сути, если пользователь опытный, он придёт к тому, что предлагается в ITIL по тем вопросам, которые ему нужны решить.

Выходя на уровень отношений продавца и покупателя в этой сфере существует понятие стоимости услуги, что ставит ИТ-технологии на уровень финансового взаимодействия с бизнесом.

Поскольку библиотека свободно доступна, то ее можно использовать для решения задач управления ИТ- услугами в организациях любого масштаба. ITIL может быть внедрен как полностью, так и частично, подразумевая управление информационными технологиями в компании.

Библиотека передового опыта в области ИТ включает в себя большое количество информации и множество книг, в которых содержится информация начиная от ролей ИТ сервиса в современном бизнесе до ежедневного функционирования оборудования и технологий. С

Библиотекой ИТІЛ существует понятие услуги и сервиса ИТ, которые решают задачи в областях бизнес-проектов

Подытожив все сказанное, библиотеки ИТІЛ обладают рядом преимуществ над другими похожими библиотеками:

- совершенство модели процессов – соответственно, способна к апгрейду;
  - легкодоступные;
  - бесплатные;
  - легковнедряемы в масштабные корпорации;
- и непосредственно рядом недостатков:
- слабая терминология;
  - малая детализация прикладных материалов к определенной операционной системе;

Для неопытного пользователя библиотека ИТІЛ содержит документы носящие описательный характер, что дает ряд недостатков данных библиотек, но если с ней будут работать опытные пользователи – администраторы, способные дописать или доработать нужные им фрагменты библиотек, то эти недостатки исчерпываются, тем самым сохраняется время на выполнение поставленной задачи.

*Павлов Владислав Владиславович*

Аспірант Київського Національного Університету Технології та Дизайну

## **ДОСВІД ТА ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ КРЕАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРАКТИЦІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Сучасна легка промисловість України є багатогалузевим комплексом народного господарства, що охоплює більш ніж 10 тис. підприємств, з персоналом понад 150 тис. чол. [1; 2]. Система стратегічного управління підприємствами такого значущого для економіки країни комплексу, яким є легка промисловість, вимагає гнучкого, ефективного реагування на потреби ринку, що постійно змінюються. За цих умов важливим чинником удосконалення системи стратегічного управління є використання креативних технологій. В цьому контексті актуальним є дослідження ролі та місця, проблем, передумов та перспектив їх використання в практиці сучасних українських підприємств легкої промисловості.

Впровадження креативних технологій в практику підприємств легкої промисловості орієнтується, передусім, на розробку та втілення інновацій, тобто підприємства, розвиток яких має бути інноваційним за своєю суттю. В той же час існує цілий ряд проблем, що перешкоджають активізації інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості в сучасних умовах за допомогою втілення в практику креативних технологій. Головною такою проблемою є недостатність власних ресурсів для формування дієвої інноваційної системи локального (на рівні підприємства) масштабу, яка б давала можливість генерувати та втілювати рішення щодо підвищення ефективності діяльності підприємства в сферах техніки, технології та економіки [3].

Серед інших проблем, що заважають впровадженню креативних технологій на підприємствах, в першу чергу, слід виділити: досить низький інноваційний потенціал цих підприємств та недостатню ефективну систему маркетингових комунікацій як в межах підприємств, так і між підприємствами легкої промисловості. Причиною існування цих проблем в значній мірі є орієнтація виробничо-технологічних, маркетингових та управлінських процесів в даному промисловому комплексі значною мірою на наслідування, копіювання та пристосування до поточної ринкової ситуації та умов діяльності.

Зважаючи на певну складність статистичного виміру рівня впровадження креативних технологій, проведено аналіз статистики інноваційної активності підприємств даного промислового комплексу. Результати аналізу дають можливість стверджувати, що до умов розвитку системи креативного менеджменту на цих підприємствах належать:

- відсутність адміністративного тиску на працівників, залучених до генерації, розвитку та реалізації креативних ідей;
- гарантування безпеки, соціального захисту та гідних умов праці (в тому числі – матеріальне стимулювання) цих працівників, а також безпеки та соціального захисту членів їх сімей;
- відсутність загроз звільнення або пониження посади працівників, залучених до висунення і розвитку креативних ідей, в разі неприйнятності запропонованих ідей;
- можливість самостійного вибору форми збору, обробки і подання інформації під час формування креативних рішень;
- наявність доступу до конфіденційної інформації та інформації з обмеженим доступом, необхідної для втілення креативних рішень.

Щоб отримати очікувані ефекти від креативних рішень, потрібно реалізовувати ці рішення за певною креативною технологією. Серед її етапів виділяють:

- «конкретизацію причин, які вимагають прийняття управлінського рішення;
- збір і обробку інформації на предмет виявлення факторів, які зумовили необхідність розробки управлінського рішення;
- формування альтернативних варіантів рішень;
- аналіз альтернатив і вибір оптимального рішення;
- створення умов для реалізації рішення і доведення його до виконавців;
- контроль рішення і регулювання його виконання» [4]

Таким чином, встановлено, що сучасна система креативного менеджменту підприємств легкої промисловості України потребує суттєвого вдосконалення та розвитку, про що свідчать як наведені проблеми інноваційного розвитку сучасних підприємств легкої промисловості, так і досить низький, як свідчить статистика, рівень інноваційної активності цих підприємств. При реалізації креативних рішень доцільно враховувати наведені вище етапи креативної технології.

*Список використаних джерел:*

1. Державний комітет статистики України. Офіційний сайт. Електронний ресурс. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.
2. Мазаракі А. Легка промисловість України : стан, проблеми експорту та імпорту товарів / А. Мазаракі, Т. Мельник, В. Ізовіт // Вісник Київського Національного торговельно-економічного університету. – 2011. – № 3. – С. 5-13.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні за 2010 рік: за ред І. В. Калачової. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 282 с.
4. Савіцька Н. В. Сутність креативного потенціалу підприємства / Н. В. Савіцька // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6. – С. 301-308.

## **КОММУНИКАТИВНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ ИНТЕГРИРОВАННЫХ КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПАБЛИК РИЛЕЙШНЗ И РЕКЛАМЫ**

На современном этапе развития цивилизации, этапе глобализации, неизмеримо возрастает влияние массовых коммуникаций, информационный ресурс влияет на социальные процессы в обществе и на социальные институты. Еще М.Маклюен придавал огромное значение типу и технологии коммуникации, определяя эпохи развития цивилизации в зависимости от технологии коммуникации. Он считал, что именно господство того либо иного медиа определяет саму эпоху: иероглифы создали древние цивилизации, книгопечатание породило Реформацию [2].

Проблема информатизации общества является не только и не столько технологической и вызывает серьезные социальные и антропологические последствия. С одной стороны, растет технологическая оснащенность коммуникативных технологий, их влияние на массовое сознание, на формирование ценностных ориентаций и в целом на самосознание индивида. Но, с другой стороны, все более изощренные способы воздействия на сознание встречают возрастающее противодействие технологиям убеждающего воздействия, поскольку массовое сознание вырабатывает к ним иммунитет. [1]

Осмысление проблематики новой информационно-коммуникативной ситуации вызывает много вопросов философского плана - как меняется человек в новой коммуникативной реальности, которая, с одной стороны расширяет его возможности к коммуникации, с другой - меняет саму коммуникацию, во многом утрачивая ее подлинную суть как диалога и ограничивая возможности становления личности как деятельного творческого существа.

С одной стороны, использование в коммуникативном процессе новых технических информационных и передающих средств создает такие возможности уникального межличностного взаимодействия, которых не было до этапа электронной коммуникации. С другой стороны, сохраняя свое значение передачи и восприятия информации коммуникация при помощи электронных средств связи начинает менять саму суть коммуникации. Электронные mass-media формируют такую реальность, которая уже не просто дополняет информационно-коммуникативное поле, а замещает реальность действительного мира; сам мир превращается в знаковую, виртуальную реальность, а процесс симуляции (особенно в рекламе) заходит так далеко, что утрачивается само различие воображения и реальности. Все это неминуемо ведет к изменению самого человека, потере личностного, преобладанию в обществе не активно-воспринимающего и креативного, а пассивного и потребительски - развлекательного начала.

В рамках этой статьи мы не имеем возможности подробно остановиться на различных аспектах качественной трансформации мышления человека в новой информационной среде. Темой являются трансформации, происходящие в таких современных коммуникативных технологиях как публич рилейшнз и реклама, которые в условиях нарастающей резистентности массового сознания к воздействиям коммуникативных технологий должны приспосабливаться к новым условиям, отвечать на новые вызовы и искать новые способы воздействия.

Коммуникативная технология как разновидность информационной технологии определяется такими характеристиками социальной коммуникации как целенаправленность воздействия, возможность оказывать влияние на мнения и поведение потребителей. информации, наличие единой информационно-коммуникативной среды коммуникатора и реципиента, зависимость эффекта воздействия от того, как человек усвоил информацию и от его активности. Публич рилейшнз и реклама являются коммуникативными технологиями, перед которыми на современном этапе развития информационного общества встает вопрос: как повысить

эффективность коммуникативного воздействия в усложнившихся условиях глобального этапа развития информационного общества?

Если анализировать процесс становления рекламы и паблик рилейшнз и их стратегические цели и задачи, мы должны констатировать их принципиальное различие. Одной из коммуникативных технологий, имеющих для сферы управления чрезвычайное значение, до сих пор в системе управления недооцененное, является паблик рилейшнз. Стратегическая миссия и задачи паблик рилейшнз как универсальной технологии взаимопонимания, гармонизации противоречий и конфликтов как внутри организации, так и между организацией и внешней средой, имеют большое значение в системе социального управления. В современном постинформационном обществе, мире плюралистичном и конфликтном, роль и значение паблик рилейшнз растет.

Начиная с «Декларации принципов» Айви Ли паблик рилейшнз заявила о себе как об уникальной форме коммуникации, претендующей на статус этичной, правдивой информации, основанной на полной открытости и правдивости. Для PR характерна такая организация коммуникативного процесса, когда нужная информация поступает к адресату от третьих лиц и доверие к такой информации в ряде случаев гораздо выше, чем к рекламе.

С другой стороны, реклама воспринимается как платная убеждающая коммуникация, рассчитанная на получение быстрого экономического эффекта. Коммуникативные характеристики рекламы определяются монологическим характером коммуникативного послания, побуждением к действию (покупке), в ней заложенным, использованием специализированных информационных каналов, возможностью идентификации рекламодателя получателем рекламы. Можно отметить, что реклама, особенно товарная, теряет свои позиции, встречаясь с недоверием граждан и мы должны констатировать, что одной из тенденций современного информационного общества является общее снижение коммуникативной эффективности рекламы.

По мере развития технической оснащенности рекламы и PR повышается уровень специализации каждой из этих коммуникативных технологий. Вместе с тем в современных условиях позиции этих технологий сближаются, инновационные процессы в сфере коммуникативных технологий заключаются в интеграции, технологическом взаимодействии различных форм убеждающей публичной коммуникации. Для решения задач, которые раньше успешно решались при помощи рекламы, теперь зачастую применяется инструментарий паблик рилейшнз. С другой стороны, кампании паблик рилейшнз, особенно в политике, включают и рекламу. То есть применение интегрированных коммуникативных технологий на современном этапе развития информационного общества повышает эффективность коммуникативного воздействия. Возникают и гибридные технологии и формы коммуникации, сочетающих признаки обеих коммуникативных технологий, и интегрированные коммуникации, основанные на технологическом взаимодействии рекламы и PR, как считает Данилина Ю.А.[1] являются наиболее перспективной и бурно развивающейся технологией массовой убеждающей коммуникации на современном этапе развития информационного общества.

*Список использованных источников:*

1. Данилина Ю.А. Коммуникативные технологии постиндустриальной эпохи: антиномии теории и практики. /Ю.А.Данилина //Вопросы культурологи, №12, -М, 2007.
2. Маклюэн .М. Галактика Гуттенберга. /М. Маклюэн .-К.,: Ника-Центр, 2003.



## **МІСТО ЯК ОБ'ЄКТ І СУБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ (ФІЛОСОФСЬКО-АНТРОПОЛОГІЧНИЙ КОНТЕКСТ)**

У великих містах вирішується доля країни: управління містом є складовою моделі державного управління, тому від ефективного міського менеджменту безпосередньо залежить вектор розвитку усього суспільства. Це особливо актуально для столиць, адже навіть на рівні медійного мовлення назва столиці, топонім, буває тотожним усій державі. Кажуть: «Москва заявила», «У Києві вважають», «Брюссель спростував». На міському керівництві лежить досить важлива місія: не тільки створити місто, пристойне для життя, а й сконструювати його *образ* для внутрішнього і зовнішнього іміджу, для історії зрештою. Така відповідальність потребує філософського обґрунтування, особливої шкали цінностей у світосприйнятті й у практиці містобудівництва. Очевидно, що в наших умовах більшість державних мужів далекі від шляхетних уподобань, проте творення змістовних мікролокацій міста й апеляція до влади – завдання, що під силу пересічним мешканцям, здатним виявляти лідерські якості та об'єднувати людей.

Облаштування життєвого середовища – споконвічне природне заняття усього живого. Комахи, птахи і звірі бажають зручно обладнати свої місця перебування. Що вже казати про людину, яка має сьогодні величезну панораму пропозицій для краси і зручності помешкання! Культ споживання підніс речі майже на сакральну (в іронічному сенсі) висоту, хоча, з іншого боку, ринок здатний запропонувати дійсно естетичні товари для обжитку. Краса мікросередовища напевно впливає на усю структуру людського. Проте ми бачимо парадокс сімейного егоїзму, принаймні у Києві, коли для власної оселі людина не шкодує сил і засобів, а у дворі будинку і далі – на вулицях міста – панує бруд і занедбаність. Наша вулична культура далека від цивілізованих взірців, а загальний образ міста, нажаль, паклюється все новими й новими будинками-гігантами в угоду комерційним інтересам олігархів.

Ставлення до міста мисляча людина може змінити, якщо буде сприймати його не тільки як простір споживання, а як метафоричного суб'єкта, що має тіло, душу й дух. Антропоморфні метафори щодо міста на кшталт «мозок», «серце», «легені» міста споконвік натякають на антропний принцип у сприйнятті міського образу. «Тіло» міста, його споруди і ландшафти, купа матеріальних об'єктів та речей доповнюються цими невловимими нюансами міської атмосфери, які й перетворюють «організм» міста у співрозмовника, друга чи ворога, предмет ненависті чи закоханості, або навіть обожнювання. «Душа» міста – сукупність емоцій і почуттів, які переживає людина в тих чи інших міських місцях. Це може бути пов'язано із спогляданням естетично привабливих, зазвичай старовинних споруд, з милуванням затишними природними рекреаціями або такими кутками міста, які асоціативно закріплені у пам'яті з подіями і людьми минулого. Життя природи, історичні події, традиційна погода, якась ірраціональна «магічна сила» складають міську душу, за думкою Анциферова, який так і назвав одну з глав свого видатного дослідження Петербургу: «Душа міста» [1]. А «дух» міста – це, мабуть, певний настрій піднесення або пригнічення, який виникає у багатьох мешканців, викликаний сукупністю параметрів міського життя: від архітектоники, шляхових розв'язок, вуличного шуму навіть – до манери поведінки й спілкування городян. Пригадаймо одеський гумор, готичний колорит Львова, аристократизм Відня, свічки хмарочосів в індустріальних центрах. Кожне місто повинно мати свій почерк, своє унікальне обличчя, ідентифікацію. Це у свою чергу актуалізує людину міста, додає їй відчуття міської ідентичності. Очевидно, що «духовність» міста також апелює до репутації міста у часі й до славетних персон, чиє життя тривало у місті. Феномен *Geniusloci*, оспіваний П. Вайлем в

одноіменній книжці [2], говорить сам за себе: чарування творчого надбання й образу великої людини, закарбоване у артефактах, наче підсвітлює певні місця міста, залучає спостерігачів до співпереживання окремій долі, величі людського духу, красі мистецтва.

Мешканці міста здатні передавати з покоління у покоління повагу до міста, його історії та репутації. Є сенс включити в освітні програми спецкурси з урбаністики, міської екології й історії. Це сприяло б розвитку міського патріотизму і більш свідомого ставлення до міста. Якщо у місті вочевидь присутні «душа» і «дух», вони резонують з внутрішнім світом людини, відповідаючи її душевно-духовному складу. Проте ці сфери потребують низки програмних заходів, як то: збереження історичного надбання, охорона пам'яток, широке обговорення з городянами можливих міських інновацій, залучення кращих зарубіжних спеціалістів з проблем урбаністики, дотримання балансу урбанізації та дезурбанізації, розгалуженість і доступність культурних закладів, продуманість інфраструктури, трафіку тощо. Звісно, ці речі певним чином враховуються у Генплані міст, проте ідея балансу матеріального і духовного здебільшого ігнорується в угоду культу споживання. Але окрім тілесного комфорту є поняття комфорту душевного, дисгармонія у сприйнятті міста, як і будь-які інші деструктивні стани, псує загальне почуття людини і загалом – міську екзистенцію. Тому врахування філософсько-антропологічного аспекту у міському розвитку може стати в нагоді для духовного відродження, вдосконалення та формування нових смислоттєвих стратегій людей міста.

*Список використаних джерел:*

1. Анциферов Н.П. Петербург Достоевского. Быль и миф Петербурга. — М.: Книга : Ред.-изд. центр № 2 «Канон», 1991. — 227 с.
2. Вайль П. Гений места/ Вайль П. – М: КоЛибри, 2008. – 488с.

*Присяжнюк Александр Васильевич*

Студент 6-го курса факультета социологии и права НТУУ «КПИ»

*Научный руководитель:*

**Коваль Е.А.**, к.филос.н., доц., ФСП НТУУ «КПИ»

## **ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РЕКЛАМНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЕ**

Научно обоснованный анализ процессов, происходящих на тех или иных участках глобального информационного пространства, позволяющий прогнозировать результаты тех или иных управленческих решений, сложно осуществить без вплетения определенных локальных событий в контекст развития всей мировой информационной среды [1]. Ведь последствия действия, которое станет результатом такого анализа, могут сказываться на развитии самых, казалось бы, отдаленных участков данной среды.

С другой стороны, среди отличительных черт современного этапа развития информационной среды можно выделить его наполненность информационными поводами. Эффективная система управления персоналом рекламных организаций, поэтому, должна быть построена с учетом необходимости выделения информационных поводов, которые, будучи воспринятыми целевой аудиторией (ЦА), имели бы потенциал дальнейшего интегрирования в глобальной системе информационного пространства.

Массовый характер влияния того или иного рекламного продукта на аудиторию обеспечивается не изящностью или сложностью схемы его построения, но реальным улучшением выхода из сложившегося способа удовлетворения определенной потребности, которое потребитель видит в таком продукте. Кажущаяся индивидуальная неповторимость, основанная на

том, что каждый человек является производителем определенной меновой стоимости (например, собственной рабочей силы), никак не влияет на массовость характера потребления. Ведь человек, пытающийся выбраться из толпы, попадает в толпу таких же индивидов. Схожесть материальных условий жизни людей делает возможным построение не только образа представителя той или иной группы ЦА, но и открывает перспективы выделения все новых черт совокупного потребителя [2].

Винсент Галло когда-то сказал: «Ты можешь быть настолько хорош, насколько хороша твоя публика». К этому выражению мы добавим то, что публика, в свою очередь, может быть хороша настолько, насколько хороши условия ее материальной жизни. Поэтому, формирование механизмов управления персоналом рекламных организаций в современной информационной среде должно быть ориентировано именно на этот фактор развития способов массового формирования и удовлетворения потребностей людей. Это необходимо для того, чтобы соответствовать в своем движении потребностям производства, т.е. удовлетворять органически возникающий спрос, а не тратить массу ресурсов для создания искусственных потребностей, призванных обеспечить сбыт ненужной продукции [3].

Кризис управления всей системой рыночного производства сегодня является таким фактором материальной жизни потребителей, который не может остаться без внимания каждой рекламной организации, деятельность которой ориентирована хотя бы на среднесрочную перспективу развития. Возникновение, в последнее время, как отдельных видов так и целых пакетов антикризисных товаров и услуг вместе с антикризисными механизмами управления различными организациями лишь подтверждает это.

Не смотря на объективную необходимость принятия на вооружение новых управленческих технологий, сопровождающихся соответствующим техническим основанием собственного функционирования, капиталистическая модель хозяйствования пренебрегает ними. Так произошло в свое время с идеями С. Бира и В. Глушкова, а ведь воплощение этих идей в управление производством, как целым, дало бы не только выход из кризисного способа движения рынка, но и рост самого уровня производства [4].

Но эти проблемы, не смотря на то, что они должны были бы быть учтены при построении механизмов управления рекламной организации, к сожалению не решаются в деятельности таких организаций [5].

*Список использованных источников:*

1. Арский Ю. М., Гиляревский Р. С. Инфосфера: Информационные структуры, системы и процессы в науке и обществе [Текст] / Ю. М. Арский, Р. С. Гиляревский, И. С. Туров, А. И. Черный. — М : ВИНТИ, 1996. — 489 с.
2. Человек и информационная среда [Электронный ресурс]. — Электронные данные. — Режим доступа :WorldWideWeb. — URL
3. Мелюхин И. С. Концепция управления деятельностью по формированию, использованию, ведению и защите информационной среды [Текст] / И. С Мелюхин . — ВИНТИ, 1999. — 150 с.
4. ([http://ru.wikipedia.org/wiki/Общегосударственная\\_автоматизированная\\_система\\_учёта\\_и\\_обработки\\_информации](http://ru.wikipedia.org/wiki/Общегосударственная_автоматизированная_система_учёта_и_обработки_информации)).
5. Информационная среда и развитие общества [Электронный ресурс]. — Электронные данные. — Режим доступа :WorldWideWeb. — URL :<http://emag.iis.ru/arc/infosoc/emag.nsf/BPA/>.

## **ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ**

Інформатизація державного управління здійснюється на основі концепції національної інформатизації України. Теоретичною основою інформатизації органів державного управління останніми роками є концепція електронного уряду, розвитку електронного урядування та електронної демократії. Перехід України до реалізації в якості суспільної стратегії розвитку формування інформаційного суспільства зумовив актуальність розробки проблем інформатизації державного управління.

Сучасний етап полягає в тому, що незважаючи на зростаючий обсяг наукових публікацій з інформатизації органів державного управління, загальні основи процесу інформатизації є досі невизначеними. Міждисциплінарність і складність проблемної області, пов'язаної з інформатизацією державного управління, зумовлюють наявність різних напрямів розробки проблеми, які між собою фактично не перетинаються. Так, розробка правових засад інформаційної діяльності та розвитку інформаційної сфери суспільства не відбиває стан програмних і комп'ютерних систем і розробок, які визначають реальну ситуацію в цій області.

Розробка питань методології інформатизації державного управління також стикається із протиставленням технічного та соціоінформаціологічного векторів інформатизації. Розробка теоретичних засад методології інформатизації державного управління виходить із визнання першочергового значення для визначення напрямів інформатизації та здійснення інформатизації органів державного управління визначальності сутності держави, державності, державного управління. Однак ці методологічні настанови не реалізовані в практичній сфері інформатизації, в якій відбувається розробка та впровадження окремих проектів. Найвідомішими з них є система Рада для забезпечення голосування у Верховній Раді України та розробка Інтернет-порталу як засобу реалізації електронного уряду. Впровадження окремих проектів прозорого офісу в обласних адміністраціях не змінюють істотно стан незадовільного рівня інформатизації регіональних та місцевих органів державного управління. Фактично, незважаючи на достатньо високий рівень уваги до правових і політичних аспектів інформатизації державного управління, що відбивається зокрема в розробках теорії електронного уряду та електронного урядування як прояву електронної демократії, дійсний стан інформатизації державного управління, що визначається рівнем впроваджених систем і комплексів, є незадовільним. Постійна зміна політичних еліт під час виборчих процесів на владних теренах на місцях не сприяє їх зацікавленості у зміні існуючого стану.

Сучасні розробки програмних систем документообігу в корпоративному секторі свідчать про те, що на рівні програмних систем можна здійснювати контроль на всіх етапах документів, фіксувати будь-які внесення змін у документи, зберігати різні версії, що виникають при створенні документів, тощо. Поза сумнівом, впровадження відповідних ІТ-технологій у сфері державного управління створило підґрунтя для викорінення корупції та хабарництва. Одне з чільних місць України в рейтингу корумпованих країн світу, а також істотне її відставання від рівня інформатизації органів державного управління країн Європи вимагають концентрації зусиль на цьому напрямі, розробки електронно опосередкованих засобів політичної комунікації та розвитку електронної демократії як форми політичної комунікації в інформаційному суспільстві. Для вирішення цих завдань в Україні не можна задовольнитися розробкою лише окремих програмних систем для виконання окремих управлінських функцій. Настав час відстоювати необхідність розробки та впровадження складних інтегрованих систем, які б на технічному й технологічному

рівнях ІТ-технологій відтворювали б сутність держави, державності та сучасного розуміння державних функцій.

*Раптова Оксана Миколаївна*

Аспірант факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Пиголенко І.В.**, к.філос.н., доц., ФСП НТУУ «КПІ»

## **УПРАВЛІННЯ ПРОБЛЕМНОЮ КРЕДИТНОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ**

Внаслідок світової фінансово-економічної кризи збільшилась кількість проблемних заборгованостей за кредитними операціями у діяльності Українських банків. Незважаючи на відсутність нормативно-правового трактування категорії проблемної заборгованості, більшість банківських установ визначають її як таку заборгованість, за якою є сумнів щодо повернення кредитів, за якими не було проведено своєчасно кілька платежів [1, с.170]. Сьогодні кількість проблемних заборгованостей у кредитних портфелях банків постійно збільшується, що становить загрозу для їх подальшого функціонування. А саме, погіршення репутації банку, можливе зниження прибутку банку, відтік клієнтів та безпосередньо, проблеми, як для позичальника, так і для кредитора. Тому, ефективне управління проблемною заборгованістю та пошук оптимальних рішень для мінімізації її виникнення запорука успішності будь-якого банку.

Різні аспекти проблемної кредитної заборгованості досліджували такі науковці, як А.Мороз, О. Барановський, О. Вовчак, В. Андрійчук, Л. Примостка, В.Голуб, В. Кльоба, І. Сало та інші. Але, незважаючи на багатомірність досліджень та наукових доробків немає єдиного підходу до вирішення проблемної заборгованості за кредитами.

Управління проблемною кредитною заборгованістю, має базуватись на принципах законності, професіоналізмі працівників банку, конфіденційності. Для ефективного управління кредитною проблемною заборгованістю слід на початковому етапі створити умови для попередження виникнення, як такої, тобто, постійний контроль над кредитоспроможністю позичальника та подальший моніторинг кредитних операцій. Наступним же етапом є безпосередня робота (аналіз та прийняття конкретних управлінських рішень) з проблемною заборгованістю через відновлення платоспроможності позичальника. На даному етапі вітчизняні банки використовують метод реструктуризації, що дозволяє компромісно вирішити питання платоспроможності позичальника (зміна відсотків, надання канікул, відстрочення платежу тощо).

В. Кльоба зазначає, що для ефективного управління проблемною заборгованістю слід створювати ситуаційний центр. На думку В. Кльоби, ситуаційний центр – «це система ситуаційного управління, яка поєднує людський інтелект, інформаційні технології, сучасні програмно-технічні засоби і засоби моделювання в процесі прийняття рішень щодо врегулювання проблемної заборгованості. Де буде робота здійснюватись відповідно до таких напрямків: аналітичний, організаційний, інвестиційний, консультативний, інформаційний» [2, с. 242-243].

Саме створення ситуаційних центрів в банках допоможе вирішити проблему кредитної заборгованості, атакож підвищить конкурентоспроможність та збільшить прибутковість.

Таким чином, проблема заборгованості за кредитними операціями є досить актуальною в наш час. Для того, щоб мінімізувати виникнення заборгованості та ефективно управляти нею, потрібно використовувати комплексний підхід. А саме, розподілити роботу над проблемною заборгованістю в два етапи. На першому етапі використання превентивних заходів, а на другому - пошук шляхів виходу із проблемної ситуації. Також, ефективним методом управління проблемною кредитною заборгованістю є створення ситуаційного центру.

*Список використаних джерел:*

1. Кльоба В.Л. Напрями удосконалення діяльності ситуаційного центру управління проблемною заборгованістю за кредитними операціями банку / В.Л. Кльоба // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 19.11. – С. 169-176
2. Кльоба В.Л. Ситуаційний центр банку як ефективний напрям удосконалення управління врегулюванням проблемної заборгованості / В.Л. Кльоба // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.8. – С. 240 - 247

***Руденко Тамара Петрівна***

Доктор філос. наук, доцент, ФСП НТУУ «КПІ»

## **СОЦІАЛЬНИЙ ПРОСТІР ЯК ЕЛЕМЕНТ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ МІСТОМ**

Соціологічна традиція дослідження соціального простору позначилася в кінці XIX ст. Увага до цієї проблеми була викликана потребою пояснити особливості впорядкованості життєдіяльності суспільства і людини. Так, засновник соціології О. Конт використовував поняття соціальної відстані і обґрунтував положення про тривимірність простору, виділивши в ньому економічний, духовний і моральний вектори.

У сучасних умовах управління містом являє собою складний процес, зумовлений багатьма факторами, що впливають на нього і мають іноді протилежну спрямованість. Соціальний простір є одним з елементів структури управління.

Мета державного управління полягає у тому, щоб забезпечити раціональне керування всіма міськими населеними пунктами, для того щоб розширити їх можливості для поліпшення умов життя населення.

Соціальний простір є багатовимірний прояв світу суспільних відносин в певних рамках. Фізичний простір є соціальна конструкція і проекція соціального простору, соціальна структура в об'єктивованому стані (план міста), об'єктивація минулих і справжніх соціальних відношень.

У місті має функціонувати відповідна організаційна структура управління, яка повинна забезпечувати: управління містом як єдиним народногосподарським комплексом та всіма секторами економіки (галузевим, регіональним, функціональним) через відповідні структури та органи; оперативне прийняття управлінських рішень та широке залучення населення до управління містом через систему органів самоврядування; економне використання коштів на утримання управлінського апарату; врахування того, що великі міста є центрами систем розселення і їх інтереси виходять далеко за межі адміністративних меж міст.

При формуванні ефективної структури управління містом необхідно: базуватись на фундаментальних наукових принципах побудови структур управління великими системами; забезпечити виконання принципу органічності взаємозв'язку структур різного ієрархічного рівня для підтримання раціонального підпорядкування і предметної координації; врахувати вимоги чинного законодавства щодо формування і функцій організаційних структур управління та функцій окремих підрозділів; врахувати реальні обставини, специфічні вимоги та можливості кожного конкретного суб'єкта управління, що зумовлює відмінності організаційно-структурних схем управління однакових за назвою і функціями об'єктів.

Існують певні особливості управління містами на національному, регіональному і місцевому рівнях, які не повністю враховані у законодавчих актах. Особливо це стосується управління міст на регіональному і місцевому рівнях. Це неузгодженість повноважень місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, що приводить до зменшення їх

відповідальності за прийняття рішень; і недосконалість правових норм; і слабкий державний і громадський контроль за результатами практичної діяльності органів міського управління.

Розвиток системи управління містами повинен здійснюватись у контексті активної державної регіональної політики, яка передбачає прискорення інтенсифікації розвитку міст, як поєднання точок росту територій та ефективної містобудівної політики.

Управління містами має ґрунтуватися на поєднанні інтересів територіальної громади, місцевої влади і суб'єктів економічної діяльності, тобто бізнесу, які знаходяться у межах міського поселення, і людини-мешканця міста, як безпосереднього учасника процесу управління та основного споживача суспільних благ. Поєднання різноспрямованих інтересів всіх суб'єктів міського розвитку є однією з важливих цілей реформування системи управління містом в сучасних умовах становлення ринкових відносин.

Також важливим елементом сучасного механізму управління міста має стати його антикорупційна складова, яка базується на правових засадах законодавства країни і реалізується шляхом налагодження на рівні територіальної громади систематичного взаємозв'язку між владними структурами і населенням. Це вимагає активізації діяльності інформаційно-аналітичних служб спрямованої на поглиблення взаємного обміну даними між адміністративними підрозділами, їхнім розподілом і використанням і створення інституцій для розробки спільних ініціатив і консультування з приводу регулювання конфліктних ситуацій у містах.

Існування у місті розвинених центрів соціальних зв'язків повинно також позитивно впливати на соціально-економічний розвиток міста, стимулювати пошук оптимальних рішень громадою міста. При цьому важливим завданням місцевої влади є формування почуття громади у мешканців міста. Єдність та усвідомлений вибір бажаного майбутнього стану міста його мешканцями, за підтримки держави, повинні дати можливість поєднати їх зусилля задля досягнення спільних соціально-економічних цілей.

*Самофалова Оксана Юрївна*

Аспірантка філософського факультету КНУ ім. Т. Шевченка

*Науковий керівник:*

**Шульга М.А.**, д.п.н., проф. КНУ ім. Т. Шевченка

## **КОМУНІКАТИВНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ПРАВОЗАХИСТУ**

Забезпечення захисту основних прав людини - це невід'ємний принцип правової держави, що закріплений у багатьох нормативно-правових документах нашої країни. Однак, повсякденна практика істотно відрізняється від юридичних норм. Як свідчать звіти міжнародних та вітчизняних правозахисних організацій, в Україні і досі частими є випадки порушення прав людини і громадянина внаслідок бездіяльності, недбалості органів державної влади. Часто така ситуація є наслідком недостатнього обсягу знань у пересічних громадян.

Загальновідомим правовим принципом є презумпція знання закону. Він означає, що жодна особа не може виправдати своє правопорушення незнанням тих чи інших норм права. На жаль, у трансформаційних політичних системах в умовах правового дефіциту, частих змін чинного законодавства це стає причиною незахищеності основних прав та свобод. Формально проблему незнання закону має знімати нормативно затверджений порядок промульгації закону. Адже, закон набуває чинності лише після його оприлюднення в офіційних джерелах. Однак, в ситуації, коли навіть професійні юристи, подекуди, не здатні слідкувати за всіма законодавчими нюансами, пересічні громадяни можуть навіть не знати, що їхні права порушено або ж ставати жертвами шахраїв.

У розвинених країнах функцію інформування громадськості про нові закони, роз'яснення сутності давно прийнятих, зазвичай виконують громадські організації. Проте, захисту прав в Україні перешкоджає слабкість інститутів громадянського суспільства. Так, наявність величезної кількості різноманітних політичних партій лише теоретично свідчить про політичний плюралізм та представлення інтересів багатьох груп населення. Натомість, фактично вони виражають атомізованість, відсутність реальних альтернатив для вибору через нечіткість ідеологічної позиції переважаючої більшості політичних сил, що посилює недовіру, апатію та абсентеїзм громадян. Центристські партії захищають верховенство закону, права людини і стверджують "європейські" стандарти, однак насправді виявляється, що роблять вони це тільки на рівні риторичних заяв.

По-друге, не існує єдиного всеукраїнського правозахисного руху, оскільки по всій країні спостерігається низький рівень національної інтеграції. Це обумовлює неможливість створити достатній рівень довіри між різними регіонами країни, щоб організувати пан-українське громадянське суспільство.

Також реалізації правозахисту на практиці заважає схильність пересічних громадян до державного патерналізму. Українці продовжують розраховувати на допомогу у реалізації своїх прав від державних інститутів, в той час як очікування вирішення індивідуальних проблем на державному рівні виявляються примарними.

Як наслідок, маємо нагальну проблему пасивності самих громадян, їх неготовності та небажання долучати зусиль до вирішення суспільних проблем. Суспільство бажає тільки отримати очікуваний результат. Крім того, ця пасивність є однією із головних загроз для розвитку демократії та становлення інституцій громадянського суспільства.

Тому на сучасному етапі розвитку українського суспільства особливої ваги набувають комунікативні аспекти державної політики. Ключовим моментом ефективної державної політики в сфері правозахисту має бути забезпечення відкритості діяльності органів державної влади, сприяння розвитку громадських правозахисних інститутів, налагодження взаємозв'язку між органами влади та громадськими правозахисними організаціями, проведення загальнодержавної комунікаційної кампанії з інформування населення щодо їхніх прав та обов'язків.

Перш за все, слід звернути увагу громадян на ті права і обов'язки, які потребують певних знань в сфері права та незнання яких на відміну від логічно зрозумілих кожному (наприклад: не можна вбивати, грабувати, тощо; податки треба платити) може призвести як мінімум до адміністративного покарання. Спосіб імплементації до відома громадян законів та нормативно правових актів України, встановлений основним законом (ст. 57) через офіційне опублікування. Проте він не є запорукою доступності та всезагального ознайомлення з їх приписами. Тому, масштабне застосування комунікативних технологій за ініціатииви державних інститутів є беззаперечно важливою умовою для ефективності правозахисту та для забезпечення презумпції знання закону серед населення.

У такий спосіб можна забезпечити не лише реальну можливість ознайомитися із змістом конкретної правової норми, а й високий рівень знання громадянами норм права і наслідків правопорушення. Що, в свою чергу, є складовою морально-правового виховання. Адже, сьогодні у суспільстві немає чітких орієнтирів добра і зла, моральних авторитетів, а цінності і норми не мають особливого значення і не викликають необхідну увагу, особливо у підростаючого покоління, у майбутніх державних службовців і посадовців.

*Список використаних джерел:*

1. Кузьо Т. Чому в Україні немає правозахисного руху? / Т. Кузьо // Українська правда. - 17.12.02. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/news/2002/05/8/2988619/>



2. Коломієць Є.В. Особливості взаємодії органів державної влади та громадськості в Україні/ Є.В. Коломієць. // Міжнародна наукова конференція "Дні науки філософського факультету - 2012", 18-19 квіт.2012 р.: [матеріали доповідей та виступів] / редкол.: А.Є. Конверський [та ін.].-К.: Видавничо – поліграфічний центр "Київський університет", 2012. – Ч. 10. – С.17-18.

*Северинчик Олексій Павлович*  
Викладач ФСП НТУУ «КПІ»

## **ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО МАНІПУЛЮВАННЯ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ**

Найбільш широке використання в демократичному суспільстві маніпуляції знаходять в виборчому процесі під час передвиборчої боротьби, роблячи вибір громадян далеким від самостійного. Для маніпуляцій використовуються характерні особливості людської маси, які роблять її легкою здобиччю маніпуляторів. Та маніпуляції використовуються не лише з метою приходу до влади, але й як засіб її реалізації та збереження. Характер політичних маніпуляцій при здійсненні влади залежить від особливостей політичної системи окремо взятої країни.

В системі державного управління відсутні спеціальні інститути, які б вирішували винятково питання формування соціально-психологічної атмосфери в суспільстві. Цим займаються перш за все засоби масової інформації, літературні та мистецькі заклади, а також церква. Держава демократичного спрямування не може примусово нав'язувати ту чи іншу модель поведінки, соціально-психологічний проект, тому взірцем для діяльності таких організацій послуговує сутність та спрямування державної політики.

Маніпуляційні технології в системі державного управління використовуються в різноманітних варіаціях. В авторитарних системах пріоритетне значення мають адміністративно-примусові, в демократичних - адміністративно-правові, політичні та соціально-психологічні методи та технології. Мобілізаційні стратегії управління в основному реалізуються за допомогою примусу та ідеологічного впливу, а стратегія участі (свідомої активності керованих) – в першу чергу впроваджуються шляхом формування соціальних стимулів й мотивації свободи діяльності.

Пріоритетність певного методу впливу для конкретної державної системи не відмінняє загального правила – комплексного використання різноманітних методів. Тобто, реалізація державних рішень може відбуватись за допомогою сукупності способів та засобів управлінського впливу на об'єкт керування, при цьому помітне домінантне значення тих методів, які відповідають політичній природі системи.

Диктаторський режим, керуючи суспільством адміністративно-примусовими методами, постійно використовує ідеологічні й соціально-психологічні засоби впливу. Протилежний йому демократичний режим, заперечує насилля, але не може відмовитись від застосування легітимного примусу.

Суспільна свідомість є складним об'єктом впливу. Для ефективною маніпуляції нею необхідні спеціальні технології, розроблені професіоналами. Такі технології базуються на знанні законів психології, соціології, лінгвістики та інших наук, а також на використанні методів та прийомів маніпулятивного впливу.

Основними технологіями соціального маніпулювання є: свідомо неадекватна актуалізація подій, думок, ідей, стереотипів поведінки, традицій; викривлене висвітлення подій історичного минулого та явищ сьогодення; однобокий підбір фактів та аргументів щодо подій сучасності тощо. Широко використовуються мовні засоби впливу, технології надання інформації.

Таким чином, в умовах сучасної інформаційної глобалізації практика соціального маніпулювання набуває не лише тотального, системного характеру, але й загальносвітового значення. В цьому проявляється соціокультурна криза людства та, наразі, зародження якісно нового планетарного соціуму.

**Скляр Ганна Юріївна**

Студентка 2-го курсу факультету менеджменту і маркетингу НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Василець О. І.**, ст. викладач, ФСП НТУУ «КПІ».

## **СПІЛКУВАННЯ ЯК СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Оскільки термін «спілкування» є складним та комплексним, тож не дивно, що одностайності у позиціях дослідників: педагогів, психологів, економістів, соціологів та фахових управлінців ми не знайдемо. Це – незвичайний вид діяльності; форма обміну інформації суб'єктів між собою, а саме, уявленнями, думками, ідеями, почуттями, переживаннями; фундаментальна основа людської діяльності; соціальна форма специфічного, інформаційного зв'язку тощо[2,113].

Три головні аспекти у спілкуванні виділяла М. Логунова: перцептивний, комунікативний та інтерактивний. Перший встановлює взаєморозуміння, другий – інформаційний обмін між людьми, а останній – обмін дій та взаємодій суб'єктів між собою[1, 72].

Контактуючи з іншими особистостями людина у тій чи іншій формі здійснює інформаційний обмін із ними, відтак, кожен з учасників комунікативного акту отримує новий досвід, має шанс долучити щось нове чи переформатувати свої погляди, краще усвідомити власні індивідуальні особливості, та вирізняє цінності й норми поведінки інших. Тому спілкування з колегами, а тим більше – підлеглими є необхідною складовою вправного менеджменту. Для ефективного управління керівнику потрібен розвиток саме перцептивних та інтерактивних умінь, тобто здатність розуміти, сприймати та доносити інформацію співрозмовнику. А якщо не мати такої налаштованості, то і комунікативний аспект стане на перешкоді у формуванні професійного успіху організації. З цього зрозуміло, що всі майже проблеми керівництва взаємопов'язані з спілкуванням. Не варто переоцінювати розповсюджені зараз техніки впливу, маніпулятивні прийоми, обіцянки, що їх щедро роздають автори рекламованих у Мережі та інших медіа, тренінгах щодо управлінської вправності й успіху легким коштом, за великі гроші та короткий час. Спілкуватися людина вчиться усе життя, інша справа, що керівникові похибок у цьому виді життєдіяльності припускати більш небажано, аніж іншим. Адже саме керівник мусить забезпечити взаємопорозуміння комунікативних процесах інформаційного обміну, де діє процес опосередкованого впливу суб'єктів одне на одного, , що є бажаним і необхідним результатом будь-якого процесу спілкування, особливо, коли йдеться про фахову взаємодію. Будь-яка організація має шанс на стабільний розвиток лише у тому випадку, коли управлінська еліта не зловживає такими формами впливу, що, на жаль є розповсюдженими у деяких способах спілкування, а саме : зараження та навіювання, бо перше, корелює із некритичним сприйняттям інформації, а друге – із нездатністю суб'єкта визначати та контролювати власний психічний стан, тож довгострокове управління при такому різновиді спілкування як діяльності успішним бути не може. Варто звернути увагу на переконання як найбільш перспективний тип і спілкування і управлінської діяльності загалом.

*Список використаних джерел:*

1. 1.Логунова М.М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності / Логунова М.М. – К.: Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2006. – 196 с.

2. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціально-психологічна характеристика структурно-функціональних компонентів спілкування Зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія – Івано-Франківськ: Видавничо-дизайнерський відділ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2009. –Вип.14.– Ч.І. –254 с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/znpfsp/2009\\_14\\_1/index.html](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znpfsp/2009_14_1/index.html)

*Скорик Ольга Валеріївна*

Студентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Тургенєва О. Ю.**, викладач кафедри філософії, к.філос.н,ФСП НТУУ «КПІ»

## **КОРПОРАТИВНИЙ ПАТРІОТИЗМ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Метою будь-якої організації є підвищення її ефективності; для комерційних організацій підвищення ефективності буде виражатися, передусім, у підвищенні прибутку. На сьогодні є багато способів, за допомогою яких ефективність роботи організації може значно збільшитись. Найбільш частими є способи, що максимально скорочують поточні затрати: це може бути як придбання матеріалів за надто низькими цінами, так зниження чисельності персоналу або зменшення фонду заробітної плати. Однак нерідко управлінці забувають, що головною задачею організації є не скорочення будь-яких витрат, а злагоджена та ефективна робота. Керівники скорочують штат для того, щоб «вижити» сьогодні, але забувають, що в майбутньому вони ризикують взагалі збанкрутувати. Безперечно, контролювати витрати необхідно, але не варто намагатись зекономити на тих речах, від яких залежить майбутнє організації.

Другим способом, результатом якого буде підвищення ефективності організації, є проведення модернізації всередині організації. Причому модернізація може проводитись на будь-якій ділянці організації. Як правило, це може бути введення сучасних програм, заміна старого обладнання, яке напевно буде працювати з більшою продуктивністю. Така модернізація може полягати в створенні корпоративних систем управління, автоматизації бізнесу. Сюди також можна віднести впровадження електронного документообігу, створення корпоративних Інтернет-порталів. Безумовно, такий спосіб модернізації обов'язково призведе до значного росту ефективності роботи організації.

Проте є ще один спосіб підвищення ефективності організації – формування корпоративного патріотизму. Корпоративний патріотизм (лояльність) – це комплекс установок, норм і оцінок, що виражаються в позитивному ставленні до організації, а також у готовності працювати в даній організації тривалий час. Будучи фундаментом будь-якого бізнесу, лояльність персоналу в сучасних умовах допомагає власникам і керівникам зберегти досягнути показників виробництва.

Формування та підтримка корпоративного патріотизму – одна з ключових задач служби управління персоналом та керівництва компанії як середньої, так і високої ланки. Збереження лояльності співробітників вирішується за допомогою стимулювання ефективної роботи, компенсації несприятливих умов і факторів, вирішення проблем співробітників, грамотної інформаційної політики та пропаганди командного духу, корпоративності.

Досяжна максимальна мета, поставлена керівником фірми, є точкою відліку всіх цілеспрямованих дій. Шляхи підвищення ефективності діяльності підприємства залежать від багатьох показників, серед яких:

- контроль діяльності;
- розвинена стратегія моніторингу та аналізу всіх кроків;

- система коригувальних дій, а також поліпшення системи управління.

З точки зору підвищення її ефективності організації, обов'язковими елементами її діяльності є підбір талановитих і здібних працівників та їх злагоджена робота. Колектив повинен бути натхнений і об'єднаний поставленою метою. Кадри шикуються в особливі «сходи», кожна сходинка якої відповідає за певний обсяг роботи і за крок до досягнення мети. Для того, щоб знайти ідеальні шляхи підвищення ефективності діяльності підприємства, потрібно стежити за культурою підприємства, за організацією відпочинку та спільного проведення часу, що і є частиною корпоративного патріотизму.

Фахівці переконані в тому, що створення лояльності у працівників є кращим за вкладення коштів. Лояльність здатна швидко і значно підвищити ефективність компанії, адже вона є важливою умовою безпеки компанії, що істотно впливає на благонадійність працівників. Не секрет, що лояльність співробітників є умовою формування у них високої професійної мотивації, яка, у свою чергу, відбивається на всіх сторонах діяльності. Лояльні працівники також готові миритися з тимчасовими труднощами компанії, вони менше чинять опір організаційним змінам.

Практика показує, що лояльність до організації суттєво впливає на якість виконуваної працівниками роботи, творчий підхід до вирішення професійних завдань, здатність брати на себе додаткові функції і відповідальність, докладати максимум зусиль для досягнення спільних цілей. Лояльні співробітники, як правило, активно займаються самоосвітою, готові ділитися професійним досвідом з колегами, бути наставниками. Іншими словами, лояльні фахівці використовують всі ресурси і резерви для максимізації результатів своєї роботи, можуть позитивно впливати на результативність праці колег.

Вдалося навіть встановити закономірність, що лояльність (залученість) працівників позитивно впливає на лояльність клієнтів, а лояльність клієнтів чинить позитивний вплив на прибутковість. Дослідження показують, що «якщо лояльність працівників збільшується на 1% в даному кварталі, то лояльність клієнтів збільшиться на 1,25% у тому ж самому кварталі. При зростанні лояльності клієнтів на 1% прибуток у наступному кварталі збільшиться на 0,885%»[1]. Тож з наведених даних чітко простежується вплив корпоративного патріотизму на ефективність організації; для організації лише потрібно правильно підібрати момент, коли буде доцільно починати розвиток лояльності, щоб затрати на вмотивованість персоналу пізніше окупились та принесли свої плоди.

*Список використаних джерел:*

1. А. Бедненко Термометр лояльности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.otiss.ru/txts/10\\_09/SK10\\_09\\_15.htm](http://www.otiss.ru/txts/10_09/SK10_09_15.htm)

**Столяр Анастасія Юрївна**

Студентка бго курсу ФСП, НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Мельниченко А.А., к.ф.н, ФСП, НТУУ «КПІ»**

## **ЗНАЧИМОСТЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ ДЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ РОЛИ МЕНЕДЖЕРА**

Социология - наука междисциплинарная, она изучает общество во всех его проявлениях, даёт возможность определить корни того или иного явления, которое на данный момент происходит в социуме. Исходя из этого, можно делать выводы, которые в дальнейшем послужат базой для принятых решений в любой сфере жизнедеятельности человека. От интерпретации данных, полученных в ходе социологического исследования, не важно, будь оно количественным или качественным, зависит, то, как будет воспринят результат.

Начнем с того, что известный канадский исследователь структур организаций и организационного поведения, Г Минцберг определил, что каждый руководитель в различные периоды своей деятельности примеряет на себя одну из 10 ролей [ Мескон М, Альберт М, Хедоури Ф Основы менеджмента М, 1992 С 37-38 ], которые в свою очередь можно сгруппировать в три крупные категории: межличностные роли, информационные роли и роли для принятия решений.

Все эти роли между собой не только связаны, но и взаимозависимы, так как менеджер принимает участие не только в непосредственном руководстве всей организацией, либо своими подчиненными, но и является источником и участником разнообразных информационных процессов.

Каждая из ролей менеджера, нуждается в информационном обеспечении. К примеру, межличностные роли дают возможность руководителю быть центром сосредоточенности информации. Информационные роли сами за себя говорят, и на конец роли для принятия решений, наиболее масштабные по насыщению информацией, по сколько именно для формирования их необходимо определенное количество информации, собранной путем проведение социологического исследования внутри организации.

Для количественной характеристики значимости информации сошлемся на данные, согласно которым получение информации (технической и социальной) занимает 90% рабочего времени руководителя, и только 10% остается на принимать решения и организацию их исполнении [ Аверьянов Л Я, Социология: что она знает и может М, 1993 С109]

В свою очередь социологическая информация занимает тут не последнее место. Как видим, полезность ее напрямую зависит от того, может ли она обеспечить менеджера необходимыми для управления данными, необходимого объема и качества; конкурентоспособны ли данные конкретно-социологических исследований социально-трудовых отношений по сравнению с другими источниками управленческой информации, и прочее.

К таким, например, относятся личные наблюдения руководителя за своими подчиненными, либо за происходящими процессами, на основе которых он потом делает выводы. Но они не всегда эффективны, так как включают в себя весомую долю субъективизма, а также некую ограниченность в выборе источников информации. Социологическая информация таких недостатков не имеет, потому, как наделена следующими способностями: динамичность, объективность, относительная дешевизна, оперативность, многогранность.

Таким образом, на вопрос, существует ли метод получения информации, наиболее эффективный для работы менеджера, то есть, такой, который дает объективную и полную картину социальной ситуации в организации, и дает ему всецело и своевременно исполнять каждую из 10 ролей, относительно недорогой, который поддается формализации, а значит - независимый от субъективизма, можно вполне смело ответить утвердительно.

Такой метод (а точнее - совокупность методов) есть, и это – как раз конкретные социологические исследования. Благодаря их использованию управленец может получать необходимую информацию особенно для того, чтобы своевременно принять решение.

Подводя итог важно отметить, что правильное владение и распоряжение информацией помогут управленцу принимать его коллектив как единое целое, где все процессы взаимосвязаны и взаимозависимы. Вовремя распознавать назревающие конфликты, мелкие неурядицы и решать их.

### **СЕКЦІЯ №3. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

*Белянская Ольга Викторовна*

Кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры теории государства и права  
Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина

#### **ПРЕЗИДЕНТ РФ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РОССИИ**

Государственное управление любого государства не может быть совершенным и характеризоваться идеальностью взаимоотношений между различными органами государства. Система государственного управления всегда находится в движении и трансформируется в зависимости от потребностей государства, общества и т.п. Любому современному обществу приходится постоянно совершенствовать управление, которое должно обеспечивать устойчивость и одновременно динамизм сфер государственной и общественной жизни, оперативное реагирование на происходящие социально-экономические, научно-технические и иные перемены.

Бесспорно, что в рамках нашей статьи мы не сможем проанализировать все имеющиеся на сегодняшний день проблемы функционирования государственного аппарата России, остановимся на роли Президента РФ в механизме государственного управления.

В российской юридической науке актуален вопрос о качестве реализации принципа разделения властей в процессе формирования и функционирования государственного аппарата. Данный принцип отражает процесс взаимодействия органов власти, составляет фундамент государственного аппарата, соответственно от свойств этого фундамента и будет зависеть эффективность реализации государственной власти.

Считаем, что важной проблемой, влияющей на функционирование государственного аппарата России, является дисбаланс в реализации принципа разделения властей. В ряду специфических особенностей его осуществления в РФ можно назвать то, что фактически в системе государственного аппарата существуют не три ветви, а больше, как минимум четыре - законодательная, исполнительная и судебная и дополнительно Президент РФ. При этом существует комплекс органов, которые обладают особым статусом и функциональной ролью в государственном аппарате.

Конституционная неопределенность места Президента Российской Федерации в системе разделения властей является одной из актуальнейших проблем реализации принципа разделения властей в государственном аппарате Российской Федерации. Президент РФ обладает широкими полномочиями по отношению к исполнительной власти, он играет значительную роль при формировании Правительства. Президент вправе отменять постановления и распоряжения Правительства, приостанавливать действие актов органов исполнительной власти. Президент Российской Федерации руководит деятельностью федеральных органов исполнительной власти.

В юридической литературе сложились различные подходы к рассмотрению этого вопроса. Некоторые ученые (Л.А., Окуньков, В.И. Радченко, М.В. Баглай) полагают, что Президент Российской Федерации не входит ни в одну из ветвей власти и занимает особое место в механизме разделения властей, хотя фактически его функции связаны с исполнительной властью. Принципиально иной точки зрения придерживается группа ученых (В.М. Боев, Э.П. Григонис, И.И. Бушуев, В.И. Кайнов, И.Г. Шаблинский), рассматривающих Президента Российской Федерации как одного из субъектов исполнительной власти и считающих, что он должен быть интегрирован в исполнительную власть.

Отдельные авторы в своих работах заявляют о том, что Президент РФ вообще не входит в систему разделения властей (Р.С. Болдырева, Б.Н. Елисеев). Признают особое положение Президента в механизме разделения властей и сторонники выделения самостоятельной президентской власти наряду с законодательной, исполнительной и судебной (В.Е. Чиркин, Е.И. Козлова, О.Е. Кутафин).

Считаем, что доказательством того, что власть Президента выделяется в самостоятельное государственное направление, является существование органов, обеспечивающих его деятельность. В этой связи необходима конкретизация правового положения Администрации Президента и полномочных представителей Президента Российской Федерации в федеральных округах, федеральных инспекторов, так как в настоящее время эти институты представляют собой мощные звенья президентской ветви власти.

В этой связи можно говорить о становлении самостоятельной президентской ветви власти, которая в нашей модели государственного управления занимает равное, если не превосходящее по объему полномочий место.

Включение четвертой ветви в классическую триаду (законодательная, исполнительная, судебная ветви власти) отражает фактическое место Президента Российской Федерации в механизме осуществления государственной власти Российской Федерации. В настоящий момент для российского государственного аппарата характерна не общая модель разделения властей, которая выражена в законодательстве, а модель, которая вытекает из практики ее применения с учетом политических потребностей и опыта государственного управления. Несомненно, в перспективе она нуждается в реформировании в сторону придания более сбалансированного содержания правомочий ветвей государственной власти.

Многие ученые считают (В.Д. Горобец, А.А. Сунгуров, Ю.Г. Звягин, Н.Д. Погосян, В.Д. Ломовский, Л.А. Николаева), что решение указанных проблем возможно только посредством обеспечения разделения властей в конституционном механизме их закрепления и реализации. Это позволит обеспечить гарантировать и стабилизировать системные связи внутри российского государственного аппарата управления.

*Бичко Єлизавета Олександрівна*

Студентка 6-ого курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Чепульченко Т. О.**, к. ю. н., доцент, завідувач кафедри публічного права, ФСП НТУУ «КПІ»

## **НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ІНСТИТУТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ**

Оскільки, орієнтацію на право Європейського Союзу можна вважати важливим чинником розвитку національного законодавства, враховуючи той факт, що з багатьох аспектів право інтелектуальної власності Європейського Союзу випереджає відповідні норми на рівні регулювання Всесвітньої організації інтелектуальної власності, а в деяких випадках – і розвиток права інтелектуальної власності США. Стандарти охорони інтелектуальної власності Євросоюзу нині в Європі відіграють вирішальну роль і під час вдосконалення національних систем охорони, і під час оцінювання ефективності реалізації прав.

Про позитивний вплив права Європейського Союзу свідчить приклад наших сусідів – країн Східної Європи, які вже набули членство в Євросоюзі (Польща, Чехія, Словаччина, країни Балтії, Угорщина) або є офіційними кандидатами (Болгарія, Румунія).

Україна на сучасному етапі прикладає багато зусиль для адаптації до глобальної системи у європейському та світовому економічному та політичному просторі.

Набуття членства в ЄС зобов'язує Україну розвивати нову державну стратегію, створювати нову модель торгово-економічних відносин, в основі яких - єдність виробництва, експорту та імпорту в процесі кругообігу та обігу капіталу, розширеного відтворення.

Для удосконалення та розвитку національного інституту інтелектуальної власності в першу чергу необхідно вирішити такі завдання:

- удосконалити законодавство, тобто адаптувати норми законодавства до людей, до нашої правової культури;

- розв'язати проблему недовіри суспільства до судової гілки влади через відсутність спеціалізованих судів та фахівців, які б могли швидко та якісно вирішувати справи про порушення права інтелектуальної власності;

- знизити рівень правового нігілізму населення; [1, с. 98]

- поліпшити кадрове забезпечення роботи щодо захисту інтелектуальної власності.

Також, на нашу думку, удосконалення та розвиток національного інституту інтелектуальної власності має відбуватися шляхом не лише адаптації національного законодавства до норм Європейського Союзу, а й шляхом побудови власних методів та принципів регулювання та захисту інтелектуальної власності. Адже для цього у нашої держави є багато передумов, наприклад, за останніми даними наші ІТ спеціалісти визнанні найкращими в світі.

Для цього Україна має не відставати у розвитку не лише сучасних технологій, а й у створенні сучасного законодавства та розробці адекватних методів його реалізації. Лише тоді не Україна буде рівнятися на іноземні держави, а вони будуть запозичувати у нас елементи для захисту їх національного технічного потенціалу.

Актуальним питанням, яке наразі широко обговорюють в нашій державі, є запровадження страхування інтелектуальної власності. Страхування інтелектуальної власності – це комплексний вид страхування. Він включає страхування фінансових ризиків та страхування відповідальності. В Україні ринок страхування об'єктів інтелектуальної власності практично відсутній. Причини, з яких вітчизняні страхові компанії не надають послуги з цього виду страхування, полягають у не типовості об'єкта інтелектуальної власності як об'єкта господарського обороту, у необізнаності власників, керівників підприємств, а також самих творців інтелектуальної власності щодо її комерційної значущості та економічних зисків, які можна отримати в разі її введення в господарський оборот. Тому створення передумов запровадження такого виду страхування також є важливим елементом нововведень які має зробити наша держава. [ 2]

Отже, вирішення висвітлених та інших завдань має стати одним з пріоритетних для України. Адже це забезпечить суттєве вдосконалення нашої системи охорони та захисту об'єктів інтелектуальної власності, та здійснить ефективний вплив на розвиток економіки та полегшить шлях України до Європейського та Світового співтовариств.

*Список використаних джерел:*

1. Чепульченко Т. О., Бичко Є.О. Проблемні питання охорони та захисту інтелектуальної власності в Україні / Т. О. Чепульченко , Є. О. Бичко // Карпатський правничий часопис. – Львів, 2013. – № 3 / 2013. – С. 95 – 98.

2. Міжнародна науково-практична конференція «Право і держава сучасної України: проблеми розвитку та взаємодії» у Центрі правових наукових досліджень (м. Київ 08 – 09 листопада 2013 р.) Бичко Є. О., тема доповіді – «Сучасний стан національного інституту інтелектуальної власності в Україні».



## **РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ У СФЕРІ РЕГУЛЯТОРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СУЧАСНОЇ КОНЦЕПЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) надали органам публічного управління країн можливість роботи у сфері регуляторної діяльності (діяльності, спрямованої на підготовку, прийняття, відстеження результативності та перегляд органами публічного управління прийнятих ними рішень, що стосуються підприємництва) у принципово інших умовах – за допомогою електронного урядування. Разом з цим складність формування такої концепції в Україні визначається не повною готовністю громадян та суб'єктів господарювання до рівноправного діалогу з органами публічного управління (в тому числі регуляторними органами) на державному, регіональному та місцевому рівнях, існуючими формами та традиційними методами публічного управління, взаємодією різних структур з метою вирішення загальних соціально-економічних проблем.

Сучасні концепції публічного управління базуються на трьох основних підходах, покладених в основу адміністративних реформ: концепція нового публічного управління, концепція управління та концепція мереж [1], для яких характерним саме є акцент важливості спільної діяльності органів публічного управління та суспільства.

Україна приступила к формуванню системи публічного управління при складних умовах, що потребують переходу від соціалістичної до демократичної моделі державного устрою. В цій ситуації, враховуючи сучасні умови розвитку інформаційного суспільства, такий інструмент, як «електронне урядування», дозволяє більш ширше реалізовувати політику держави, надавати більш якісні послуги та підвищувати рівень відкритості і взаємодії з громадянами та бізнес-структурами, тобто для електронного урядування характерним є управління з першочерговою орієнтацією на споживачів.

Саме у відповідності до даних критеріїв і оцінюється регуляторна діяльність органів публічного управління в країнах, що накопичили чималий досвід (позитивний та негативний) реформування системи публічного управління.

Оскільки однією з важливіших цілей електронного урядування є активне залучення громадянського суспільства до процесу розробки та реалізації державних управлінських рішень, перед органами різних рівнів публічного управління нагальними у сфері регуляторної діяльності постають питання:

1. Не акцентуючи увагу виключно на застосуванні у регуляторній діяльності ІКТ, потрібно направляти та контролювати процес інтеграції традиційного публічного управління цієї сфери з електронним.

2. Надання адміністративних послуг у сфері регуляторної діяльності – це лише частина функцій потенціального електронного урядування. Вичерпна інформація щодо регуляторної діяльності органів різних рівнів публічного управління повинна бути не тільки стандартизована та розміщена на сайтах цих органів у мережі Інтернет. Головне – необхідно здійснити значні кроки у процесі використання ІКТ з метою забезпечення прямого та відкритого діалогу громадян і суб'єктів господарювання з органами публічного управління.

Іншими словами, розвиток електронного урядування у сфері регуляторної діяльності, як сучасної концепції публічного управління даної сфери, повинен бути направлений на пошук нового способу взаємодії держави, бізнесу та громадян у процесі підготовки, прийняття,

відстеження результативності та перегляду органами публічного управління нормативно-правових актів у сфері підприємництва, за допомогою активного використання ІКТ. Такий пошук в частині проведення відповідних наукових досліджень може бути вигідним не тільки для органів публічного управління державного рівня, до яких при наукових дискурсах зводиться поняття «електронне урядування», а й регіонального та місцевих рівнів, де населенню надаються основні адміністративні послуги у сфері регуляторної діяльності, і відповідно саме тут повинні розвиватися ІКТ. В зв'язку з чим, на думку автора, як зазначалося у попередніх дослідженнях [2, 3], доцільним є запровадження в Україні у практику регуляторної діяльності органів публічного управління регіонального та місцевого рівнів наступних інструментів електронного управління:

По-перше, створення автоматизованого банку даних про нормативно-правові акти у сфері підприємництва, систематичне здійснення його ведення, що надасть можливість розміщувати та зберігати на офіційних веб-сторінках органів влади вичерпну базу таких актів, до якої, крім самих текстів актів, обов'язково повинні включатися й документи, що стосуються процесу регуляторної діяльності, особливо розрахунки, що провадилися для оцінювання доцільності внесення тих чи інших пропозицій, результатів аналізу регуляторного впливу.

По-друге, автоматизація контролю виконання нормативно-правових актів у сфері підприємництва, здійснення систематичного спостереження (моніторингу) за цим виконанням.

*Список використаних джерел:*

1. Береза, А. В. Реформа публічного управління: сучасні тенденції та перспективи для України [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://arhive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/App/2012.46/Bereza.pdf/](http://arhive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/App/2012.46/Bereza.pdf/).

2. Вдовиченко, Л. Ю. Електронне урядування у регуляторній діяльності : проблеми та перспективи / Л. Ю. Вдовиченко // Інформаційне суспільство і влада : зб. тез доповідей 2-го Кіровоградського соц.-економ. форуму (Кіровоград, 23-24 квіт. 2013). – Кіровоград, 2013. – С. 21-24.

3. Вдовиченко, Л. Ю. Електронне урядування у сфері здійснення регуляторної діяльності / Л. Ю. Вдовиченко // Дні інформаційного суспільства – 2013 : мат. щорічної міжн. наук.-практ. конф. (Київ, 20-21 трав. 2013) / упоряд. М. М. Малюга; за заг. ред. д.держ.упр., проф. Н. В. Грицяк – Київ : НАДУ, 2013. – С. 77-79.

***Вінграновська Наталія Андріївна***

Студентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Коваль О.А.**, к.філос.н., доц. ФСП НТУУ «КПІ»

## **СТАРІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА КРИЗА ЛЕГІТИМНОСТІ – СУЧАНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Для того, щоб дізнатися, які саме проблеми постають в процесі діяльності з державного управління в Україні, важливо хоча б ідентифікувати державне управління як вид діяльності держави, що організує управління з використанням нормативно-правової бази з метою поліпшення соціально-економічної та культурної сфер на користь громадян.

Україна – це молода, демократична, суверенна країна. Саме трансформація до нової політичної та економічної установи є причиною сучасних проблем державного управління в Україні. Після розпаду Радянського Союзу, Україна мала труднощі у всіх сферах діяльності суспільства і, для того, щоб вирішити проблеми, що піставали на шляху модернізації, держава змушена була використовувати старі управлінські технології. Не було часу, коштів та, цілком

можливо, навіть усвідомлення необхідності підготовки кадрів, здатних розвивати технології державного управління. Старі технології не можуть бути ефективними у вирішуванні нових проблем. На прикладі України: за часів Радянського Союзу існувала жорстка структуризація системи управління, тому, для того, щоб вирішити проблему, створювали нові структурні підрозділи (комітети, суб-комітети, комісії тощо). Сьогодні така технологія і досі практикується, особливо в Апараті Верховної Ради України. Коли склад якогось комітету стає з великим, стає неможливим ефективно його функціонування. Тоді, для допомоги, створюють відповідні підкомітети... І все це - незважаючи на те, що такі підкомітети лише виконують завдання, яке повинен був вирішувати сам урядовий комітет. Замість того, щоб спиратися на нові способи розв'язання цієї проблеми, чиновники спираються на застарілу радянську технологію – розширення та ускладнення бюрократичного апарату.

Якщо узагальнити означені процеси, то виявляється певна закономірність діяльності в сфері державного управління на основі технологій, що не відповідають новим управлінським завданням. С позицій системного підходу структура організації має відповідати вимогам до її функціонування. Коли використовуєш традиційні методи вирішення проблем, не має можливості побачити ситуацію у повному обсязі, тому що старі методи направлені тільки на конкретні аспекти проблеми. Повертаючись, наприклад, до комітетів Верховної Ради, треба зазначити, що технологія розширення відповідальності спрямована тільки на вирішення конкретного питання, і зовсім не враховує співвідношення кількості витрачених ресурсів та ефективності. Отож, якщо методи вирішення проблем не дозволяють побачити ситуацію у повному обсязі, тоді наступний етап щільного аналізу вже проведеної діяльності також не буде успішним. Як можна зіграти цілу симфонію, якщо маєш тільки окремі партитури? Тепер, коли аналіз зробленої роботи не є вірним, то про майбутнє вдосконалення державного управління не може бути й мови. В кінці кінців, такий ланцюг породжує нові проблеми.

Низька результативність державного управління є, також, наслідком кризи легітимності в Україні [1, с.2]. Легітимність, якщо сказати коротко, це народна підтримка влади, а криза легітимності – недовіра до уряду. Легітимність дозволяє державним службовцям довше залишатися у сфері державного управління, що є привабливим для обох сторін, оскільки заміна керівників, зрештою негативно відображається на обмежених ресурсах, та впливає на ефективність державного управління. Коли легітимність зменшується, результати державного управління не проникають до суспільства. Таку ситуацію ми можемо спостерігати наразі в Україні. Люди не довіряють владі і тому не довіряють діяльності у сфері державного управління, оскільки державне управління є процесом реалізації державної виконавчої влади. Державне управління має за мету забезпечення добробуту громадян, але коли громадяни відмовляються від цієї допомоги зі сторони уряду, державне управління не може успішно досягти своєї головної мети. Як можна допомогти тому, хто відмовляється від твоєї допомоги?

*Список використаних джерел:*

1. Воробйова І.М. Криза легітимності влади та методи її подолання. – Київ . – 2001. – 6с.

## **НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ НАСЕЛЕННЮ УКРАЇНИ: СПРОЩЕННЯ ПРОЦЕДУРИ**

Надання адміністративних послуг є актуальним питанням у наш час, адже кожен із нас постійно стикається з цим: довідки, паспорти, ліцензії, дозволи тощо. Проте, скільки ж часу ми витрачаємо, щоб отримати адміністративну послугу? Зазвичай, людина в середньому має витратити щонайменше місяць, чимало грошей та ще більше нервових клітин. Варто розібратися, чому ж так відбувається та яким чином можна покращити ситуацію, яка існує?

Українці довго чекали на ухвалення та офіційне оприлюднення закону «Про адміністративні послуги». Верховна Рада України ухвалила цей закон, який є чинним від 06.09.2012 року [1]. На наш погляд нагальним є й Адміністративно-процедурний кодекс, який розроблявся в пакеті із законом «Про адміністративні послуги», але чомусь не був внесений до Верховної Ради України [2].

Ухвалення даного закону по суті не вплинуло на прозорість та прискорення процедури надання адміністративних послуг. Наприклад, реєстрація новонародженої дитини в різних інстанціях може тривати до року, а іноді й більше. Адже вона передбачає і реєстрацію самого факту народження в органах РАГСу (Міністерство юстиції), і реєстрацію місця проживання (Державна міграційна служба), і звернення до органів соціального захисту (Міністерство соціальної політики), щоб отримати допомогу на дитину. Експерти підрахували, що тільки реєстрація місця проживання дитини змушує людину здійснити 8 візитів до відповідних органів, а щоб отримати матеріальну допомогу на дитину, перед цим треба звернутися по довідки до різноманітних інстанцій, наприклад до ЖЕКу тощо [3].

Увесь цей складний та довгий процес варто оптимізувати та прискорити, об'єднавши окремі операції в групи та спростивши загальну процедуру. Але це не вигідно органам державної влади. Адже з кожної окремої наданої послуги можна отримати більше грошей, а також додатково отримати неофіційну «винагороду» за швидке її виконання.

Для зручного та швидшого отримання адміністративних послуг громадянами України варто було б створити інформаційні бази відповідних структур, де люди могли б реєструватися та заповнювати певні анкети в електронному вигляді, не виходячи з дому та не створюючи кілометрових черг. Згідно з досвідом європейських країн, надання електронних послуг є важливою складовою для розвитку будь-якої держави [4, с.9]. Необхідним також є встановлення та дотримання установами з надання адміністративних послуг своїх повноважень, а не перекладання їх на «інші плечі».

Доцільною була б раціоналізація та узгодження годин прийому різних державних установ, які надають адміністративні послуги. Громадянам, які працюють, важко потрапити до цих установ та вистояти чергу. Також велика їх кількість працюють у схожий час та знаходяться далеко один від одного, що практично унеможлиблює їх відвідування в один день. Сьогодні у великих містах вже з'явилися Центри надання адміністративних послуг, де в одному місці пропонуються різноманітні адміністративні послуги. Проте таких офісів в Україні усього 12 [3]. Необхідно розширювати цю мережу, що потребує значних інвестицій у дану сферу.

Нагальним питанням у роботі органів з надання адміністративних послуг є формування вичерпного переліку необхідних для подання документів. Щодня велика кількість споживачів

адміністративних послуг стикаються з проблемою вимагання додаткових документів, які не є необхідними, що збільшує час отримання послуги та вимагає додаткових витрат зі сторони споживачів даних послуг.

Отже, підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок, що Україна стоїть на вірному шляху у розвитку та вдосконаленні процесів надання адміністративних послуг, що підтверджується ухваленням закону «Про адміністративні послуги» та відкриттям Центрів надання адміністративних послуг. Звичайно, існує велика кількість проблем у даній сфері та неврегульованих законодавством моментів, які перешкоджають нормальному функціонуванню державних установ та змушують громадян витратити більше часу та власних коштів на отримання необхідних адміністративних послуг. Варто чітко регламентувати діяльність цих установ, затвердити єдиний вичерпний перелік документів для кожної з послуг та ознайомити населення з ним. Необхідно збільшити кількість Центрів надання адміністративних послуг не тільки у великих містах, а й у сільській місцевості. Необхідним є впровадження надання електронних послуг громадянам, реєстрація на прийом у державній установі через мережу Інтернет, що дасть змогу економити час громадян України та оптимізувати структуру органів, що надають адміністративні послуги.

*Список використаних джерел:*

1. Закон України «Про адміністративні послуги» від 06.09.2012 №5203-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5203-17>.
2. Олександр Черненко «Куди зник проект Адміністративно-процедурного кодексу України?» // Українська правда, 25 листопада 2011. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://blogs.pravda.com.ua/authors/chernenko/4ecf3854b1ddf/>.
3. Фонд «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва. Зробити адміністративні послуги доступними вимагає у влади громадськість, 18 квітня 2013. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dif.org.ua/ua/events/zrob-gromadskist.htm>.
4. Тимошук В. Адміністративні послуги: Посібник / [В. Тимошук]; Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO». – К. : ТОВ «Софія-А». – 2012. – 104 с.

*Дігтяр Петро Андрійович*

Кандидат істор. наук, доцент кафедри історії НТУУ «КПІ»

## **РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВОЮ УКРАЇНА ПРАВОВИХ ЗАСАД СПІЛЬНОЇ АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В НОВІТНІЙ ПЕРІОД**

Європейський вибір держави Україна поставив перед її суспільством завдання суттєво переорієнтуватися на кардинальне реформування аграрного сектору. В цьому аспекті велике значення для України має досвід розв'язання країнами Європейського Союзу (ЄС) такого питання як створення сталого сільського господарства на основі Спільної аграрної політики ЄС (САП ЄС). Вона розуміється як узгоджена, консолідована і інтегрована спільна дія країн-членів ЄС по забезпеченню постачання сільськогосподарської продукції за сталими цінами, по підвищенню продуктивності сільськогосподарського виробництва і підтримці економічного і соціально культурного рівня сільськогосподарських виробників та членів їх сімей. Ця спільна дія забезпечується правом.

Правові засади САП ЄС були встановлені Римським договором від 25 березня 1957 р. про заснування Європейського економічного співтовариства (ЄЕС), яке ще називають Спільним ринком. В ньому визначено, що Спільний ринок має також охоплювати сільське господарство та

торгівлю сільськогосподарською продукцією. Остання тлумачиться як продукція, що вирощена на землі, вироблена тваринництвом і рибальством, а також продукти первинної переробки, які безпосередньо пов'язані з цією продукцією [3].

В цьому аспекті слід звернути увагу, що вироблене на основі сільськогосподарської продукції продовольство вважається продукцією другої стадії переробки, а тому не відноситься до сільськогосподарських товарів, а відтак не є предметом САП ЄС. Цей сегмент інтегрованої економіки ЄС регулюється спільною промисловою політикою [3].

Тут зробимо акцент на тому, що САП ЄС є складним сегментом економіки ЄС, який охоплює численні сфери сільськогосподарського виробництва, переробки і реалізації продукції. Протягом всього періоду розвитку ЄС цей механізм перебував у процесі змін і реформ, які спрямовувались на створення ефективного сільського господарства.

САП ЄС де-факто була введена в дію в 1964 р., яка й до нині є найважливішою сферою економіки ЄС. Вона гарантує народам Європи сталий розвиток. САП ЄС визначає: єдині ціни на сільськогосподарську продукцію всередині ЄС і єдиний механізм їх підтримки; свободу торгівлі сільськогосподарською продукцією всередині ЄС; відсутність тарифних і кількісних обмежень; єдине фінансування сільського господарства.

Інститутами ЄС розробляються регламенти, якими визначаються схеми регулювання ринків окремих видів сільгосппродукції, зокрема по відношенню до тих, де спостерігалось перевиробництво, наприклад, зерна, цукру, молока та ін. Для цих товарів вводились гарантовані або інтервенційні ціни. В цілому гарантовані ціни поширюються на 70% сільгосппродукції [8].

Інтервенційні фінанси з бюджету ЄС спрямовуються на розвиток трьох напрямів САП ЄС: організації виробництва, оптимізації торгових потоків і розвитку села. Основну функцію у фінансуванні САП ЄС відіграє Європейський фонд орієнтації і гарантій сільського господарства (ЄФОіГСГ). На потреби САП ЄС спрямовується біля 50 % бюджету, або майже 0,6 % ВВП ЄС. Фінансується ЄФОіГСГ за рахунок митних зборів на сільськогосподарський імпорт та прямих внесків країн-членів. Управління фондом покладається на Європейську Комісію ЄС (ЕК ЄС), якій допомагає очолюваний нею Комітет ЄФОіГСГ, що складається з представників держав-членів. Консультації з Комітетом бувають обов'язкові та факультативні й стосуються усіх питань, пов'язаних з ЄФОіГСГ у рамках процедури «управлінського комітету» [2, с. 56, 59, 465; 6, с. 378].

На початку XXI ст. виник новий актуальний напрям САП ЄС – розвиток села, що передбачав заходи по збереженню і відновленню довкілля, диверсифікації виробництва, підвищенню якості життя в сільських районах, які ставали депресивними. Цей напрям був вироблений тому, що на початку 90-х р. сільські регіони країн ЄС почали відчувати вплив таких чинників, як індустріалізація та застосування у виробництві новітніх технологій.

Ці чинники актуалізували вироблення агрополітичних заходів, які б забезпечували сталість економічного і соціально-культурного розвитку на сільських територіях. Сталість – це така категорія, яка містить у своєму змісті паритетну турботу про високоякісне для життя людини довкілля і гідний для суспільства економічний і культурний стан.

Отже, політика стосовно довкілля на початку XXI ст. стала паритетною, тобто, на 50 % складовою в аграрному секторі ЄС.

Комісар ЕК ЄС з довкілля Я. Поточнік, виступаючи 15 березня 2013 р. на аграрному форумі, заявив: «Захист довкілля та відновлення зруйнованих екосистем має бути одним із головних пріоритетів спільної аграрної політики ЄС» [5]. Далі він продовжив: «Я не бачу, як той обсяг суспільних коштів, які ми витрачаємо на сільське господарство, можна виправдати, якщо залучити САП до реалізації наших екологічних та кліматичних цілей» [5].

Означені вище правові акти інститутів ЄС стали однією із основ адаптації аграрного законодавства України до законодавства ЄС. З метою оптимального входження в Спільний ринок в Україні розроблена Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства ЄС [4].

Для реалізації означеної програми в Україні створений значний адміністративний механізм, або інституції, що забезпечують адаптацію законодавства України до законодавства ЄС [1].

Цими інституціями розробляються додаткові програми адаптації аграрного законодавства України до умов євроінтеграції та реалізації європейських принципів керування аграрною політикою.

Українське суспільство і держава усвідомили, що шлях до ЄС відкритий лише за умови будівництва Європи у власній країні за стандартами ЄС. Навіть Представництво ЄС в Україні та ряд інших організацій з метою допомоги розпочали в 2013 р інформаційну кампанію «Будуймо Європу в Україні» [7].

Першочерговим завданням, яке враховується програмами адаптації аграрного законодавства України до відповідного в ЄС, це створення правових механізмів сприяння сільському розвитку відповідно до стандартів САП ЄС.

В адаптованій до законодавства ЄС «Стратегії розвитку аграрного сектору економіки на період до 2020 року» визначається, що український аграрний сектор з потенціалом виробництва, що значно перевищує потреби внутрішнього ринку, може сприяти розвитку національної економіки та її ефективній інтеграції у європейський і світовий економічний простір, а отже, зростанню доходів задіяного в аграрній економіці сільського населення, кількість якого становить понад третину всього населення країни, а також забезпечити мультиплікативний ефект розвитку інших галузей національної економіки [9].

Отже, підсумовуючи зазначимо, що Україна в майбутньому має можливість у якості провідного учасника світового аграрного ринку чинити вплив на розвинуті країни, зокрема ЄС.

*Список використаних джерел.*

1. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу: стан, проблеми та перспективи [http://www.filesfor.com/meg %20ekonomik%20otnosh/ref/1.doc](http://www.filesfor.com/meg%20ekonomik%20otnosh/ref/1.doc).
2. Вайденфельд В., Вессельс В. Европа от А до Я. Справочник европейской интеграции / Пер. с нем. - Рига: Alberts XII, 2002. - 544 с.
3. Договір про заснування Європейської Спільноти (*консолідована версія станом на 1 січня 2005 року*) [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_017](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_017).
4. Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства ЄС. Затверджена Законом України від 18 березня 2004 року N 1629-IV. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
6. Комісар: спільна аграрна політика ЄС має бути екологічною [http://www.csr-ukraine.org/interes/komisar\\_spiln\\_agrarn\\_politik\\_buti.html](http://www.csr-ukraine.org/interes/komisar_spiln_agrarn_politik_buti.html).
7. Мусис Ніколас. Усе про спільні політики Європейського Союзу. / Пер. з англ. - К.: К. І. С., 2005. - 466 с.
8. Представництво ЄС розпочне інформаційну кампанію «Будуймо Європу в Україні» <http://irgo.org.ua/grazhdanskoe-obshhestvo/predstavnictvo-yes-rozpochne-informacijnu-kampaniyu-budujmo-jevropu-v-ukra%D1%97>.
9. Регламент Комісії (ЄС) N 1063/2010 про внесення змін та доповнень в Регламент (ЄЕС) N 2454/93, що визначає правила застосування Регламенту Ради (ЄЕС) N 2913/92 про створення Митного кодексу Співтовариства 18 листопада 2010 року [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a47](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_a47).

10. Стратегія розвитку аграрного сектору економіки на період до 2020 року Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 жовтня 2013 р. № 806-р <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/806-2013-%D1%80>.

*Довжик Альона Михайлівна*

Студентка 2-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Мороховська Н.С.**, к.ф.н., доц., ФСП НТУУ «КПІ»

### **АДМІНІСТРАТИВНІ ПОСЛУГИ: ПОНЯТТЯ, ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ**

Нині яскраво прослідковується тенденція вагомих змін в багатьох сферах українського суспільства. Мається на увазі активне запровадження стандартів європейської спільноти на, практично, усіх рівнях вітчизняної діяльності. Ці зміни не минули і сферу управління, а саме впровадження новітньої концепції в діяльність, яка має пряму приналежність до державного управління. Зміст цієї концепції пояснюється тим, що інтереси людини і суспільства в цілому набувають пріоритетного характеру, і надання послуг, а саме адміністративних, у демократичному соціумі займає вирішальне місце. Та не дивлячись, на отримані позитивні результати активної діяльності у цій галузі, надання адміністративних послуг характерне певним рядом недоліків, які необхідно врегулювати.

Для належного аналізу відповідного питання, слід, в першу чергу, розкрити сутність поняття «адміністративна послуга». Таким чином, адміністративні послуги – це публічні послуги, які здійснюються органами виконавчої влади, виконавчими органами місцевого самоврядування та іншими уповноваженими суб'єктами, і реалізація яких пов'язана зі здійсненням владних повноважень. Для належного розуміння відповідності ефективності реалізації адміністративних послуг очікуванням суспільства, слід з'ясувати загальні критерії оцінки послуг даного виду. Якість адміністративних послуг слід оцінювати за допомогою таких аспектів як:

- результативність – реалізація запиту на адміністративні послуги, здійсненого юридичною або фізичною особою;
- своєчасність – здійснення адміністративних послуг у строк, який передбачений законом.
- доступність – надання реальної можливості громадянам реалізувати свою потребу у адміністративних послугах.
- зручність – взяття до уваги інтересів і потреб осіб, яким необхідні адміністративні послуги в процесі їх здійснення.

Але, на жаль, не завжди відбувається дотримання цих аспектів, в результаті чого надання адміністративних послуг втілює у собі певні недоліки, які нині потребують активного та ефективного подолання. Серед таких недоліків виділяють:

- Наявність тих адміністративних послуг, які не передбачаються законом;
- Уникання органів, які надають послуги адміністративного характеру, обов'язків щодо затвердження документів особам, які звернулися за допомогою;
- Впровадження графіку, що не є комфортним для громадян, які звертаються за адміністративними послугами;
- Невиправдане стягнення платні великого розміру з громадян, які звернулися за отриманням адміністративних послуг певного виду;
- Невиправдано великий період очікування, для одержання послуг окремого виду;
- Відсутність необхідного правового врегулювання питань, які стосуються надання адміністративних послуг.



Саме через наявність проблем та недоліків подібного характеру, які активно сприяють зниженню якості реалізації адміністративних послуг, громадяни не мають змоги остаточно бути впевненими в результативному набутті, зміні чи припиненні їхніх реальних прав та обов'язків у відповідній сфері. Дане питання потребує ефективного врегулювання в найкоротші строки. Таким чином, основними засобами подолання недоліків процесу здійснення адміністративних послуг є:

- Зменшення тривалості надання послуг адміністративного характеру;
- Здійснення адміністративних послуг за обґрунтовані витрати, які відповідають реальній процедурі отримання громадянином допомоги;
- Підвищення якості процедури надання інформації у процесі реалізації адміністративних послуг.

Отже, підводячи підсумки, можна стверджувати, що інститут надання адміністративних послуг відіграє значну роль у сучасному суспільстві. Але недосконалість цієї процедури потребує нагального вирішення даної проблеми. Адже ефективна реалізація послуг адміністративного характеру у відповідності із європейськими стандартами сприятиме зникненню дій корупційного характеру та підвищенню репутації влади у свідомості громадян, оскільки саме громадська думка є найголовнішим критерієм для удосконалення інституту надання адміністративних послуг.

*Забайлович Лариса Вячеславівна*

Студент 4-го курсу Навчально-наукового інституту інформаційної безпеки  
Національної академії СБ України

*Науковий керівник:*

**Тихомиров О.О.**, к.ю.н., ст. викладач кафедри інформаційних систем і технологій  
Навчально-наукового інституту інформаційної безпеки Національної академії СБ України

## **ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

Поняття «інформаційне суспільство» розуміється як етап розвитку сучасної цивілізації, якому характерне збільшення ролі інформації і знань у житті суспільства, зростання комунікаційних можливостей, інформаційних продуктів і послуг у валовому внутрішньому продукті, формування глобального інформаційного простору, що забезпечує ефективну інформаційну взаємодію людей, доступ до світових інформаційних ресурсів, задоволення соціальних і особистісних потреб [1, с. 3-7].

*Основним завданням розвитку інформаційного суспільства в Україні є сприяння кожній людині на засадах широкого використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, можливості створення інформації і знань, користуватися та обмінюватися ними, виробляти товари та надавати послуги, повною мірою реалізуючи свій потенціал, підвищуючи якість свого життя і сприяючи сталому розвитку країни [2].*

Одним із сучасних способів здійснення соціального управління є соціальні мережі, – онлайн-сервіси, які призначені для відображення та організації соціальних стосунків.

Нині, соціальні Інтернет-мережі відіграють значну роль у житті суспільства. Особливою популярністю користуються ці ресурси серед сучасної молоді, яка все більше приділяє увагу Інтернету.

За тематикою класифікувати соціальні мережі можна на такі:

- загально-тематичні, мережі дозвілля (MySpace, youtube, Мой мир@Mail.Ru);
- навчальні, соціалізуючі (wikipedia.org, LiveLib, X-libris.net, dumalka.ru);
- «однокласники» (Classmates, Facebook, Odnoklassniki, vkontakte, Connect);
- ділові (LinkedIn, Atlaskit, MoiKrug.ru, Profeo);
- політичні (Politiko, Politiki.tv, Соратники.py);

- мережі, об'єднані навколо проблематики дому та родини (Ancestry.com, Geni.com, DrugMe.ru);
- релігійні мережі (MyChurch, Faithbook, Гефсимания).

Аналізуючи процес виникнення і розвитку соціальних мереж, а також функції, які вони виконують у сучасному світі, можна дійти висновку, що значне поширення соціальних Інтернет-мереж має суттєві соціальні наслідки, як позитивного, так і негативного характеру.

Серед негативних аспектів впливу соціальних мереж виділяють такі:

- віртуалізація соціального життя;
- зрощування, переплетіння реального та віртуального у житті людини;
- Інтернет-залежність, що викликає комплекси, психічні розлади, часті зміни настрою та депресії;
- поява нових видів девіантної поведінки в формі різних проявів хакерства;
- фрагментація суспільства, створення великої кількості відокремлених віртуальних груп за інтересами;
- поява нових технологій у політичному житті, за допомогою яких здійснюється маніпулювання свідомістю;
- анонімність – користувачі прикриваються різними псевдонімами (ніками), під час спілкування в Інтернеті, немає впевненості в тому, що ваш співбесідник саме та людина, за яку себе видає.;
- нестримний спам, який є заохоченням під виглядом «безвинних» лінків (посилань), що пропонують перейти на різні невідомі, заражені вірусами сайти;
- крадіжка приватної інформації – людина може стати жертвою злочинців, завдяки інформації розміщеної на персональній сторінці.

Крім того, широкі можливості сучасних комп'ютерних технологій дозволяють не докладаючи великих зусиль, створювати «інформаційний портрет» користувача, починаючи від музичних вподобань та закінчуючи рівнем доходу та статків, який може бути використаний у злочинних цілях.

Поряд з цим соціальні мережі можуть надавати значні переваги. Серед них:

- оперативність та доступність зв'язку між користувачами на будь-яких відстанях;
- можливість розширення кількості контактів, встановлення нових зв'язків та пошук старих друзів і співдумців;
- «глобалізація» життєвого простору людини;
- поява нових технологій у сфері дозвілля;
- сприяння формуванню інформаційної культури людини [3; 4].

Отже, з розвитком інформаційного суспільства, соціальні мережі сприяють зростанню можливостей впливу на соціум. Інтернет-мережі можуть використовуватись в якості інструменту інформаційного управління свідомістю користувачів, більшість з яких не здогадується і не усвідомлює реальну і потенційну небезпеку використання даних, наданих ними у соціальних мережах. Це становить загрозу інформаційній безпеці суспільства і особистості та потребує відповідного реагування, у тому числі з боку держави.

*Список використаних джерел:*

1. Дубов Д. В. Інформаційне суспільство в Україні: глобальні виклики та національні можливості: аналіт. доп. / Д. В. Дубов, О. А. Ожеван, С. Л. Гнатюк. – К. : НІСД. – 2010. – С. 3-7
2. Закон України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки» від 09.01.2007 р. № 537-5-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Галіч Т.О. Соціальні Інтернет-мережі та віртуалізація суспільного життя / Т.О. Галіч // Соціологія майбутнього: науковий журнал з проблем соціології молоді та студентства . – 2010. – № 1. – С. 149-151

*Івасенко Ірина Вікторівна*

Студентка 4-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Кравчук О.О.**, доц., ФСП НТУУ «КПІ»

### **«ЕЛЕКТРОННИЙ УРЯД» ЯК КОНЦЕПЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

На сьогодні питання щодо електронного уряду є досить актуальним, оскільки ми живемо в епоху інформаційних технологій і Україна стоїть за крок до вступу в Європейський Союз.

Україна зацікавлена в тому, щоб всі держави-учасниці ЄС ставилися до неї як до рівноправного потенційного члена, який відповідає стандартам ЄС в сфері інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Однією з передумов інтеграції України в ЄС являється впровадження системи електронного урядування на всіх рівнях державного управління.

Багато науковців досліджували проблематику електронного урядування, його методи впровадження в практичну діяльність. Серед них такі, як: О.Голобуцький, Д. Дубов, С. Дубова, І. Клименко, С. Кузнецова, М.Демкова.

Поняття електронного уряду з'явилося вперше в 90-х роках ХХ століття в Західній Європі, а саме в Сінгапурі. Потім приєдналися США, Великобританія, Канада та інші.

Модель електронного уряду складається з 3 рівнів реалізації. Це 1) «Уряд — громадянам», де функціонує двосторонній зв'язок між громадянами і органами виконавчої влади, де громадяни заощаджують час, гроші, а державні органи економлять на адмініструванні типових послуг; 2) «Уряд – уряду», де функціонує автоматичний документообіг; 3) «Уряд - бізнесу», де взаємодіють державні органи і бізнес, прикладом може бути перехід на електронну систему закупівель, де прослідковується економія коштів до 50%. Електронний уряд передбачає надання державних послуг через електронні засоби: Інтернет, мобільний зв'язок, цифрове телебачення, call-центри[1, 87]. Громадяни можуть одержувати в Інтернеті довідки і документи, подавати скарги і заяви, заповнювати податкові декларації, отримувати відповіді на свої запити в режимі онлайн. Впровадження електронного уряду - це складний організаційний, економічний, технологічний і соціальний процес, що вимагає значних фінансових витрат.

У вересні 2011 року Україна приєдналася до міжнародної Ініціативи "Партнерство "Відкритий Уряд" (OGP-ініціативи), що має велике значення для нашої країни як на міжнародній арені, так і для досягнення цілей в середині держави. На сьогоднішній день до цієї ініціативи приєднано 57 країн світу, включаючи й Україну[2]. Мета «Відкритого уряду» - це впровадження прозорості дій влади, взаємодія громадян і державних органів з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Минуло 2 роки і постає питання, якими досягненнями Україна може пишатися за цей період? А таких досить багато, на мою думку. По-перше, наша держава запровадила електронний документообіг, електронний цифровий підпис, за допомогою якого громадянин чи підприємство може звітувати до податкової інспекції, до Пенсійного фонду і до органів статистики. Цей електронний ключ є безкоштовним і згідно зі статистикою Міністерства доходів і зборів з початку 2013 року 600 тисячам громадян скористалися електронним цифровим підписом (електронним ключем). По-друге, поступово створюється нормативно-правова база, яка регулює питання щодо електронного урядування. Наприклад, Закон України «Про інформацію», Закон України "Про Національну програму інформатизації", Закон України "Про Основні засади розвитку

інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки" , Закон України "Про електронні документи та електронний документообіг" , Закон України "Про електронний цифровий підпис", Закон України "Про звернення громадян" , Закон України "Про захист персональних даних" , Закон України "Про доступ до публічної інформації "[3]. По-третє, створення засобу двостороннього зв'язку між громадянами і органами державної влади. Як приклад, це створення порталу КМДА для киян під назвою «Карта проблем», де будь-який громадянин може звернутися та поскаржитися на будь-яку проблему, починаючи від невивезеного сміття у дворі до несанкціонованої торгівлі[5]. Завдяки порталу можна зібрати підписи багатьох громадян з однієї проблеми, і як наслідок цього, скарга перетвориться на колективну петицію[4]. Також в певні години доби можна задати питання представнику влади в онлайн режимі. Ця карта звернень громадян є безпосередньо елементом електронного уряду. Але нам є ще до чого прагнути. Наприклад, було б добре, якщо повністю були відомі, відкриті для народу витрати бюджетних коштів, тоді б підвищився рівень довіри владі, зменшилась корупція і бюрократія. Адже електронне урядування - це демократичне урядування, саме народ повинен контролювати діяльність своїх обранців, органи влади повинні прикладати всі зусилля, щоб якомога ефективно забезпечити потреби кожного громадянина.

Отже, електронний уряд – це вид державного управління, діяльність якого направлена на тісну співпрацю держави і громадянина, їх взаємодія, в свою чергу, спрямовується на надання послуг і консультацій онлайн з боку держави, можливість громадян залучатись до прийняття рішень органами влади, а головною метою цього виду управління є впровадження прозорості, відкритості влади та контроль над нею з боку громадян.

*Список використаних джерел:*

1. Голобуцький О.П. Електронний уряд. /О.П. Голобуцький, О.Б.Шевчук. –К.: АтлантUMS, 2002.–173 с.
2. Open Government Partnership [Electronic Resource]. – Mode of access : <http://www.opengovpartnership.org/topics>
1. 3. Національний центр електронного урядування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nc.gov.ua/menu/regulations/laws\\_ukraine/](http://nc.gov.ua/menu/regulations/laws_ukraine/)
2. 4. CorruptUA – платформа моніторингу корупційних правопорушень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://corruptua.org/2013/06/kiyani-stvorili-v-merezhi-kartu-problem-dlya-borotbi-z-zhekami-ta-chinovnikami/>
5. Київська міська державна адміністрація. Офіційний інтернет-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kievcity.gov.ua/>

***Качуровський Станіслав Вікторович***

Магістрант факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

Науковий керівник:

**Чепульченко Т. О.**, доцент, к.ю.н., ФСП НТУУ «КПІ»

## **СУЧАСНІ ПРІОРИТЕТИ У СПРИЯННІ РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ ОХОРОНИ ТА ЗАХИСТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ НА ШЛЯХУ АДАПТАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ**

У Загальнодержавній програмі адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу (далі ЄС), затвердженій Законом України від 18 березня 2004 року N 1629-IV, зазначено, що однією з пріоритетних сфер, в яких здійснюється адаптація законодавства є інтелектуальна власність. Даний документ був створений на вимогу Угоди про партнерство і

співробітництво між Україною і ЄС та його державами-членами, ратифікованої законом N 237/94-ВР від 10.11.1994 р. та яка набула чинності 01.03.1998 р. (далі УПС). УПС не скасовує заборон або обмежень захисту інтелектуальної власності у національному законодавстві, але зобов'язує Україну удосконалювати захист прав на інтелектуальну власність для того, щоб забезпечити рівень захисту, аналогічний до існуючого в ЄС, включаючи ефективні засоби захисту цих прав. Стаття 93 УПС зазначає, що у рамках сфери дії цієї угоди кожна сторона зобов'язується забезпечити фізичним та юридичним особам іншої сторони доступ, вільний від дискримінації щодо своїх власних фізичних та юридичних осіб, до компетентних судів та адміністративних органів сторін для захисту їх особистих та майнових прав, включаючи права на інтелектуальну, промислову та комерційну власність.

На шляху вирішення існуючих прогалин у цій визначеній пріоритетній сфері в 2001 році було створено Науково-дослідний інститут інтелектуальної власності (далі НДІ ІВ) у складі Академії правових наук, основними завданнями якого стали: проведення наукових досліджень у сфері інтелектуальної власності; участь у розробленні проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань інтелектуальної власності; підготовка експертних висновків із зазначених питань.

Про суттєві досягнення в рамках адаптації законодавства України до Європейських стандартів зазначив директор цієї установи: «...здійснюючи наукові дослідження з різних питань сфери інтелектуальної власності та інноваційної діяльності, фахівці нашого інституту накопичили істотний теоретичний потенціал та практичний досвід, який дозволив їм посісти гідне місце в національній системі охорони та захисту прав інтелектуальної власності. Під дахом інституту об'єднують свої зусилля найкращі фахівці країни, які спеціалізуються в галузі права інтелектуальної власності та економіко-правових засад інноваційної діяльності»[1].

У НДІ ІВ розроблялися концептуальні засади правового забезпечення сфери інтелектуальної власності в Україні в контексті європейської інтеграції, в рамках яких вирішувалися такі завдання, як дослідження шляхів гармонізації законодавства у сфері інтелектуальної власності до законодавства ЄС та міжнародних стандартів, правове забезпечення захисту прав інтелектуальної власності в Україні, формування правових засад для створення в Україні національної інноваційної системи та забезпечення державної підтримки комерціалізації інноваційної діяльності [2].

Що ми маємо на сьогодні? Чи відповідає національне законодавство нормам ЄС? Закон України «Про авторське право і суміжні права» N 3792-ХІІ від 23.12.1993 р. в редакції закону N 2627-ІІІ від 11.07.2001 та з останніми змінами від 13.01.2011 повністю відповідає вимогам норм міжнародних договорів, до яких приєдналась наша держава.

Інтелектуальна власність в Україні, та закони, що її регулюють, відповідають принципам міжнародного законодавства, але існують деякі проблеми. Однією з них є колізії між Цивільним Кодексом України (далі ЦКУ) та спеціальними законами, в яких використовується поняття «знак для товарів та послуг», що відповідає вимогам міжнародних нормативно-правових актів, а в ЦКУ – «торговельна марка». Нажаль, даний недолік досі не усунули, тим самим створюючи проблеми визначення об'єкту інтелектуальної власності, що підпадає під захист.

Також було прийнято низку законодавчих актів, які регулюють питання юридичної відповідальності за порушення прав інтелектуальної власності, особливо що стосуються контрафактної аудіовізуальної продукції та лазерних дисків. Ці акти повністю відповідають міжнародним стандартам.

Ще у 2009 році рішенням Колегії Державного департаменту інтелектуальної власності (нині Державна служба інтелектуальної власності України) було схвалено «Концепцію розвитку

державної системи правової охорони інтелектуальної власності на 2009-2014 рр.», метою якої є визначення шляхів подальшого розвитку та вдосконалення державної системи правової охорони інтелектуальної власності, пріоритетами якої є максимально повне, своєчасне, якісне забезпечення фізичним та юридичним особам набуття і захисту прав інтелектуальної власності відповідно до міжнародних норм і стандартів [3].

В Україні значно збільшилась кількість судових справ у сфері інтелектуальної власності, та через недостатню кількість суддів відповідної кваліфікації розгляд цих справ дуже повільний. Законодавці та науковці пропонують альтернативні способи розв'язання спорів у сфері інтелектуальної власності та вивчають питання щодо створення в Україні спеціалізованого Патентного суду.

Вже можна констатувати, що законодавство України з охорони і захисту прав інтелектуальної власності здебільшого відповідає міжнародним стандартам і органи державної влади працюють над його вдосконаленням. Так, звертаючись до авторського права, можна сказати, що тут законодавча база в Україні практично сформована. Це вже, як зазначають науковці і дослідники, не розрізнена сукупність чинних нормативно-правових актів, а достатньо цілісна система. А найсуттєвішим досягненням можна вважати Закон «Про авторське право і суміжні права» в редакції 2001 р., який визнаний найкращим на європейському просторі, тому що всі положення міжнародних конвенцій щодо авторського права закладені до цього нормативного акту.

*Список використаних джерел:*

1. Правовий тиждень//Захист ІВ на рівні міжнародних стандартів/№20(146), - 19 травня 2009р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=1115>
2. Історія. Досягнення. Творчі плани НДІ ІВ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ndiiv.org.ua/ua/istorija-dosjahnennja-tvorchi-plany.html>
3. Концепція розвитку державної системи правової охорони інтелектуальної власності на 2009-2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://sips.gov.ua/ua/konts9-14.html>

***Кравчук Олексій Олегович***

Кандидат юрид. наук, доцент, ФСП НТУУ «КПІ»

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ В УПРАВЛІННІ ДЕРЖАВНОЮ ВЛАСНІСТЮ ШЛЯХОМ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ОБЛІКОВИХ ПРОЦЕДУР**

Сутністю, основою управління державною власністю є взаємодія суб'єктів і об'єктів управління, в процесі якої відбувається організуючий вплив суб'єктів управління на поведінку, суспільні відносини, в яких беруть участь об'єкти управління (відносини державної власності). Окрім власне організуючого впливу суб'єктів на об'єкти управління, важливою частиною управління державною власністю є необхідна наявність міцного зворотного зв'язку об'єктів із суб'єктами. Його наявність власне і розкриває сутність процесу управління як взаємодії суб'єктів і об'єктів управління (саме взаємодії, а не лише впливу перших на других).

У держави як будь-якого крупного власника найважливішим управлінським методом організації належної якості зворотного зв'язку є стандартизація обліку і контроль. Мова йде про стандартизацію всіх процедур: від управлінської взаємодії – до безпосередньо виробничого процесу і обліку його результатів. Вбачається, що в усіх цих сферах на кожному підприємстві, організації, установі державної власності повинні бути створені і застосовуватися деталізовані внутрішні стандарти. Будуючи систему бухгалтерського обліку на основі професійних оціночних суджень, держава поставила і державний сектор в рівні умови з приватним. Але поряд із цим

державні підприємства, організації, установи з допомогою системи бухгалтерського обліку і фінансової звітності повинні забезпечити облік державного майна і контроль за його використанням. Цілком зрозуміло, що в таких умовах держава повинна бути весь час насторожі, як весь час насторожі є будь-який крупний власник, адже чим більше дискреційних повноважень має представник, тим більшого контролю потребує його діяльність. Підсистеми управління державною власністю на рівні державних підприємств, установ, організацій мають забезпечувати ведення обліку і контролю на основі єдиних засад. Стандартизація в обліковій політиці в державному секторі має забезпечити достовірну і єдину інформацію про однакові види активів і зобов'язань. Для цього їх наявність, використання та рух мають обліковуватися в однакових формах первинних документів, зведених реєстрах обліку. І ці форми мають бути визначені, стандартизовані в обліковій політиці.

Кожен процес, що має місце в процесі нормальної діяльності державного підприємства, організації, установи, має бути стандартизований, описаний, а порядок фіксації впливу кожного з них на майно (активи) підприємства та його зобов'язання – має бути суворо формалізований і описаний в обліковій політиці. Має забезпечуватися регулярно і достовірно проведення інвентаризації активів та зобов'язань (у необхідних випадках – за участі представників органу управління), і надаватися повна інформація про їх результати (нестачі, лишки, пересортицю, незадовільний стан об'єктів, відсутність належного обліку, умов збереження тощо).

Після достовірності, ключова мета стандартизації в розглядуваній сфері – це співставність відповідної облікової та звітної інформації. Адже лише тоді власник в особі уповноважених органів матиме змогу приймати правильні рішення щодо всього належного йому масиву об'єктів державної власності, коли він володітиме повною достовірною інформацією про належне йому майно і його розподіл (за всіма необхідними параметрами).

Далі для організації належного зворотного зв'язку необхідно, щоб названі стандартизовані облікові процедури суворо дотримувалися, забезпечуючи органічний функціональний взаємозв'язок процесів безпосереднього володіння, користування, розпорядження державним майном, та інформаційних систем обліку, звітності і контролю в сфері управління державною власністю.

Для цього органи управління мають забезпечувати контроль за дотриманням стандартизованих процедур, при необхідності внесення змін і доповнень в зазначені стандарти, а також здійснення заходів реагування у випадках виявлення відхилень контрольованої системи від заданих параметрів. І тут слід відмітити фактор взаємозв'язку і взаємозалежності систем обліку і контролю як елементів зворотного зв'язку. Мова йде про те, що наявність стандартизованих процедур дисциплінує, сприяє впровадженню їх у життя і спрощує контроль (адже значно простіше контролювати дотримання встановлених правил і процедур, аніж напівхаотичні дії в умовах невизначеності). Відсутність належної регламентації – навпаки створює умови для безхазяйності і безконтрольності.

Поряд із цим, мають бути розроблені стандарти не лише створення облікової і звітної інформації, але і стандарти її узагальнення в органах управління, що мають включати перевірку логіки наданої інформації, її достовірності шляхом контролю порівнянності із аналогічною інформацією (інформацією аналогічних суб'єктів, інформацією цього ж суб'єкта, отриманою від нього раніше), належності розшифрувань і пояснень, наявності чи відсутності інформації, що свідчить про необхідність реагування (в т.ч. невідкладного). При необхідності на основі безпосередньої взаємодії із суб'єктом підготовки інформації здійснюється її уточнення та коригування, а також вживаються заходи реагування (надаються доручення, приймаються інші управлінські рішення, здійснюється притягнення посадових осіб до відповідальності,

призначається перевірка, аудит, передаються матеріали в правоохоронні органи). До компетенції органів управління має бути віднесено не лише погодження облікової політики, але і покладено обов'язок забезпечення єдності в її змісті як при погодженні, так і при послідовному її застосуванні. Мають бути передбачені обов'язки органів управління по контролю за реалізацією облікової політики в процесі отримання від підприємств і обробки фінансової звітності з відповідними примітками.

Розглянуті функції органів управління забезпечуються з допомогою таких методів, як видання обов'язкових приписів (галузевих стандартів), складання типових документів, погодження облікової політики, а також моніторинг і контроль у формі ревізії, аудиту та перевірок. Відповідні повноваження мають реалізовуватися на основі застосування сучасних досягнень в інноваційній сфері (різного роду автоматичних реєстрів, систем управління базами даних).

*Кранівіна Даря Миколаївна*

Студентка 4-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Голосніченко І.П.**, д.ю.н., доц., ФСП НТУУ «КПІ»

### **ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПОСЛУГИ»**

Новий Закон України «Про адміністративні послуги» № 5203 - VI, прийнятий Верховною Радою України 06 вересня 2012 року, розроблено задля створення доступних та зручних умов для реалізації та захисту прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб щодо отримання адміністративних послуг, запобігання проявам корупції під час їх надання.

Даний Закон визначає поняття адміністративної послуги, суб'єкта звернення за такою послугою, суб'єкта надання адміністративної послуги, строки та порядок її надання. Самі адміністративні послуги надаються безпосередньо через центри надання адміністративних послуг за допомогою адміністраторів і/або через Єдиний державний портал адміністративних послуг, на якому вони надаються в електронній формі за допомогою Інтернету.

Істотною перевагою прийнятого Закону є те, що він забороняє суб'єкту надання адміністративної послуги вимагати від заявника документи або інформацію, що знаходиться у володінні суб'єкта надання адміністративних послуг або державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ або організацій, які перебувають у сфері їх управління. Відтепер суб'єкт надання адміністративної послуги зобов'язаний самостійно отримати такі документи або потрібну йому інформацію, звернувшись до відповідних органів.

Важливо відзначити, що дія Закону не поширюється на суспільні відносини у сфері здійснення державного нагляду ( контролю), метрологічного контролю і нагляду, акредитації органів з оцінки відповідності, дізнання, досудового слідства, оперативно - розшукової діяльності, судочинства, виконавчого провадження, нотаріальних дій, виконання покарань, доступу до публічної інформації, застосування законодавства про захист економічної конкуренції, здійснення діяльності, що стосується державної таємниці, придбання прав на конкурсних засадах та набуття прав щодо об'єктів, обмежених у цивільному обороті.

Право на отримання адміністративної послуги має фізична особа, в тому числі фізична особа - підприємець, незалежно від реєстрації його місця проживання або місця перебування, крім випадків, встановлених законом. Юридична особа має право на отримання адміністративної послуги або звернувшись за місцем свого знаходження, або у випадках, передбачених, законом, залежно від місця здійснення діяльності або місцезнаходження відповідного об'єкта.

При цьому Закон « Про адміністративні послуги » містить ряд неточностей і недоліків.

По-перше , як це парадоксально не звучить, але в Законі відсутній перелік адміністративних послуг, а також граничний строк їх надання.

Частина 2 ст. 5 і частина 2 ст. 10 Закону посилаються на те, що такий перелік і строки



затверджуються окремим законом. Обов'язок підготовки проекту такого закону покладається на Кабінет Міністрів України.

По-друге, Законом не врегульовано розмір і порядок справляння плати за надання адміністративної послуги (адміністративного збору) . Цей механізм так само повинен затверджуватися окремим законом, проект якого повинен розробити той же Кабмін.

По-третє , реалізація Закону відбуватиметься протягом тривалого періоду часу, зокрема, для того, щоб Єдиний державного портал адміністративних послуг почав функціонувати. Крім того, Порядок, який повинен визначити порядок ведення Реєстру адміністративних послуг, має бути розроблений і затверджений Кабінетом Міністрів. І, нарешті, перелік та вимоги до документів, необхідних для отримання адміністративної послуги, повинні визначатися окремим законом. І все перераховане вище, звичайно ж, потребують чималих фінансових витрат.

Підсумовуючи вищевикладене, варто наголосити на тому, що основною метою прийняття Закону України «Про адміністративні послуги» є відхід від паперової тяганини і втрат великої кількості часу в державних і місцевих органах, який витрачається на отримання додаткових і, часто непотрібних, послуг. Якщо ж Закон дійсно запрацює, процедура отримання необхідних документів або послуг суттєво спроститься і покращиться.

*Кур'ян Вікторія Валеріївна*

Студентка 6-го курсу Миколаївського відділення Навчально-наукового інституту заочного навчання Національної академії внутрішніх справ

*Науковий керівник:*

**Андрущенко І.Г.**, к.ю.н., доцент, Національної академії внутрішніх справ

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА, ЩО РЕГУЛЮЄ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ**

Статтею 1 Закону України “Про адміністративні послуги” визначається, що адміністративна послуга – це результат здійснення владних повноважень суб’єктом надання адміністративних послуг за заявою фізичної або юридичної особи, спрямований на набуття, зміну чи припинення прав та/або обов’язків такої особи відповідно до закону.

Основними вимогами щодо регулювання надання адміністративних послуг, що встановлюються виключно законами, які регулюють суспільні відносини щодо надання адміністративних послуг, є:

- підстави для одержання адміністративної послуги;
- суб’єкт надання адміністративної послуги та його повноваження щодо надання адміністративної послуги;
- перелік та вимоги до документів, необхідних для отримання адміністративної послуги;
- платність або безоплатність надання адміністративної послуги;
- граничний строк надання адміністративної послуги;
- перелік підстав для відмови у наданні адміністративної послуги.

Законодавець передбачив чітко визначенні вимоги, але для їх реалізації суб’єкт надання адміністративних послуг, повинен привести технологічні та інформаційні картки у відповідність з чинним законодавством України.

Наявність інформації на офіційних сайтах органів, що є суб’єктами надання адміністративних послуг та у державних реєстраторів центрів надання адміністративних послуг стосовно процедури надання певної послуги, переліку документів для її отримання із зразками заповнення таких документів, розміру та порядку оплати такої послуги, посадових осіб, відповідальних за надання певних видів цих послуг — це великий крок уперед у розвитку адміністративних послуг та вирішення проблем зазначених у Концепції розвитку системи надання

адміністративних послуг органами виконавчої влади, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15.02.2006 р. № 90-р.

На нашу думку така вимога, як перелік документів, необхідних для отримання адміністративної послуги, заслуговує уваги тому необхідно дослідити:

- критерії встановлення вимоги;
- підтвердження джерела походження переліку документів;
- суб'єкт уповноважений затверджувати перелік документів;
- наслідки для суб'єкта отримання адміністративної послуги.

Критерії встановлення переліку документів для отримання адміністративної послуги перш за все повинні відповідати чинному законодавству і, що є суттєво, не одному Кодексу чи Закону, а повинен бути узгодженим з усіма чинними нормативно-правовими актами. Посилання на джерело походження переліку документів, надає можливість упевнитись в тому, що узгодження дійсно здійснено, а не є лише формальністю.

Технологічна картка адміністративної послуги, що містить інформацію про порядок надання адміністративної послуги та суб'єкта надання такої послуги, затверджується зазначеним суб'єктом для кожної адміністративної послуги, яку він надає.

У разі коли суб'єктом надання адміністративної послуги є посадова особа органу виконавчої влади, іншого державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим, органу місцевого самоврядування, уповноважена відповідно до закону надавати адміністративні послуги, технологічна картка затверджується органом, якому така особа підпорядковується.

Результатом адміністративної послуги є рішення про надання зазначеної послуги або про відмову в її наданні.

Відмова в наданні адміністративної послуги, дії та бездіяльність суб'єкта уповноваженого надавати такі послуги можуть бути оскаржені у суді.

Якщо, суб'єкт, уповноважений затверджувати технологічну та інформаційні картки адміністративної послуги завідомо не внесе до переліку документів, необхідних для отримання адміністративної послуги, один із документів передбачених законодавством, суб'єкт отримання такої послуги автоматично позбавляється можливості захистити свої права в судовому порядку.

Права на захист такий суб'єкт не позбавлено, але такий захист приречений на поразку на самому початку. Адже, коли суб'єкт отримання адміністративної послуги звернеться за захистом своїх прав до суду, то в результаті, суб'єкт надання адміністративної послуги, використає неподання одного з документів згідно до законодавства, а не до переліку, затвердженого суб'єктом уповноваженим затверджувати технологічну та інформаційні картки адміністративної послуги, – як не виявлене бажання отримати адміністративну послугу.

Отже, проаналізувавши таку вимогу як перелік документів необхідних для отримання адміністративної послуги, слід констатувати, що безсумнівно надання адміністративних послуг через центри надання адміністративних послуг значно покращує та спрощує порядок отримання адміністративних послуг, але прогалини все ще існують.

У зв'язку з цим, для усунення таких прогалин можна запропонувати ряд доповнень до чинного законодавства, яке торкається адміністративних послуг, зокрема:

- запровадити відповідальність суб'єкта уповноваженого затверджувати технологічну та інформаційні картки адміністративної послуги за внесення даних, що не відповідають чи не повністю відповідають нормам чинного законодавства України;

- у разі неподання суб'єктом отримання адміністративної послуги документу, що передбачений законодавством, з вини суб'єкта уповноваженого затверджувати технологічну та інформаційні картки адміністративної послуги, вважати, що такий документ (поданий в процесі

судового розгляду) подано своєчасно та суб'єкт надання адміністративної послуги зобов'язаний надати необхідну послугу.

*Лянная Наталія Володимирівна*

Студентка 4-го курсу факультету ресторанно-готельного та туристичного бізнесу КНТЕУ

*Науковий керівник:*

**Тимцуник В. І.**, д. н. з д. у., ФЕМП КНТЕУ

## **РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА РЕАЛІЇ**

Розбудова в Україні суспільства на демократичних засадах, прагнення країни, і навіть її поступові кроки, до інтегрування в Європейський Союз перегакуються з необхідністю якісного оновлення усієї системи державного управління шляхом запровадження нових методів управління - дієвого інструментарію, що буде задовольняти вимоги сучасності. Використання новітніх інформаційних технологій, у тому числі впровадження цілісної системи електронного урядування, значно прискорить цей процес.

Ідея електронного урядування дещо суперечлива, оскільки, з одного боку - широке застосування комп'ютерних технологій може спричинити зменшення ролі органів влади в процесі прийняття управлінських рішень, а з другого - навпаки, адже впровадження on-line технологій може призвести до збільшення ролі державних установ, підвищення результативності їх діяльності і відповідного збільшення значимості. Обидві позиції мають право на існування, однак друга є більш реальною, враховуючи наявність у відповідних державних структур функції адміністрування, з одного боку, та переважну пасивність громадян - з іншого [2, с. 168].

Загальний зміст електронного уряду в тому, що управлінські дії стають менш жорсткими, структурованими й нормативно обмеженими; управління ґрунтується радше на горизонтальних, аніж вертикальних, зв'язках. Головна відмінність уряду, що зебезпечений електронним інтерфейсом та електронним урядуванням у тому, що в разі реалізації першого джерелом політичних рішень виступає політична верхівка, а у разі другого варіанту - суспільні структури починають впливати на цей процес [3, с. 59].

Суттю електронної форми уряду є об'єднання за допомогою інтернет-технологій усіх міністерств і відомств у єдиний комплекс із вищим ступенем інтегрування внутрішніх процесів (документообіг) і єдиним інтерфейсом (вікном взаємодії) із громадянином (користувачем). [4, с.13]. Тож громадяни будуть мати можливість спілкуватися не з декількома відомствами по черзі і відпаде таке явище як «черга на прийом до посадової особи». Передбачається створення єдиного посередника в мережі он-лайн, що водночас стане представником усіх місцевих та регіональних відомств. Окрім цього, запит громадянина автоматично направляється у відповідні інстанції, й у більшості випадків відповідь (юридична консультація, квитанція про сплату послуг, бюлетень для голосування, довідка, податкова декларація) дається негайно й без участі людини.

Взаємодія держави і громадян в електронному уряді спрямована на:

- інформування громадськості про діяльність органів державної влади;
- надання он-лайн-послуг, консультацій;
- залучення громадян до прийняття рішень органами державної влади;
- громадський контроль за діяльністю органів державної влади.

Необхідно пам'ятати, що контроль як управлінська функція, у тому числі у сфері державного управління, виправдана у разі, коли процес у певній сфері чітко спланований, а відхилення від заданих параметрів можна виявити та скорегувати. У зв'язку з переліченими факторами постає

проблема залучення громадськості до участі в електронному урядуванні, особливо зважаючи й на те, що окремого Закону про громадський контроль в Україні досі не було ухвалено.

У цьому напрямку постає ще одна проблема електронного уряду - відсутність можливості охопити й активізувати населення, особливо на регіональному рівні (села, райони), яка виникла внаслідок економічних та інформаційно-технічних обмежень:

- цифрової нерівності населення;
- обмеженого доступу до Інтернету;
- відчуження від влади і недовіра до неї;
- звичка до особистої взаємодії, що особливо важлива для громадян похилого віку, які становлять значну частку користувачів соціальних державних послуг [5.с.7].

Проблеми, пов'язані із впровадженням технологій електронного урядування у діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, мають міжвідомчий, міжрегіональний характер і не можуть бути розв'язані окремими органами виконавчої влади [1].

Таким чином, електронне урядування – це не технологічне рішення, що диктується часом, а концепція держави, й попри те, що вона прийнята та затверджена, потребує перед своєю ефективною роботою проведення масштабного інформаційного перетворення суспільства. Говорячи, про електронне урядування, ми говоримо про нову філософію здійснення державного управління, новітні технології регуляторної політики, та створення оновлених цінністих парадигм суспільства, що відкрите до влади, якій можна довіряти. Лише в поєднанні названих елементів можна стверджувати про створення й ефективного функціонування електронного уряду.

*Список використаних джерел:*

1. Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції розвитку електронного урядування в Україні» // Концепція від 13.12.2010 № 2250 р
2. Шеверда В. А. Електронне урядування як спосіб підвищення ефективності системи державного управління / В. А. Шеверда // Менеджмент за умов трансформаційних інновацій: виклики, реформи, досягнення : матеріали міжнар. наук. конф., м. Суми, 10-12 травня 2007 р. – Суми : СОШПО, 2007. – Ч-2. – С. 168.
3. Сморгунов Л. В. Электронное правительство, менеджмент знания и административные реформы // ПОЛИТЭКС, 2005. – № 2. – С. 59.
4. Олена Ємельяненко. Традиційний та електронний уряд: концептуальні відмінності // Віче -2008. - №2. – С.13
5. Асанова А.А. Електронний уряд як дійовий механізм і форма співпраці держави та громадян взаємодії в інформаційному суспільстві// Вісник НАДУ (текст): зб.наук.пр. – Вип.1(37). – К. : НАДУ, 2007. – С.3-10

## **ДІЯЛЬНІСТЬ МІЛІЦІЇ ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ, СВОБОД І ОBOB'ЯЗКІВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА**

Законом України «Про міліцію» одним із головних завдань встановлено захист прав, свобод та інтересів людини і громадянина. Дане завдання знаходиться на першому місці в діяльності будь-якого державного органу в демократичній правовій державі.

Цікавість до міліції як органу забезпечення прав і свобод людини полягає в тому, що саме органи внутрішніх справ забезпечують нашу безпеку, надійність в державі та в завтрашньому дні, захищають суспільство від злочинних посягань.

Але іноді саме міліція вчиняє дані протизаконні посягання, будь-то перевищення повноважень чи як просто невинувата жорстокість. Омбудсман України, міжнародні організації, ЗМІ все більше звертають увагу суспільства до порушень прав і свобод людини працівниками органів внутрішніх справ.

Однією з найбільших проблем залишається фабрикування кримінальних справ, підтасовка доказів, незаконні способи отримання свідчень від обвинувачених (за допомогою погроз, психологічного та фізичного примусу).

Конституція України пріоритетним завданням держави та її органів поставила захист та забезпечення прав і свобод людини і громадянина. Це дало поштовх прийняттю багатьох нормативно-правових актів в даній сфері: Закони України «Про звернення громадян», «Про демократичний громадський контроль над військовою організацією та правоохоронними органами держави», «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», Постанову ВРУ «Про дотримання правоохоронними органами України конституційних гарантій і законності в забезпеченні прав і свобод людини».

Не зважаючи на це, на даний час в Україні ще досить слабо пропрацьований порядок забезпечення та захисту прав людини від посягань зі сторони державних органів. Про що можна говорити, якщо розслідування по питанню випадків насильства в міліції здійснює міліція, але інші підрозділи. Звідки чекати об'єктивності та неупередженості? А випадки смертей та насильства в міліції все частішають. За даними українських правозахисників в минулому році у закладах МВС померло більше 50 українців, у 2009 – 23. Згідно соціологічних досліджень в 2010 році жертвами насильства стали близько 800 тис. українців. Також великою проблемою являється незаконне притягнення до кримінальної відповідальності.

Можливо моя робота підведе вас до думки про шкідливість міліції та потреби знищення її як явища?! Але це не так! Як говорить народний лозунг «Наша міліція на с береже!». І це щира правда! Без діяльності органів внутрішніх справ в нашій країні – зчиниться хаос, стрімко зросте рівень злочинності, стане неможливим життя законослухняних громадян. Органи міліції потрібно реформувати, і в першу чергу потрібно реформувати саме працівників: підвищувати рівень правового виховання та культури, виховувати в них гуманізм та повагу до людської честі та гідності.

І звичайно – реформувати систему правоохоронних органів, встановити дієвий громадський контроль органів держави в сфері здійснення правосуддя. Було б добре створити національний, незалежний від держави, орган розслідування і розгляду справ щодо порушення правоохоронними органами прав та свобод людини і громадянина.

## **К ВОПРОСУ О ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ АДМИНИСТРАТИВНОГО НАКАЗАНИЯ В ОТНОШЕНИИ ИНОСТРАННЫХ ЛИЦ И ЛИЦ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА**

Ввиду активного протекания процессов как глобализация и интеграции, в рамках юридической доктрины все чаще встает вопрос об эффективности применения норм национального законодательства в отношении иностранцев и лиц без гражданства. Активно развивается в этом направлении и административное (управленческое) право государств мира, исключением не стала и Российская Федерация.

В соответствии со ст. 2.6 Кодекса РФ об административных правонарушениях «Иностранные граждане, лица без гражданства ..., совершившие на территории Российской Федерации административные правонарушения, подлежат административной ответственности на общих основаниях». Таким образом законодатель ставит знак равенства между различными субъектам административно-деликтных правоотношений, оговаривая также и применение к ним определенных видов наказания. Однако в рамках данного исследования мы хотели бы выявить наиболее оптимальный вид наказания, используемый в отношении иностранных граждан и апатридов с точки зрения их эффективности меры пресечения.

Рассмотрим лишь некоторые санкции, традиционно применяемые к указанной категории лиц, начиная с такого вида как предупреждение – это мера административного наказания, выраженная в официальном порицании физического или юридического лица. Традиционно данная мера возлагается на лицо впервые совершившее правонарушение в случае не причинения вреда или отсутствия угрозы его причинения. На наш взгляд, указанная мера в настоящее время, особенно в отношении «неграждан», показывает достаточно низкий уровень эффективности ввиду ее «мягкости». Значительная часть субъектов, осознавая, что указанная санкция, фактически, не связана с какими-либо притеснениями или ограничениями их прав и свобод, часто вовсе не воспринимают ее в серьез, что неоднократно отмечалось исследователями в сфере государственного управления. Так в свете устойчиво определившихся тенденций роста административных деликтов, совершаемых иностранными гражданами и лицами без гражданства на территории Российской Федерации, а так же характера и объекта антиобщественного посягательства Е.А. Симонова считает целесообразным исключить меру административного наказания в виде предупреждения из статей Кодекса РФ об административных правонарушениях, предусматривающих административную ответственность разбираемой категории лиц [1, с. 111].

Другой, наиболее популярной среди правоприменителей формой административного воздействия, является административный штраф. Считаем, что данный вид наказания является весьма эффективным, так как посредством его применения реализуется одна из базовых функций права – восстановительная. Однако полагает Е.А. Симонова и мы с ней согласимся, и эта форма часто бывает неэффективной в отношении исследуемой категории лиц. Это происходит ввиду частой неплатежеспособности иностранных граждан и лиц без гражданства, подвергаемых административному штрафу за совершаемые ими административные проступки на территории Российской Федерации [1, с. 111]. При этом, отметим, что не стоит отказываться от практики использования данного вида наказания. Полагаем, существующую практику уплаты

административного штрафа возможно усовершенствовать путем заключения двусторонних договоров между Российской Федерацией и иными государствами, с целью обязать их осуществлять выплаты по назначаемым штрафам в рамках российского административного законодательства в отношении лиц, не способных сделать это самостоятельно. Однако подобный путь представляется весьма сложным, так как требует значительного изменения в законодательстве нескольких стран, а также ввиду частой неготовности государств взять на себя ответственность за своих граждан.

Анализ имеющихся видов административного наказания показывает, что наиболее эффективной, на наш взгляд, мерой является административное выдворение за пределы Российской Федерации, которая применяется исключительно в отношении иностранцев и апатридов. Данный вид наказания может быть применен как в качестве основного наказания, так и дополнительного. Главным достоинством данной меры является ее частно-превентивный характер: она не просто выступает в качестве механизма взыскания, но и лишает правонарушителя возможности повторно преступить рамки закона.

Подытоживая анализ целесообразности применения отдельных видов административного наказания в отношении иностранных лиц и лиц без гражданства отметим, что административное выдворение за пределы территории России на сегодняшний момент представляется наиболее целесообразным, с точки зрения его эффективности, видом наказания, применяемым в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях. При этом не будем идеализировать данный вид наказания и отметим, что, несмотря на очевидные достоинства, указанный институт имеет и ряд недостатков, устранение которых возможно путем тесного сотрудничества практиков и теоретиков в области государственного управления.

*Список использованных источников:*

1. Симонова Е.А. Основные пути совершенствования мер административного наказания, применяемых в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации // Современное право. - 2009. - № 11. - С. 110-113.

***Подковыров Евгений Александрович***

Студент 5-ого курса Институт права Тамбовского государственного университета  
имени Г.Р. Державина

*Научный руководитель:*

**Калинина И.А., к.ю.н., ТГУ им. Г.Р. Державина**

## **ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫМИ ПОЛНОМОЧИЯМИ КАК ОДНА ИЗ ПРОБЛЕМ В АДМИНИСТРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ**

На сегодняшний день в России активным образом проводится реформа административного управления, связанная, прежде всего, с реорганизацией органов государственной власти и повышением качества предоставления государственных и муниципальных услуг. Это поднимает вопрос о необходимости всестороннего и комплексного исследования возможностей проводимой реформы в преодолении таких негативных явлений в системе государственного управления, как злоупотребление должностными полномочиями и коррупции.

Рассмотрим терминологию вопроса. Под «государственным управлением» следует понимать воздействие уполномоченных должностных лиц на сложную динамичную систему общественных отношений, а сущность управления сводится к развитию и правильному функционированию общества. Свойственными государственному управлению отрицательными компонентами выступают коррупция, взяточничество и иные злоупотребления полномочиями со стороны

должностных лиц. Статья 285 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (в ред. от 23. 07. 2013 г.) свидетельствует, что законодатель вкладывает в понятие «злоупотребление должностными полномочиями» несколько критериев: во-первых, это факт использования лицом своего служебного положения; во-вторых, данное преступление совершается вопреки интересам службы; в-третьих, данное преступление несет вред в виде нарушения прав и законных интересов граждан, общества, и государства. В Федеральном законе Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. №273 «О противодействии коррупции» (в ред. от 30.09.13) указано, что под коррупцией следует понимать «использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами». Таким образом, анализ российского законодательства позволяет сделать вывод о тождественности понятий «коррупция» и «злоупотребление полномочиями».

Системой, создающей условия для злоупотреблений и коррупции, является бюрократизация государственного управления. Должностные лица постоянно требуют наведения различных справок, утомительного заполнения документов, долгого нахождения в очереди, но за небольшую плату всего этого можно избежать – все это, ни что иное как злоупотребление должностными полномочиями. Законодатель всеми способами стремится обеспечить доступность и своевременность в обеспечении государственных и муниципальных услуг. Переход на систему «Электронного правительства» значительно не облегчило проблему. Представляется, что это связано со следующими факторами: система имеет массу недоработок, электронные ресурсы зачастую находятся в закрытом состоянии, ошибки, сбои в работе; серьезная нагрузка и нехватка специалистов; информационное неравенство. В отношении информационного неравенства отметим, что оно, и как социальное неравенство в целом, способно существенно дестабилизировать нормальное функционирование процесса и государственного управления и влияет на обеспечение информационной безопасности [1, с. 20]. На территории России остается множество граждан пожилого возраста, которые не могут использовать новые технологии, связанные с компьютерной техникой, обслуживанием. Все это подрывает данное нововведение и не приносит должного эффекта.

Злоупотребление должностными полномочиями в информационной сфере может совершаться так же и из-за полномочий должностных лиц, которые у них имеются: 1) доступность информации для должностного лица, исходя из подведомственных, ему электронных документов (форм бланков, таблиц, шаблонов, писем рассылки), используемых в повседневной работе; 2) доступность информации, исходя из его вида деятельности и служебных полномочий; 3) информация, доступная при использовании компьютерных сетей, исходя из рода деятельности должностных лиц; 4) информация, доступная должностному лицу, которое имеет доступ к базам данных связанных с его родом деятельности [2, с. 176].

Помимо перечисленных выше проблем существует еще множество пробелов и недоработок в административном управлении, которые необходимо устранять. Последовательная правовая политика, формирование антикоррупционного правосознания, соответствующее интеллектуальное и техническое сопровождение государственных и муниципальных услуг, – все это в совокупности выступает неотъемлемой составляющей в построении правового, демократического и социального государства.



*Список использованных источников:*

1. Понарина Н.Н. Глобализация и информационное общество // Общество: политика, экономика, право. - 2012. - №1.

2. Подковыров Е.А. Злоупотребление должностными полномочиями в информационной сфере / Преступления в информационной сфере: проблемы расследования, квалификации, реализации ответственности предупреждения. Сборник материалов Международной научно-практической конференции, 14-15 февраля 2013 года. - Тамбов, 2013.

***Поплевина Яна Владимировна***

Студентка 2 курса Института права Тамбовского государственного университета

имени Г.Р. Державина

*Научный руководитель:*

**Бемянская О.В.**, к.ю.н., доцент, ТГУ имени Г.Р. Державина

## **НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОТКРЫТОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

В современном мире доступ к информации о деятельности органов государственной власти играет важную роль для граждан любого государства. Недостаточная открытость власти вызывает недоверие у граждан к институтам государства, разногласия в обществе, а порой и конфликты, так как закрытость чаще всего обусловлена злоупотреблениями и коррупцией.

Под открытостью государственного управления, мы понимаем реализацию концепции «электронного правительства», которая находится в тесной взаимосвязи с реформой государственного управления. Работа по формированию электронного правительства была начата с момента принятия государственной программы «Информационное общество (2011-2020 годы)», утверждённой распоряжением Правительства РФ от 20 октября 2010 г. № 1815-р в соответствии с которой были выполнены работы по формированию единой информационно-технологической и телекоммуникационной инфраструктуры электронного правительства. Сейчас успешно введены в действие - Единый портал государственных и муниципальных услуг, Единая система межведомственного электронного взаимодействия и другие.

Но существует ряд факторов, которые по мнению Ю.В. Ирхина препятствуют формированию «электронного правительства», в частности конкуренция нового «информационно-общественного» и традиционных способов государственного управления; значительные затраты на информатизацию государственных структур управления; изменение управленческой ментальности и повышение квалификации государственных служащих в области информационно-коммуникативных технологий; недостаточная эффективность определенных технологических программ; проблемы информационной безопасности, резкого увеличения объемов информации и ее оптимизации, социально-цифрового неравенства и т. д. [1, с.67].

Следует выделить такое препятствие в процессе внедрения интернет-технологий в сфере государственного управления в России, как неравномерность доступа граждан к информации. Для нашей страны характерен низкий уровень проникновения сети Интернет, и, как следствие этого, рост информационного неравенства среди населения. Трансформация информационных технологий, приводит к возникновению ситуаций, когда современные базы данных, электронные карты, разнообразные электронные издания, доски объявлений содержат значительные информационные ресурсы, использование которых бывает затруднительно для неподготовленного пользователя, а тем более для пожилого человека.

Ю.В. Ирхин выделяет несколько проблем действия «электронного правительства»: «конкуренция нового «информационно-общественного» и традиционного способов государственного управления; значительные затраты на информатизацию государственных структур управления; изменение управленческой ментальности и повышение ИКТ квалификации государственных служащих; недостаточная эффективность определенных технологических программ; проблемы обеспечения информационной безопасности, резкого увеличения объемов информации и ее оптимизации, социально-цифрового неравенства и т.д.» [2, с.4]. Кроме этого данный автор отмечает и то, что очень остро стоит «проблема прозрачности и подконтрольности обществу институтов государства, мотивации чиновников – людей, находящихся на службе государства» [1, с.72]. Согласимся, что эти, казалось бы, небольшие «огрехи» в работе чиновников, свидетельствует о высокой степени коррупции в органах государственного управления.

С полной уверенностью можно констатировать, что низкий уровень осведомленности граждан о различных процессах модернизации в стране, приводит к негативному восприятию населением как социально-политических так и экономических преобразований. И все это показывает отсутствие «обратной связи» с обществом, недооценку властными органами информационно-коммуникативного фактора, неэффективность политики в сфере информации и высокий уровень представительства интересов общества в деятельности СМИ.

Несмотря на ряд имеющихся проблем в обеспечении открытости государственного управления, есть достаточное количество примеров того, что в современной России возрос уровень открытости государственного управления. Самые яркие этому подтверждения связаны с законотворческой деятельностью: система общественной экспертизы законопроектов Правительства РФ ([zakon.government.ru](http://zakon.government.ru)), а также проводившиеся по поручению правительства проекты на [zakon-fom.ru](http://zakon-fom.ru)), обсуждение законопроектов под эгидой президента ([zakonproekt2011.ru](http://zakonproekt2011.ru)), интернет-ресурс "Российская общественная инициатива" ([foi.ru](http://foi.ru)) - механизм публичного представления и голосования по предложениям граждан РФ в интернете и т.д.

*Список используемых источников:*

1. Ирхин Ю.В. Качественные и количественные критерии успешности использования интернет-технологий в государственном управлении // Правильной ли дорогой идет Россия. Материалы постоянно действующего научного семинара. Вып. 7 (54). М.: Научный эксперт, 2013.
2. Ирхин Ю.В. Теория, методология и методики анализа инновационности «Электронного правительства» // Государственная служба. №4. 2008.

*Прокопенко Андрій Вікторович*

Магістрант факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

## **ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДИТИНИ В КРИМІНАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ**

В умовах становлення України як правової держави особливо гострими постають проблеми дитячого жебрацтва і втягнення дітей у антигромадську та злочинну діяльність. При цьому страждає воля, честь і гідність дитини ( в багатьох випадках ще не народженої), а також її здоров'я. Сучасне суспільство повинно приділяти більше уваги питанням захисту дитини від негативного впливу дорослих, а також розробці попереджувальних заходів.

Питанням протидії втягненню дітей в злочинну та антигромадську діяльність присвячено багато наукових праць, зокрема таких вчених як О. М. Джужа, А. П. Тузов, С. С. Яценко, Л. М. Кривоченко.

Правовий статус дитини регулює ряд міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною. Зокрема, Конвенція про права дитини, Ер-Ріядські керівні принципи, Пекінські правила та інші. На національному рівні це Сімейний, Цивільний, Кримінальний кодекс України, а також ряд законів.

За законодавством України саме по собі жебрацтво є негативним, але не заборонене законом, а тому правомірним. Протиправними і суспільно небезпечними діяннями законодавець визначає лише втягнення дитини у заняття жебрацтвом і використання малолітньої дитини для заняття жебрацтвом [ 1, с.48].

Тривалий час (до 2008 року) існувала лише одна норма кримінального законодавства (ст. 304 ККУ), яка торкалася захисту неповнолітніх (14-18 років) від негативного впливу дорослих і описувала склад злочину. Законом була передбачена лише кримінальна відповідальність за втягнення неповнолітніх у злочинну діяльність, у пияцтво, у заняття жебрацтвом, азартними іграми. При цьому жебрацтво розглядається як систематичне випрошування грошей у сторонніх осіб. Для того щоб притягти до відповідальності за ст. 304 ККУ, потрібно також було довести ще факт систематичності втягнення в зазначену діяльність ( два і більше рази).

Відповідно до ст. 32 ЦКУ та ст. 6 СКУ неповнолітніми є особи віком від 14 до 18 років. Тоді як малолітні особи, віком до 14 років, залишалися незахищеними і втягнення такої дитини не було підставою для порушення кримінальної справи на за ст. 304 ККУ. Хоча суспільна небезпека втягнення дітей до 14 років є вищою і створювала явище прихованої злочинності.

У зв'язку з цим складним і невиліковним явищем, Верховна Рада України внесла зміни до законодавства (до ст.304 ККУ), якими конкретизувала відповідальність осіб за втягування неповнолітніх в протизаконну діяльність, і ввела жорсткішу санкцію за вчинення такого правопорушення. Такі зміни мали покращити умови розвитку дітей і зміцнити кримінально-правову охорону сім'ї.

Крім того, було введено нову норму (ст.150-1 ККУ) щодо малолітньої дитини. Раніше не можливо було притягнути до кримінальної відповідальності за вказаний злочин батьків або осіб, які їх замінюють, оскільки не було відповідних правових підстав. Від цього перш за все страждали діти, яким такі особи давали снодійні засоби для того, щоб діти спали і спільно з ними жебракували та просили милостиню. Це пояснювалось тим, що не малолітня дитина жебракує або просить милостиню, а доросла людина.

Деякі експерти вбачають єдину відмінність: у ст. 304 «втягнення», а новій 150-1 «використання». Але ж втягнення передбачає свідоме рішення дитини, а використання стосується випадків, коли дитина є немовлям і не здатна усвідомлювати вчинки. Практика, яка діяла в Україні до прийняття цього закону, була такою: осіб, які втягували дітей, карали. А ті, які тримали немовлят на руках, уникали покарання».

Тепер, коли було усунуто прогалину закону щодо малолітніх дітей, з'явилася інша. Все частіше можна зустріти вагітних матерів, які жебракують. Таким чином, ненароджена дитина стає вигідним знаряддям для даного роду діяльності. І ще ненародженою стає потерпілою, якій завдається істотна фізична шкода. В цьому випадку законодавця не цікавить дана проблема, адже дитиною вважається особа лише від народження. Слід звернути увагу, на те що абзац 10 Преамбули Конвенції про права дитини зазначає: „дитина потребує спеціальної охорони і піклування як до, так і після народження”, а також ч.2 ст.25 ЦКУ забезпечує охорону інтересів зачатой, але ще не народженої дитини.

Великим досягненням є Рішення Ради Європи по біоетиці від 1996 року про визнання ембріона людиною на 14 день після запліднення. Отже, як на міжнародному, так і національному

рівні ембріон визнано дитиною. Таким чином, не можна десь визнавати ембріон дитиною, а десь ні, це є основним недоліком чинного законодавства щодо статусу дитини [2].

Вважаємо за потрібне внести зміни до визначення поняття дитини та моменту набуття нею правового статусу. Так як європейське товариство давно уже визнало, що ембріон має статус дитини, а український народ досить не має чіткого світогляду стосовно статусу ненародженої дитини.

Для вирішення даної проблеми, а також для її попередження, по-перше, потрібно визначити статус осіб, які займаються жебрацтвом і на які послуги і пільги з боку держави вони можуть розраховувати. По-друге, повинен постійно вестися облік таких осіб (особливо вагітних жінок, які заробляють на життя милостинею). По третє, необхідно розширити систему та кількість закладів для реабілітації зазначених осіб. По-четверте, необхідно розмежувати осіб, які йдуть на це від дуже низького рівня життя, від тих для кого це є професією, хоббі, способом здобуття легких грошей.

*Список використаних джерел:*

1. Топольскова І.О. Боротьба із втягненням неповнолітніх у злочинну або іншу антигромадську діяльність: Монографія.-Луганськ: РВВ ЛАВС, 2003. - 192с.
2. М.Хавронюк. Використання малолітньої дитини для заняття жебрацтвом// [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vlnu\\_yu/2009\\_49/244crl49.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vlnu_yu/2009_49/244crl49.pdf)

***Пряміцин Вячеслав Юрійович***

Магістрант факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Чепульченко Т. О.,** к.ю.н., доц., ФСП НТУУ «КПІ»

## **УПРАВЛІННЯ ВИЩИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ: ПРОБЛЕМИ І ОСОБЛИВОСТІ**

Установі вищої освіти при виборі моделі управління необхідно враховувати комплекс умов, в яких розвивається дана установа, а також те, що органи управління повинні формуватися з урахуванням багатоаспектності самостійної діяльності вищих навчальних закладів.

Типовою для українських установ вищої освіти залишається наступний ланцюг проблем: відсутність чіткого поділу обов'язків між співробітниками установи вищої професійної освіти, тоді як прийняття управлінських рішень вимагає закріплення компетенції кожного структурного підрозділу, кожного співробітника; невідповідність обов'язків співробітника його реальним повноваженням.

В результаті виникає зайва централізація, коли прийняття рішень в установі вищої професійної освіти замикається на ректорі, або декані, або інших особах.

Надмірна централізація, у свою чергу, призводить до неефективного витрачання часових ресурсів співробітників (всіх рівнів), так як будь-яке питання необхідно погоджувати з вищим менеджером, і до зниження продуктивності праці, що ускладнюється відсутністю чіткої системи стимулювання при виконанні співробітниками вищого навчального закладу своїх функцій.

Вирішення цих проблем полягає в добре налагодженій системі посадових інструкцій, що дозволяють визначати, хто за що відповідає, в наділенні відповідними повноваженнями тільки компетентних співробітників, делегуванні відповідальності, у створенні автоматизованої системи управління в установі вищої освіти та контролінгу (адміністративний і технологічний контроль, ревізія, функціональний, комплексний і системний аудит).

Побудова ефективної управлінської структури ускладнюється і обмеженістю кадрових ресурсів, яка явно носить хронічний характер, веде до суттєвих змін у поведінці людей, їх

мотивації, створює особливо важкі проблеми на рівні керівництва організаціями, так як вимагає в ряді випадків радикальної зміни поглядів і поведінки керівника. А в сукупності з фінансовою нестабільністю, економічною та соціальною неоднорідністю суспільства обмеженість кадрових ресурсів викликає зміщення акцентів у формулюванні управлінських завдань і появу нових управлінських функцій, що не відповідають призначенню навчального закладу. У цих умовах оптимізації кадрового управління сприяла б не радикальна зміна способу управління, а трансформація управлінської культури як сукупності управлінських відносин та управлінської діяльності.

Наприклад, на кафедрах, де нововведення різного характеру, в тому числі пов'язані з модернізацією системи управління, як правило, зустрічають серйозний опір викладачів, що призводить до формалізації цих змін, велике значення має особистість завідувача кафедри, зокрема:

- 1) усвідомлення керівником необхідності створення умов для впровадження інновацій у діяльність кафедри;
- 2) спрямованість діяльності на формування атмосфери конструктивного критичного ставлення викладачів до своєї праці;
- 3) організація колективного пошуку вирішення виникаючих протиріч;
- 4) формування або створення системи, в якій діяльність кожного викладача є підсистемою, спрямованою на розвиток діяльності кафедри;
- 5) висока інноваційна потреба;
- 6) володіння методами рефлексивного управління.

Процес трансформації в динамічному зовнішньому середовищі повинен бути безперервним, іншими словами, не можна зупинитися на одного разу розроблених змін методів управління закладом вищої освіти та її організаційної структури. Таким чином, основний напрямок трансформації полягає у створенні адаптивної системи управління університетом (тобто модифікуватися з процесом зміни зовнішніх умов).

Сказане вимагає серйозних грошових вкладень у розвиток установ вищої освіти. У той же час сучасний стан фінансового механізму управління вищими навчальними закладами країни приводить до висновку про необхідність змінити його в найкоротші терміни, оскільки:

- Обсяг бюджетного фінансування навчального процесу державних установ вищої професійної освіти забезпечує не більше 50% від загальної обґрунтованої потреби установ вищої освіти у витратах на навчання студентів за державним планом набору;

- Тенденція до зниження темпів приросту бюджетного фінансування навчального процесу призводить до зменшення відсотка оснащення реальної потреби в коштах для забезпечення освітньої діяльності;

- Власні доходи установи вищої професійної освіти складають більше половини її інтегрального бюджету. Основне джерело власних доходів - навчання студентів за контрактом. Причому вартість навчання за контрактом, число учнів контрактних студентів мають значення, близькі до граничних, а значить, це джерело доходів не може дати додаткового обсягу «вільних» коштів, необхідних установам вищої професійної освіти для забезпечення навчального процесу відповідно до повної і обґрунтованої потреби;

- Кошти регіональних і місцевих бюджетів, як правило, не грають суттєвої ролі в доходах установ вищої освіти.

У зв'язку з зазначеними проблемами перед установами вищої освіти стоїть завдання пошуку нової системи фінансування, побудованої на принципах багатоканальності, прозорості, ефективності та контролю над використанням коштів.

В якості інших можливих джерел власних доходів установи вищої освіти слід розглядати і наукову, міжнародну діяльність, що включає експорт української освіти, торгівлю оригінальними курсами лекцій через Інтернет-магазини, відкриття філій університетів за кордоном, використання українських викладачів у закордонних установах вищої освіти та інші шляхи залучення коштів.

Сучасна система управління вищими навчальними закладами в Україні характеризується взаємодією перспективних тенденцій і елементів колишньої радянської системи (коли превалював адміністративний підхід). Проблему низької ефективності системи управління, яка виникає в цьому зв'язку, можна вирішити шляхом аналітичного осмислення з подальшим впровадженням досвіду управління закладами вищої освіти зарубіжних країн. Однак не слід забувати, що за допомогою одержання освіти відбувається репродукція власних соціокультурних особливостей нації, а отже, слід уникати повного запозичення особливостей зарубіжних систем.

Оскільки система освіти є сферою взаємодії інтересів держави і суспільства в особі їх інститутів і громадян, управління розвитком освіти має будуватися на основі розподілу відповідальності між суб'єктами освітньої політики. Органи державної влади та управління повинні залучати громадськість до управління закладами вищої професійної освіти, наприклад, проводити спільний з громадськими організаціями моніторинг якості роботи освітніх установ незалежно від їх форми власності і поширювати інформацію про це через ЗМІ.

*Ребезюк Владислав Михайлович*

Студент 3-го курсу факультету соціології та права НТУУ “КПІ”

*Науковий керівник :*

**Голосніченко І.П.**, д. ю. н., проф., завідувач кафедри, НТУУ “КПІ”

## **ПРАВОВІ АСПЕКТИ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ**

Електронне урядування – це нова форма державного управління, що базується на застосуванні новітніх ІТ-технологій, які забезпечують нову взаємодію держави і суспільства більш якісну та відкриту. Вона надає в комплексі державні послуги для всіх категорій громадянського суспільства та суб'єктів господарювання. Електронний уряд – це єдина система автоматизованої взаємодії органів державної влади з її громадянами. В цій системі відбувається постійний рух документів між відомчими органами та існує можливість паралельної дії, з метою економії часу. А тому саме такий спосіб урядування має свої очевидні переваги, як – прозорість та зручність для її користувачів.

Найважливішими принципами організації електронного уряду є :

- відкритість державних органів та їх відповідальність;
- дія зворотнього зв'язку при взаємодії державних органів з населенням ;
- однократність звернення громадянина для отримання повної інформації та послуги - «одне вікно» [5].

На сьогодні в Україні створена чимала законодавча база для здійснення державної інформаційної політики, понад 150 нормативно-правових актів різного рівня – від законів України до відомчих актів, але проблема залишається.

По-перше, слід адаптувати законодавство України в інформаційній сфері до нових умов суспільного розвитку, передусім пов'язаних з побудовою інформаційного суспільства. Саме інформаційне право реалізує в собі методи усіх базових галузей права, як конституційного, адміністративного, цивільного, кримінального, оскільки є комплексною галуззю [6, с.19].

По-друге, певна невідповідність між розвитком ІТ-системами та організаційно – правовими проблемами органів державного управління. Як сама система управління так і сама влада відстають у своєму розвитку від технічної бази, що в свою чергу гальмує перехід до інформаційно-технологічних основ державного управління.

По-третє, як освіта, так і кваліфікація, та й самий склад державних службовців не відповідають вимогам нових ІТ- технологій, що стримує оптимізацію діяльності та підвищення ефективності державного апарату, а тим самим і розвиток самого суспільства.

По-четверте, розвиток ІТ-технологій має відбуватися у бік розширення та зміцнення демократичних основ організації і управління державою, а не обслуговування чиновників. Слід встановити жорсткий контроль представницьким органам над тенденціями розвитку електронного урядування.

По-п'яте, для розвитку ІТ-технологій мають значення не тільки адміністративні та електронні реформи, а й політичні чинники. Слід вести рішучу боротьбу проти корупції та шахрайства..

По-шосте, слід навести чіткий порядок у витрачанні бюджетних коштів на впровадження ІТ-технологій в апараті управління.

Дуже велике значення має інтеграція державних, регіональних та муніципальних інформаційних ресурсів, яка дозволить підвищити ефективність роботи державного апарату, скоротити можливості для фінансових махінацій, порушення законів, ухиляння від сплати податків [7с.28].Стаття 34 Конституція України так і Закон України «Про інформацію»№ 2657-12 закріплює право громадян України на інформацію, закладає правові основи інформаційної діяльності [1, с.9]. Впровадження ІТ-технологій електронного урядування можливо забезпечити тільки в рамках реформування на сучасних засадах всієї системи публічної влади. Це потребує модернізації у першу чергу системи державного управління, проведення ефективної адміністративної реформи. Пряме спілкування з громадянами є невід'ємним елементом електронного уряду. Але такий зв'язок вимагає більш глибокої перебудови традиційних форм взаємодії з населенням.

Значною проблемою української публічної влади в сучасних умовах є певна несистемність та, у багатьох випадках, невизначеність її взаємовідносин з кінцевими споживачами адміністративних послуг за напрямками: влада-населення, влада-бізнес, влада-влада.

Тільки за умови впровадження «Електронного Уряду» стане можливим виконання таких завдань як:

- реалізація права громадян на доступ до відкритої державної інформації;
- доведення до громадськості об'єктивної і достовірної інформації про діяльність органів державної влади, що зміцнить довіру до влади;
- взаємодія і постійний діалог держави з громадянами та інститутами громадянського суспільства, також необхідний рівень суспільного контролю над діяльністю державних органів і організацій;
- об'єднання інформаційних ресурсів і сервісів органів державної влади та місцевого самоврядування з метою зміцнення загальнонаціонального інформаційного простору;
- удосконалення системи державного управління, зменшення структури державного апарату, зниження фінансових і матеріальних витрат на його утримання, поетапне переведення частини державних послуг, що мають вартість, у систему державних мережевих сервісів, що відповідатиме реальним потребам громадян і організацій;

- ефективна підтримка економічної діяльності державних господарчих суб'єктів, що дозволить їм ефективно інтегруватися в загальнонаціональний і світовий економічний простір;

- взаємодія та співпраця з державними органами зарубіжних країн і міжнародними неурядовими організаціями.

Без правового регулювання відносин між урядом і громадянами в економічній, соціальній, управлінській сферах не можна очікувати позитивних результатів.

Стрижнем правової платформи є чинне законодавство. Воно і визначає напрямок розвитку електронного уряду.

*Список використаних джерел:*

1. Конституція України. "Фоліо", Х., від 30.09.2010.
2. Закон України "Про інформацію" Відомості Верховної Ради., № 48., с.28 від 03.04.2003 № 676-IV (676-15), с.194
3. Закон України "Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки" ВВР України, 200, № 12, с.102
4. Закон України "Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах" ВВР України, 1994, N 31, с.286
5. <http://mena.org.ua/elektronnyj-uryad-derzhava-bez-chynovnyka/>
6. Демкова М.С., Доступ до інформації та електронне урядування, «Фогель», К., 2004, с.19
7. Литовченко О.О., Проценко Н.К., Правове регулювання електронного документообігу в Україні, Кр., 2012, с.28

***Романова Марія Владимировна***

Студентка 4-го курсу Інститута права Тамбовського державного університету  
імени Г.Р. Державина

*Научный руководитель:*

**Бежанская О.В.**, к.ю.н., доцент, ТГУ імени Г.Р. Державина

## **ОПТИМИЗАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ, РЕГУЛИРУЮЩЕГО СТАТУС «ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА»**

Формирование инновационной системы управления государством предполагает усиливать использование возможностей электронного правительства в качестве инструмента административно-правового регулирования. Большинство государственных организаций имеют свои интернет-ресурсы, которые используются ими для получения, обмена, передачи информации. В связи с этим одним из приоритетных направлений современной государственной политики стало развитие многофункционального электронного правительства, обеспечивающего качество и скорость передачи информации. Однако остается открытым вопрос о нормативно-правовом регулировании, поскольку существующие нормативные акты не покрывают весь объем отношений, возникающих на основе использования электронных ресурсов, этим и объясняется актуальность в исследовании данного вопроса.

Определенный Президентом РФ курс на развитие прозрачности деятельности государственных органов и должностных лиц, поддерживается такими нововведениями, как электронное правительство. В.А. Копылов под «электронным правительством» понимает инфраструктуру, которую сегодня создают государственные органы власти, чтобы изменить способы выполнения стоящих перед ними задач [1, с. 42].



Надо отметить, что в настоящий момент электронное правительство представлено системой сайтов, возглавляет которое интернет портал [www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru). Свои сайты имеет каждое министерство его структурные подразделения. Безусловно, это огромный прорыв, который сделало наше государство. Но, существует и достаточное количество проблем, которые еще предстоит решить, а именно: отсутствие достаточной нормативной базы, недостаток финансирования, отсутствие квалификации по работе с информационными системами у государственных служащих, низкая информационная грамотность населения, отсутствие Интернет-ресурсов в большом количестве удаленных населенных пунктов.

Как было сказано выше, на первом месте стоит недостаточная нормативная определенность статуса электронного правительства. Повышение информационной открытости органов власти, создание эффективных информационных инструментов взаимодействия государства и общества возможно только при координированных действиях обеих сторон.

На данный момент существует небольшое количество нормативных актов, каждый из которых лишь частично регулирует электронные государственные ресурсы, в части к ним можно отнести ФЗ от 27 июля 2006 г. «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», ФЗ от 9 февраля 2009 г. «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», ФЗ от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. 21.07.2011) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», ФЗ от 06.04.2011 №63-ФЗ «Об электронной подписи» и др.

Анализ нормативного регулирования деятельности электронного правительства показывает, что в настоящее время отсутствует нормативный акт, регулирующий его статус и основы функционирования государственных сайтов. Поэтому предлагаем кодифицировать нормативные акты, содержащие нормы об электронном правительстве и как результат кодификации, принять федеральный закон, объединяющий все положения, касающиеся использования органами государственной власти электронных ресурсов. Основными целями данного нормативного акта должны стать:

- создание правовых основ для института электронного правительства;
- обеспечение конституционных прав и защиты интересов граждан в информационной сфере;
- создание развитой инфраструктуры электронного правительства;
- гармонизация между законодательством в информационной сфере.

Предлагаем в основное содержание закона включить разделы, регулирующие:

- условия пользования органами государственной власти электронными ресурсами;
- вопросы, которые можно решить путем, обращения к информационному ресурсу;
- права и обязанности граждан по пользованию электронными государственными ресурсами;
- права и обязанности государственных служащих по использованию электронных ресурсов;
- виды информации, в частности на закрытую, с ограниченным доступом и открытую;
- ответственность за нарушения использования электронного ресурса в соответствии с гражданским, уголовным и административным законодательством Российской Федерации.

Итак, электронное правительство стало новым своеобразным институтом, который показывает, что электронный документооборот наиболее эффективная форма взаимодействия, как между органами государственной власти, так и между органами власти и гражданами. Однако, как мы полагаем, дальнейшее использование электронного правительства не представляется

возможным без создания специального кодифицированного нормативного акта, который бы комплексно регулировал отношения, возникающие в результате его функционирования.

*Список используемых источников:*

1. Копылов В.А. Информационное право. М.: Юристъ, 2002. 512 с.

*Ситник Галина Олександрівна*

Магістрантка факультету соціології і права НТУУ «КПШ»

*Науковий керівник:*

**Єгорова В. С.**, к.ю.н., доцент ФСП НТУУ «КПШ»

## **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА УРЯДУ ЯК НОСІЯ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ**

Уряд може мати різні назви: рада міністрів (Індія), кабінет (Японія), кабінет міністрів, державна рада (Китай), адміністративна рада (КНДР), федеральний уряд (Німеччина), уряд (Чехія) та ін.

Уряд здійснює загальне керівництво державними (публічними) справами і відповідає перед народом за свою діяльність. В умовах демократії уряд повинен виражати загальні (загальнонаціональні) інтереси, а не приватні, корпоративні або регіональні.

Повноваження уряду широкі і різноманітні і в принципі встановлюються конституційними і законодавчими нормами, а в деяких країнах також правовими звичаями. Разом з тим у більшості країн цей центральний орган виконавчої влади фактично здійснює повноваження, надані главі держави, главі уряду і окремим міністрам, що впливає з особливого місця даного інституту в системі державного апарату, його політичної значущості.

Обґрунтуванню зростаючої ролі і самостійності уряду служить сформульована у Великобританії і отримала порівняно широке поширення теорія "самостійного мандата".

Відповідно до цієї теорії, виборці на загальних виборах висловлюються не стільки за того чи іншого кандидата в депутати, скільки за урядову політику або проти неї. Тим самим вони дають певний мандат уряду, який діє з волі виборців і не повинно залежати від примх парламентської боротьби. Голосуванню на парламентських виборах надається значення плебісциту з питання про довіру певній особі (президенту, прем'єру) або уряду в цілому. Інакше кажучи, обираються депутати, але на голосування ставиться питання про довіру уряду. В окремих країнах навіть сам уряд (Швейцарія) або його глава (Ізраїль) обираються населенням.

В умовах парламентських форм правління уряд при здійсненні своїх повноважень керується програмою діяльності, схваленої представницьким (законодавчим) органом державної влади.

Виходячи з предметних і функціональних напрямків діяльності даного органу, можна виділити наступні групи повноважень:

- 1) по здійсненню поточного державного управління: проводить державну політику у соціально-економічній сфері, формує цільові загальнонаціональні програми розвитку регіонів, найважливіших галузей виробництва, управляє через урядові органи (міністерства, комітети, комісії, агентства) об'єктами державної власності, здійснює кадрові призначення в системі виконавчої влади;

- 2) організаційно-правотворчі: є найбільш активним суб'єктом права законодавчої ініціативи в парламенті, за його безпосередньої участі розробляються багато великих законопроекти, проводить їх відповідно з парламентськими процедурами, видає постанови, декрети, ордонанси, розпорядження, які можуть підміняти закони, забезпечує їх реалізацію ;

- 3) у сфері оборони, безпеки, зовнішньої політики і зовнішньоекономічної діяльності: виробляє спільно з іншими державними інститутами зовнішньополітичний курс, здійснює заходи

щодо забезпечення оборони і національної безпеки, призначає окремих дипломатів і воєначальників;

4) фінансово-бюджетні: виробляє проект державного бюджету та фінансових планів, домагається їх ухвалення парламентом, виконує державний бюджет та фінансові плани, забезпечує проведення єдиної фінансової та грошово-кредитної політики.

В умовах введення надзвичайного стану оборони та воєнного стану прерогативи уряду різко зростають. Він може приймати акти, що обмежують права, свободи громадян, депортувати небажаних іноземців, вводити додаткові обов'язки для фізичних та юридичних осіб. Однак особливі типи управління (правові режими) можуть встановлюватися тільки на законних підставах (за наявності реальної зовнішньої загрози акту агресії з боку іноземної держави або коаліції держав, великих масових заворушеннях, екологічних або техногенних катастрофах великого масштабу) на обмежений термін, як правило на 60-90 днів.

У віданні уряду перебувають збройні сили, спецслужби, воєнізовані формування типу національної гвардії. За Конституцією Франції уряд на чолі з прем'єр-міністром несе відповідальність за національну оборону (ст. 21), але на практиці великі воєнностратегічні питання вирішуються ним за погодженням з Президентом.

В даний час, посилюється незалежність уряду від парламенту. Практика останніх десятиліть підтверджує, що часто парламентарії навіть не інформуються про найважливіші урядові рішення, а уряд далеко не завжди рахується з настроями мас.

Звичайно, сучасна демократична держава не може собі дозволити виключити контроль за урядовою політикою. Це знаходить відображення і в системі державно-правових норм, які в більшості розвинених країн закріплюють інститут парламентської відповідальності уряду і можливість залучення до судової відповідальності його членів на основі спеціальної процедури і в порядку особливого судочинства.

*Скопиченко Сергій Іванович*

Магістрант факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Лук'янчиков Є. Д.**, д.ю.н., професор НТУУ «КПІ»

## **МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПІДОЗРЮВАНИХ І ОБВИНУВАЧУВАНИХ, ЩО МІСТЯТЬСЯ ПІД ВАРТОЮ**

Демократичне суспільство основним орієнтиром ставить визнання, дотримання та захист державою прав і свобод людини і громадянина. Саме з цією метою держава встановлює ряд інститутів за допомогою яких регулюється і реалізується правовий статус особистості, визначаються способи і заходи впливу на неї і нарешті, встановлюються юридичні та інші соціальні гарантії реалізації і захисту особистісних прав і свобод. Створення механізмів захисту прав людини і громадянина є правовим бар'єром, що перешкоджає або істотно обмежує можливість свавілля з боку держави його органів, посадових осіб.

Правова держава для виконання своєї основної функції - захисту та охорони прав громадян, повинна мати ефективно працюючу систему органів, які здійснюють охорону зазначених прав. Виконання цього обов'язку складає сутність ряду державно-правових інститутів та порядку їх діяльності.

Число міжнародних механізмів захисту прав і свобод людини і громадянина дуже різноманітне. Їх діяльність слід пов'язувати з міждержавними документами такими як: конвенції, декларації, договори, угоди і т. д., що діють на їх основі організаціями та їх органами, реальним

застосуванням норм і принципів міжнародного права, контролем за реалізацією норм міжнародного права в галузі прав людини, процедурами розгляду тих чи інших спорів.

Міжнародні механізми захисту прав і свобод діють як на рівні світової спільноти, - насамперед у рамках ООН, так і на іншому багатосторонньому рівні (Рада Європи, СНД, ЄС і т.д.).

Число таких організацій, їх органів і виконуваних ними функцій надзвичайно різноманітне. Тільки в рамках ООН наприклад, функціонують наступні: Верховний комісар ООН з прав людини; Центр з прав людини; Комісія з прав людини, включаючи підкомісію із заохочення і захисту прав людини; Департамент з гуманітарних питань; Департамент з політичних питань; Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) та ряд інших.

До міжнародних організацій глобального значення також можна віднести: Міжнародний комітет Червоного Хреста, Міжнародну федерацію товариств Червоного Хреста і Червоного Півмісяця тощо. У Європі крім структур Ради Європи функціонує, зокрема, Організація з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ ) та інші.

Різнманітні і прийняті міжнародними організаціями документи спрямовані на забезпечення прав людини, в тому числі і підозрюваних у злочині.

Розглянемо положення основних міжнародних актів, що регламентують порядок обмеження прав громадян, у зв'язку із застосуванням до них, такого запобіжного заходу як взяття під варту, а також порядок і механізми захисту прав зазначених осіб.

26 червня 1945 був прийнятий Статут ООН. Одним з найважливіших його відмінностей від всіх прийнятих раніше міжнародних правових актів з'явилися принципово нові положення, що встановлюють основними цілями заохочення і розвиток поваги до прав людини і основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови і релігії.

У період з 1945 р. дотепер проведено десять конгресів ООН, присвячених, в тому числі питанням злочинності та прав осіб, які перебувають в установах пенітенціарних систем. При їх проведенні вироблялися міжнародні норми, спрямовані на захист прав людини, в тому числі підозрюваних у злочині.

У 1948 році Генеральною Асамблеєю ООН була прийнята Загальна декларація прав людини та основних свобод, яка встановила основні права і свободи, до досягнення яких повинні прагнути держави члени ООН. Серед них можна виділити наступні: право на життя, право на свободу, право на особисту недоторканність, заборона катувань або жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження та покарання; загальна рівність перед законом; рівний захист від якої б то не було дискримінації і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації .

У 1955 році держави, що входять в ООН, усвідомлюючи необхідність об'єднання зусиль у вирішенні проблем, пов'язаних із забезпеченням прав людини, закріплених на міжнародному рівні в Декларації, і в першу чергу, при вирішенні пенітенціарних проблем, прийняли Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими. Правила представляють собою своєрідний світовий кодекс, спрямований на дотримання прав і законних інтересів осіб, які перебувають у місцях позбавлення свободи.

Цілями Мінімальних стандартних правил поводження з ув'язненими є встановлення основних принципів взяття під варту, а також прав осіб, які утримуються в пенітенціарних установах. У зв'язку з цим, в них містяться положення, спрямовані на захист прав та інтересів ув'язнених. Правила, наприклад, передбачають, роздільне утримання різних категорій ув'язнених, загальні вимоги до їх комунально-побутового забезпечення, надання можливості займатися фізичними вправами, обов'язкове створення умов для надання медичної допомоги та ряд інших.

Слід зазначити, що незважаючи на те, що правила спрямовані на забезпечення прав осіб, взятих під варту, вони багато в чому потребують оновлення. Так , у них не передбачається,

наприклад, спеціальних положень, що стосуються в'язнів-жінок; відвідин родини вирішуються через «регулярні проміжки часу» без зазначення їх конкретної кількості та періодичності; відсутні положення про отримання ув'язненими медичної допомоги на рівні рівному «з людьми на волі».

Тим не менш, Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими стали таким собі базисом, що визначає основні права ув'язнених, який надалі був розширений і вдосконалений іншими міжнародними актами.

У 1989 р. ООН приймається Звід принципів захисту всіх осіб, що піддаються затриманню чи ув'язненню в якій би то не було формі. Він розвиває гарантії, надані Мінімальними стандартними правилами поводження з ув'язненими і, зокрема, передбачає обов'язкове рішення суду при затриманні під варту, надання адвоката з моменту затримання, конфіденційність при спілкуванні ув'язнених зі своїми адвокатами, незалежне розслідування всякого випадку смерті ув'язненого. Крім цього, йому надається право звертатися зі скаргами до судді або до іншого зовнішнього органу, не ризикуючи піддатися за це дисциплінарним санкціям.

У 2006 році в Європейській пенітенціарній системі відбулася подія, що має виняткову важливість для організації кримінально-виконавчого процесу в країнах-членах Ради Європи (РЄ). Комітетом Міністрів РЄ були прийняті Європейські пенітенціарні правила (ЕПП), спрямовані, зокрема, на продовження вдосконалення та дотримання загальних міжнародних принципів при проведенні пенітенціарної політики державами-членами РЄ, що сприятиме розвитку міжнародного співробітництва у цій галузі. Адресатам належить керуватися в своїй законотворчості, політиці та практиці даними Правилами та забезпечити переклад та максимально широке поширення їх тексту серед судових властей, персоналу пенітенціарних установ і ув'язнених.

Європейські пенітенціарні правила найбільш детально, порівняно з наведеними вище правовими актами, розкривають порядок і умови утримання під вартою.

*Солоній Микола Ігорович*

Студент 4-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

## **ЕЛЕКТРОННИЙ ЦИФРОВИЙ ПІДПИС: ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ, ПРАВОВИЙ СТАТУС**

У зв'язку із постійним поширенням використанням електронного документообігу в органах державної влади, а також між звичайними громадянами постає питання про ідентифікацію електронного документа, його автентичність. Для вирішення цієї проблеми і було створено електронний цифровий підпис. Електронний цифровий підпис призначений для забезпечення діяльності фізичних та юридичних осіб, що здійснюється з використанням електронних документів.

електронний цифровий підпис – вид електронного підпису, отриманого за результатом криптографічного перетворення набору електронних даних ,який додається до цього набору або логічно з ним поєднується і дає змогу підтвердити його цілісність та ідентифікувати підписувача. Електронний цифровий підпис накладається за допомогою особистого ключа та перевіряється за допомогою відкритого ключа. [1.ст 1]

З фізичної ж точки зору він являє собою унікальний електронний код, за допомогою якого підтверджується цілісність та юридична сила електронного документа, а також однозначно ідентифікується особа, яка його підписала.

Таким чином електронний цифровий підпис підтверджує відсутність змін у редакції документа, а у випадку коригування його змісту засвідчує, що даний документ втратив юридичну силу. Саме накладення електронного підпису завершує створення електронного документа .

Закон України „Про електронний цифровий підпис” визначає правовий статус електронного цифрового підпису та регулює відносини, що виникають під час його використання.

Електронний підпис не може бути визнаний недійсним лише через те, що він має електронну форму або не ґрунтується на посиленому сертифікаті ключа.

Електронний цифровий підпис за правовим статусом прирівнюється до власноручного підпису (печатки) у разі, якщо:

- електронний цифровий підпис підтверджено з використанням посиленого сертифіката ключа за допомогою надійних засобів цифрового підпису;
- під час перевірки використовувався посилений сертифікат ключа, чинний на момент накладення електронного цифрового підпису;
- особистий ключ підписувача відповідає відкритому ключу, зазначеному у сертифікаті.[1.ст 3]

Використання електронного цифрового підпису не змінює порядку підписання договорів та інших документів, встановленого законом для вчинення правочинів у письмовій формі.

Нотаріальні дії із засвідчення справжності електронного цифрового підпису на електронних документах вчиняються відповідно до порядку, встановленого законом.

Законом визначено поняття підписувача - особа, яка на законних підставах володіє особистим ключем та від свого імені або за дорученням особи, яку вона представляє, накладає електронний цифровий підпис під час створення електронного документа.

Розподіл ризиків збитків, щі міжуть бути заподіяні підписувачам, користувачам та третім особам, які користуються електронними цифровими підписами без сертифіката ключа, визначається суб'єктами правових відносин у сфері послуг електронного цифрового підпису на договірних засадах. Захист прав споживачів послуг електронного цифрового підпису, а також механізм реалізації захисту цих прав регулюються цим Законом та Законом України "Про захист прав споживачів".

Порядок застосування електронного цифрового підпису органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями державної форми власності визначається Кабінетом Міністрів України.

Порядок застосування цифрового підпису в банківській діяльності визначається Національним банком України.

Метою застосування систеем цифрового підпису є автентифікація інформації - захист учасників інформаційного обміну від нав'язування хибної інформації, встановлення факту одифікації інформації, яка передається або зберігається, й отримання гарантії її справжності, а також вирішення питання про авторство повідомлень. Система цифрового підпису припускає, що кожен користувач мережі має свій таємний ключ, який використовується для формування підпису, а також відповідний цьому таємному ключу відкритий ключ, відомий решті користувачів мережі й призначений для перевірки підпису. Цифровий підпис обчислюється на основі таємного ключа відправника інформації й власне інформаційних бітів документу (файлу). Один з користувачів може бути обраним в якості «нотаріуса» й завіряти за допомогою свого таємного ключа будь-які документи. Решта користувачів можуть провести верифікацію його підпису, тобто пересвідчитися у справжності отриманого доокументу. Спосіб обчислення цифрового підпису такий, що знання відкритого ключа не може призвести до підробки підпису. Перевірити підпис може будь-який користувач, що має відкритий ключ, в тому числі незалежний арбітр, якого уповноважено вирішувати можливі суперечки про авторство повідомлення (документу).

Отже, електронний цифровий підпис спрямований на спрощення та прискорення документообігу між суб'єктами господарювання, що, в свою чергу, має зміцнити

конкурентоспроможність вітчизняних підприємств, адже пришвидшиться процедура укладення цивільно-правових та господарських договорів, оформлення експортно-імпортних операцій, надання електронних банківських послуг.

*Список використаних джерел:*

1. Закон України «Про електронний цифровий підпис» від 22 травня 2003 року.

*Татарчук Христина Леонідівна*

Магістрантка ФСП НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Єгорова В. С.**, к.ю.н., доцент ФСП НТУУ «КПІ»

## **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОБОВ'ЯЗКІВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА В ЗАКОНОДАВСТВІ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН**

У всіх країнах у конституційному та (або) законодавчому порядку закріплені не тільки права і свободи громадян, а й обов'язки. Так, всі особи, що знаходяться на території даної країни, повинні дотримуватися відповідних конституції і законодавчих актів, без чого неможливо забезпечити підтримку правопорядку на належному рівні, а значить, і реалізацію прав і свобод громадян.

Поряд з цим громадяни практично у всіх країнах несуть обов'язок по сплаті податків. Рідкісним винятком у цьому відношенні в даний час є Корейська Народно-Демократична Республіка. У зазначеній країні громадяни не платять прямих податків. У переважній же більшості країн світу громадяни сплачують податки, хоча незаможні верстви населення (студенти, пенсіонери і т. д.) можуть бути звільнені від їх сплати або їм можуть бути надані значні пільги.

Останнім часом в конституціях багатьох країн стали закріплювати такий обов'язок, як обов'язок трудитися (Японія, Габон, Китай, Туреччина, Куба і т. д.), хоча найчастіше цей обов'язок може трактуватися досить розширено, що врешті-решт може перетворити формулювання в порожню фразу.

У більшості країн світу зберігається військовий обов'язок (військова повинність) громадян, що впливає з обов'язку громадян будь-якої держави захищати свою батьківщину. Більш ніж в 20 країнах відмова від служби в збройних силах карається позбавленням волі. У той же час військовий обов'язок закріплений в законодавстві не всіх країн. Наприклад, збройні сили США формуються виключно з вільнонайманих військовослужбовців.

В даний час з'явилося право на альтернативну військової цивільну службу, що закріплено в законодавстві багатьох країн: Франції, Італії, Німеччини, Австрії, Угорщини, Іспанії, Португалії, Швеції, Польщі та ін.. Комісія ООН з прав людини в резолюції від 6 березня 1989 закликала всі держави прийняти законодавчі положення про введення різних форм альтернативної цивільної служби.

Конституції деяких держав проголошують участь у виборах юридичним обов'язком громадян (підданих). Зокрема, такий стан справ в Австралії, Бельгії, Аргентині, Габоні, Греції і т. д. У цих країнах неучасть у голосуванні без поважних причин тягне за собою певні санкції. Ними можуть бути заборона протягом певного часу укладати ділові контракти, грошовий штраф, громадський осуд і навіть можливе нетривале тюремне ув'язнення.

Останнім часом все більшого поширення набуває законодавче закріплення обов'язку зберігати навколишнє середовище і піклуватися про природу. У багатьох країнах світу законодавство передбачає різні види відповідальності (адміністративну, цивільну, кримінальну тощо) за порушення обов'язків у сфері екології.

У законодавстві деяких країн зустрічається навіть обов'язок піклуватися про своє здоров'я, вдаватися до лікувальної допомоги у разі захворювання (Уругвай).

Практично всі сучасні держави покладають на своїх громадян обов'язок отримання початкової освіти, а в деяких - і середнього. Правда, ніяких санкцій за порушення цього обов'язку ні в конституції, ні в поточному законодавстві не передбачено.

У ряді країн конституції або поточне законодавство покладають на батьків обов'язок виховувати дітей і піклуватися про них. Точно так само на дорослих дітей накладаються обов'язки здійснювати турботу про старих батьків.

Закріплення обов'язків у конституційному і поточному законодавстві тісно пов'язане з закріпленням прав і свобод, оскільки права і обов'язки є невід'ємними складовими частинами статусу особистості. Сумлінне виконання громадянами своїх обов'язків створює умови, необхідне для реалізації прав і свобод.

*Троцько Христина Ігорівна*

Студентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Чепульченко Т.О.**, к.ю.н., доцент ФСП НТУУ «КПІ»

## **МІЖНАРОДНЕ ЗНАЧЕННЯ ВСЕСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ**

У 21-му столітті інтелектуальна власність грає ще більш значну роль на міжнародній арені. Інтелектуальна власність – це творіння людського розуму, а саме: промислові зразки, винаходи, товарні знаки, книги, фільми, музика, що використовується та приносить прибуток людям у всіх куточках світу. Кожен автор або власник того чи іншого творчого продукту має право контролювати його використання і отримувати за це відповідну винагороду. Національне законодавство щодо захисту прав власників інтелектуальної власності діє тільки в межах держави, а винаходи з легкістю можуть бути незаконно вивезені за межі держави їх виникнення, позбавляючи, таким чином, винахідників права на винагороду за їх використання.

Всесвітня організація інтелектуальної власності є міжнародною організацією, яка допомагає забезпечити таке становище, за якого права власників і авторів інтелектуальної власності могли б охоронятися у всьому світі, а самі автори і винахідники дякуючи цьому отримували б визнання та винагороду за свої старання. Подібна міжнародна охорона є неабияким поштовхом для творчості людини, розширюючи грані науки і техніки та поповнюючи світ літератури і мистецтва. Також Всесвітня організація інтелектуальної власності приєє стійкому розвитку міжнародної торгівлі, створюючи стабільні умови для збуту «плодів» інтелектуальної діяльності.

Коріння Всесвітньої організації інтелектуальної власності (ВОІВ) виходить з 1883 року. У цьому році з'явилася Паризька конвенція з охорони промислової власності. Це перший основний міжнародний договір, спрямований на надання допомоги громадянам однієї країни в отриманні охорони на території інших країн відносно їх інтелектуальних творінь у формі промислової власності, а саме: винаходів, товарних знаків і промислових зразків [3].

Завдяки своїй діяльності ВОІВ гарантує творцям і власникам інтелектуальної власності охорону їх прав, визнання і винагороду за їх «майстерність».

У сфері промислової власності ВОІВ проводить консультації, підготовку кадрів, забезпечує матеріалами розвиваються, з метою заохочення розвитку винахідництва. ВОІВ створює сприятливі умови для придбання запатентованих технологій і підвищення



конкурентоспроможності в міжнародній торгівлі за допомогою поліпшення охорони товарних знаків.

У сфері авторського права ВОІВ заохочує створення літературних і художніх творів і намагається спростити процедуру придбання прав на літературні та художні твори, що належать іноземним громадянам.

На досягнення основних завдань ВОІВ спрямовані її основні види діяльності, яка в основному ведеться за такими напрямками: 1. реєстраційна діяльність; 2. забезпечення міжурядової співпраці з адміністративних питань інтелектуальної власності; 3. програмна діяльність; 4. освітня діяльність.

ВОІВ веде також видавничу діяльність. Вона публікує монографії, збірники, довідники, а також наукові дослідження і тексти семінарів. Крім того, ВОІВ видає періодичні видання з питань охорони інтелектуальної власності «Industrial Property», «Copyright» (англійське, французьке і іспанське видання). Про технічні питання інформують «PCT Gazette» (раз на два тижні), «Les Marques Internationales» (щомісяця) і «International Designs Bulletin» (щомісяця) [1, 2].

Таким чином, ВОІВ відіграє важливу роль у підвищенні якості життя і поліпшення використання її благ. Крім того, вона охороняє інтелектуальні багатства націй.

*Список використаних джерел:*

1. Антонов, В.М. Інтелектуальна власність и комп'ютерне авторське право / В.М. Антонов. - К.: КНТ, 2006. - 518 с.
2. Всесвітня організація інтелектуальної власності [Електронний ресурс] / CapitalTimes. - Режим доступу: <http://www.capitaltimes.com.ua/slovar/show/id/52>
3. Мінков, А. М. Міжнародна охорона інтелектуальної власності / А.М. Мінков. - СПб.: Питер, 2001. - 720 с.

***Шандурський Богдан Валерійович***

Студент 6-го курсу факультету соціології та права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Чепульченко Т. О.,** к.ю.н., доц., ФСП НТУУ «КПІ»

## **ПРОБЛЕМИ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ В УКРАЇНІ**

Кожного року людське суспільство розвивається, покращується та вдосконалюється: змінюються технології, а разом із ними змінюються і держави. На даний момент в суспільстві на першому плані виступає інтелектуальна складова — творча діяльність людей, яка є однією із наймогутніших рушійних сил розвитку цивілізацій та визначає міцність, цілісність та розвиток держави, як передовика інновації. Дана тенденція, що склалася у світі підтверджується наступними фактами:

- по-перше, сьогодні господарська діяльність – це система інтелектуальних нововведень, що постійно оновлюється;
- по-друге, спроможність виготовляти інтелектуальний продукт – це необхідна складова кожної держави, що потрібна для її виживання та спроможності надати конкуренцію іншим державам;
- по-третє, зосередження уваги на інтелектуальній власності – це єдиний шанс країн вибратися із економічної кризи.

Зрозумівши необхідність в регулюванні даного питання, наша країна почала приймати необхідні дії для покращення такої діяльності, як інтелектуальна власність. Так, державними

органами України прийнято велику кількість нормативних актів, що забезпечують охорону та захист прав творців інтелектуального продукту, як не державному, так і на міжнародному рівні: Цивільний кодекс України, в якому з'явилася Книга 4 під назвою “ Інтелектуальна власність ”, Господарський кодекс України, Закон України “ Про авторські та суміжні права ”, Закон України “ Про охорону прав на винаходи та корисні моделі ”, Закону України “ Про охорону знаків для товарів та послуг ” та інші. Також Україна приєдналась до таких міжнародних договорів: Бернська конвенція, Римська конвенція, Договір Всесвітньої організації інтелектуальної власності про авторське право та інші акти.

Для приведення в дію нормативної бази з інтелектуальної власності в Україні був створений спеціальний орган – Державна служба інтелектуальної власності. Також по запобіганню правопорушень у даній сфері покликані допомагати: Міністерство внутрішніх справ, митні органи та інші. Зі сторони судової влади діє Апеляційна палата Державної служби інтелектуальної власності в Україні.

Хоча система державних органів із забезпечення та регулювання інтелектуальної власності в Україні сформована, але залишається ще багато проблем пов'язаних із забезпеченням охорони інтелектуальної власності цими органами. Так нагальними проблемами, які потребують вирішення, залишаються такі:

1. відсутність достатньої кількості кваліфікованих кадрів, які б могли ефективно здійснювати охорону та захист інтелектуальної власності;
2. проблема здійснення ефективного судового захисту;
3. проблема відсутності спеціалізованих підрозділів з попередження і виявлення правопорушень в органах, які покликані допомагати з даних питань.

Розглянемо ці проблеми детальніше.

Щодо першої проблеми, то на сьогодні в Україні склалась така ситуація, що для визнання тих, чи інших порушень в сфері інтелектуальної власності, потрібно проводити, на детальному рівні, різні експертизи. Ці експертизи здійснюються як судовими експертами, так і спеціалізованими експертами. Проблема полягає в тому, що при проведенні експертиз щодо однакових об'єктів, висновки експертів по справах дуже різняться. А також, як говорив начальник управління експертного забезпечення правосуддя Міністерства юстиції України Людмила Головченко: “ нині в Україні зареєстровано близько 100 судових експертів, з яких реально працюють близько 20 осіб ”.[ 1 ] Ці факти свідчать про недостатність в кваліфікованих кадрах. Що стосується кадрів у правоохоронних органах, які допомагають запобігти правопорушенням в сфері інтелектуальної власності, то ми можемо побачити, що в таких органах проводиться скорочення кадрів і їх стає менше, а як результат діяльність із запобігання правопорушень погіршується.

Друга проблема пов'язана зі суддівством, яке здійснюється в Україні, щодо інтелектуальної власності. Справи, які стосуються інтелектуальної власності розглядаються Апеляційною палатою Державної служби інтелектуальної власності. Справи розглядаються, приймаються рішення, але яким чином вони вирішуються ніхто не знає, адже для огляду, в журналі “ Інтелектуальна власність ”, публікуються лише певні рішення, і то останній рік і таких відомостей не має. Можна подумати, що всі дії державної служби інтелектуальної власності, які покликані забезпечувати максимальну відкритість рішень палати просто не застосовуються. Також розгляд справ затягується, через те що напрацьованої системи для розгляду не має.

Постановка третьої проблеми досить проста: в органах, що допомагають із запобіганням та виявленням правопорушень з інтелектуальної власності не існує спеціально відділених підрозділів, які зобов'язані розглядати такі правопорушення. Це дуже ускладнює боротьбу із злочинцями в даній сфері, адже правопорушень в Україні досить багато, а розгляд здійснює

певний інший підрозділ у якого і “ своїх справ ” вистачає. Внаслідок цього розкриття злочинів із інтелектуальної власності досить невелике.

Для вирішення поставлених проблем повинні бути здійснені такі заходи:

- щорічно проводити курси підвищення кваліфікації працівників у сфері інтелектуальної власності;
- створити базу даних із занесенням до неї всіх спеціалістів у даній галузі для полегшення пошуку необхідних кадрів;
- проводити щорічні перевірки діяльності Апеляційної палати Державної служби інтелектуальної власності;
- створити електронний журнал “ Інтелектуальна власність ” в якому б публікувалися всі справи та рішення прийняті Апеляційною палатою Державної служби інтелектуальної власності, а також відкритий доступ для всіх бажаючих ознайомитися із справами;
- створити у складі Міністерства внутрішніх справ, Міністерства доходів і зборів України, Міністерства економіки та інших міністерствах і відомствах спеціальні підрозділи, діяльність яких буде пов'язана з охороною інтелектуальної власності.

Україна зробила правильний вибір, ставши на напрям розвитку інтелектуальної складової держави. В нас є всі шанси стати лідером в галузі інтелектуальної власності серед всіх інших країн, адже ми маємо талановитих та творчих людей, які здатні творити різні “ новинки ”. Хоча у нас і залишились певні проблеми в даній галузі, але держава робить все, щоб побороти ці проблеми та створити справжнє суспільство інновацій.

*Список використаних джерел:*

1. Науково-практичний журнал “ Інтелектуальна власність ”. – 2013р., № 10 – ТОВ “ Аспект-2003”/ Інтернет джерело - <http://www.intelvlas.com.ua/aktualno/12661-konferentsiia-mynula-a-aktualni-problemy-intelektualnoi-vlasnosti-zalyshylys.html>

**Шевченко Григорій Вікторович**

Магістрант ФСП НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Цирфа Г. О.**, к.і.н., доцент ФСП НТУУ «КПІ»

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПРАВ УЧАСНИКІВ ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВ**

Суб'єктивне право учасника господарського товариства, будучи за своєю юридичною природою майновим і зобов'язальним, являє собою приналежну учаснику з метою задоволення його майнових інтересів міру дозволеної поведінки, забезпечену, насамперед, юридичними обов'язками господарського товариства в цілому як юридичної особи та органів управління господарським товариством.

Характеристика прав учасників господарських товариств в якості зобов'язальних закріплена в законі, і це відповідає, на думку автора, сутності прав учасників господарських товариств. Автором не розділяється думка про необхідність виділення додатково до речових і зобов'язальних окремої категорії прав - корпоративних, в основі якого лежить заперечення у більшості прав учасників господарських товариств зобов'язального характеру. Дійсно, частина прав учасників господарських товариств мають специфічні риси, проте це обставина сама по собі не є підставою для створення якоїсь групи особливих прав. Наявність специфіки зобов'язальних прав учасників господарських товариств не створює нового виду прав.

При розгляді правової природи прав учасників господарських товариств піддається критиці виділення прав учасників господарських товариств немайнового та майнового характеру. На

думку автора, абсолютно всі правомочності акціонера і учасника господарські товариства носять в кінцевому рахунку майновий характер, оскільки спрямовані на реалізацію майнових інтересів їх суб'єктів.

При розгляді поняття корпоративного контролю робиться висновок про те, що чим більша частка акцій концентрується в руках однієї особи або групи взаємозалежних осіб і чим менше в законі передбачено ситуацій, що вимагають одноголосності для прийняття управлінського рішення, тим сильніше протистояння інтересів у господарському товаристві, а це в свою чергу призводить до виникнення конфліктів інтересів і порушення прав окремих учасників товариства. Процес концентрації корпоративного контролю призводить до зміни реального обсягу прав учасників господарських товариств та вимагає встановлення у законодавстві способів захисту таких прав.

Особливості правового статусу учасників господарських товариств є можливість передбачити в статуті додаткові права учасників товариства. Однак це правомочність не торкається способів захисту. Як основні, так і додаткові права учасників господарських товариств підлягають захисту лише способами, встановленими законом.

Захист прав учасників господарських товариств здійснюється за допомогою застосування певних способів - закріплених законодавством матеріально-правових заходів, за допомогою яких проводиться припинення і попередження порушень суб'єктивних прав учасників господарських товариств, а також відновлення прав учасників господарських товариств у разі їх порушення. Учасники господарських товариств використовують як загальні (універсальні), так і спеціальні способи захисту прав.

Способи захисту прав учасників господарських товариств різних видів являють собою самостійні системи матеріально-правових заходів, що мають свою специфіку. Всі способи захисту можна класифікувати на індивідуальні та групові. Індивідуальні способи захисту - способи, які можуть опосередковувати захист прав кожного учасника господарського товариства. До групових слід віднести способи, які можуть застосовуватися тільки окремими групами учасників у разі встановлення законом цензу для реалізації певного правомочності.

Інститут способів захисту прав учасників господарських товариств потребує законодавчого вдосконалення.

Законодавство про товариства з обмеженою відповідальністю необхідно доповнити правом учасників вимагати дострокового припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства у разі, якщо він діє не в інтересах суспільства.

Пропонується включити в законодавство про господарські товариства положення про право учасника господарського товариства, який втратив крім своєї волі права участі в ньому, вимагати в судовому порядку повернення йому частки участі, що перейшла до інших осіб, у розмірі, що існував до порушення права.

Способи захисту прав учасників господарських товариств реалізуються шляхом застосування процесуальних засобів захисту, що сприяють досягненню цілей захисту порушеного права. При цьому якщо характеристика цивільно-правових способів захисту стосовно окремих видів господарських товариств має відмінності, то відносно процесуальних засобів захисту відзначений уніфікований підхід законодавця і діють правила, встановлені ГПК України.

Основним процесуальним засобом захисту учасників господарських товариств є позов.

На основі аналізу судової практики автором зроблено висновок про те, що на сьогоднішній день звернення до господарського суду з позовом є основним процесуальним засобом захисту учасників господарських товариств.

## **ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СТАТУСА ПЕРЕМЕЩЕННЫХ ЛИЦ**

С 1990-х годов в юридическую лексику вошло понятие «внутренние перемещенные лица», т.е. перемещение происходит внутри государства, из одного субъекта в другой. Статус иностранных граждан, лиц без гражданства, лиц с двойным гражданством, беженцев, вынужденных переселенцев, перемещенных лиц в целом четко регламентирован российским законодательством. Но если в отношении статуса иностранных граждан, лиц без гражданства, лиц с двойным гражданством, беженцев, вынужденных переселенцев в нашем законодательстве существуют четкие формулировки, то категория перемещенные лица не нашла законодательного регулирования.

Правовой статус перемещенных лиц в Российской Федерации четко не определен. Рассчитывать на защиту и помощь они не могут, и оказываются в еще худшем положении, чем признанные беженцы и вынужденные переселенцы, социально-правовые гарантии которых, закреплены законодательно.

Для выяснения сущности категории «перемещенное лицо» проанализируем близкие с ним понятия. Обратимся к формулировкам понятий «беженец» и «вынужденный переселенец» имеющимся в российском законодательстве. Так, в подпункте 1, п.1, ст.1 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4528-1 «О беженцах» указывается, что беженец – это лицо, которое не является гражданином РФ и которое в силу вполне обоснованных опасений стать жертвой преследований по признаку расы, вероисповедания, гражданства, национальности, принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений находится вне страны своей гражданской принадлежности и не может пользоваться защитой этой страны или не желает пользоваться такой защитой вследствие таких опасений; или, не имея определенного гражданства и находясь вне страны своего прежнего обычного местожительства в результате подобных событий, не может или не желает вернуться в нее вследствие таких опасений. Статья 2 данного закона исключает из статуса беженца иностранных граждан и лиц без гражданства, покинувших государство своей гражданской принадлежности (своего прежнего обычного местожительства) по экономическим причинам либо вследствие голода, эпидемии или чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Пункты 1,2 ст.1 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4530-1 «О вынужденных переселенцах» обозначают, что вынужденным переселенцем могут являться граждане Российской Федерации, иностранные граждане, лица без гражданства, которые покинули место жительства вследствие совершенного в их отношении или членов их семей насилия или преследования в иных формах либо вследствие реальной опасности подвергнуться преследованию по признаку расовой или национальной принадлежности, вероисповедания, языка, а также по признаку принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений, ставших поводами для проведения враждебных кампаний в отношении конкретного лица или группы лиц, массовых нарушений общественного порядка. Причем эти переселения могут иметь характер как межгосударственный, так и внутригосударственный (переселение из одного субъекта в другой в пределах страны проживания). Также в п.1 ст.2 данного закона говорится, что физическое лицо не может быть признано вынужденным переселенцем, если покинуло место жительства по

экономическим причинам, либо вследствие голода, эпидемии или чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Под какую же категорию подпадают лица, вынужденные покинуть свое место жительства по причине голода, эпидемии, экономическим причинам, чрезвычайных техногенных и природных происшествий, если эти основания являются исключającym фактором в признании беженцем или вынужденным переселенцем. По нашему мнению они подпадают под категорию перемещенных лиц.

Согласно резолюции ООН 1946 г. перемещенное лицо – это лицо, которое в результате действий властей было выслано из страны своего гражданства или прежнего места жительства, или которое было вынуждено покинуть страну их по религиозным, политическим или другим причинам. Этот термин используется также в отношении жертв военных действий, техногенных аварий, стихийных бедствий. Рассчитывать на специализированную международную помощь, предусмотренную беженцам, полагают они не могут, хотя находятся в сфере внимания ряда международных учреждений: ЮНИСЕФ, Бюро координатора ООН по оказанию помощи при стихийных бедствиях, Международного Красного Креста и др. Считаем, что так как на конституционном уровне Российская Федерация провозгласила человека, его права и свободы высшей ценностью, она обязана устранить данный правовой пробел и обеспечить гарантии правового положения перемещенных лиц.

Считаем целесообразным включить в положения законов, регулирующих статус беженцев и вынужденных переселенцев категорию «перемещенные лица». Исключить следующие правовые нормы: из ФЗ «О беженцах» вычленить п.2 ст.2; из Закона «О вынужденных переселенцах» вычленить пп.3 п.1 ст.2, в которых фактически нивелируется статус перемещенных лиц.

Предлагаем следующую формулировку перемещенных лиц - это лица покинувшие место жительства по экономическим причинам, вследствие голода, эпидемии, чрезвычайных стихийных или техногенных ситуаций.

Таким образом уравнивать статус перемещенных лиц со статусом беженцев или вынужденных переселенцев, в зависимости от наличия определенной гражданской принадлежности, места проживания.

## СЕКЦІЯ №4. СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНА СФЕРА ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

*Буданова Яна Романівна*

Студентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Красношапка В.В.**, кандидат технічних наук, доцент, ФММ НТУУ «КПІ»

### ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

Аналіз сучасних підходів до управління персоналом свідчить про те, що персонал організації розглядається як ключовий фактор, що визначає ефективність використання всіх інших ресурсів та діяльності підприємства загалом. В умовах конкурентного середовища, коли більшість ресурсів є однаково доступними для багатьох організацій, персонал для компанії перетворюється на стратегічний ресурс.

Останніми роками все більш активно розвивається тенденція, коли організаціями витрачаються значні кошти на підвищення кваліфікації персоналу. Динаміка останніх років свідчить про те, що компанії, в тому числі і вітчизняні, все менше уваги приділяють перекупуванню досвідчених спеціалістів, зміщуючи пріоритети в бік розвитку й утримання власних співробітників. Так, в рамках дослідження PwC Saratoga 2013 було з'ясовано, що інвестиції в професійне навчання та розвиток персоналу у 2012 році виросли майже на 30% у порівнянні з минулими роками [4]. Можна говорити про те, що з кожним роком все більше компаній переконуються у ефективності капіталовкладень у розвиток і навчання своїх співробітників, від яких, у свою чергу, очікується підвищення продуктивності праці, тобто збільшення внеску кожного співробітника в досягнення організаційних цілей.

Кваліфіковані співробітники не лише забезпечують стабільність і ефективність роботи, але й значно підвищують цінність самої організації. Іншими словами, якщо компанія має в розпорядженні цінних та висококваліфікованих робітників – це значно підвищує її значимість в очах спільноти та конкурентів. Якщо на початку ХХ століття знання випускників знецінювались через 30 років, в кінці століття — через 10, то сучасні спеціалісти повинні перенавчатись вже через 3-5 років – саме так свідчать статистичні дані на користь необхідності організації ефективної системи професійного навчання та розвитку персоналу за сучасних умов. Дослідження, проведене Національним центром якості освіти персоналу (США), виявило, що 10-відсоткове збільшення витрат на підвищення освітнього рівня співробітників підвищує їх продуктивність на 8,6%, тоді як 10-відсоткове збільшення інвестицій в обладнання приводить до зростання продуктивності лише на 3,4% [1, с. 158]. Таким чином, можна говорити, що на сучасному етапі розвитку суспільства набирає сили тенденція, за якої «знання і творчий підхід стають найбільш ефективними у порівнянні із матеріальними факторами виробництва» [2, с.105].

Під професійним навчанням розуміють будь-яку діяльність, що проводиться для розвитку й підтримки ключових компетенцій персоналу, потрібних для виконання роботи в даний час або для розвитку потенціалу персоналу в майбутньому.

Професійний розвиток - це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад. Найважливішим засобом професіонального розвитку є професійне навчання, яке виступає як процес безпосередньої передачі нових професійних навиків або знань співробітникам організації.

Професійне навчання та розвиток персоналу дозволяють вирішувати такі основні завдання в організації:

- підтримка необхідного для виконання певних завдань рівня кваліфікації персоналу;
- підвищення конкурентоспроможності продукції та послуг, що виробляються компанією;
- створення необхідних для професійного зростання умов;
- підвищення мотивації та самореалізації працівників;
- зростання професіоналізму і компетентності персоналу;
- посилення конкурентних позицій організації та ін. [3, с. 321].

Отже, на сучасному етапі розвитку головним стратегічним ресурсом, від якого залежить ефективність діяльності будь-якої організації, незалежно від її масштабів та галузі, є людський ресурс. Від кваліфікації персоналу та рівня його професіоналізму залежить не лише прибуток компанії, а й її конкурентна позиція та перспектива розвитку. Саме тому у розвинених західних країнах все більше компаній займаються безперервним розвитком та навчанням персоналу, не шкодуючи на це значних коштів, адже саме від цього залежать їх соціальні, стратегічні та економічні переваги. Професійне навчання та розвиток персоналу за сучасних умов стає необхідною умовою ефективної діяльності підприємства, тож лише за умови долучення України до цієї тенденції можливе економічне зростання країни.

*Список використаних джерел:*

1. Кибанов А. Я. Стратегическое управление персоналом / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 538 с.
2. Кривенко Л.В., Дмитриченко Л. И. Стратегия развития национальной системы образования и науки в контексте европейского выбора // Вісник економічної науки України. – 2009. - №1. – С.103-107
3. Босак О.В. Професійне навчання персоналу як фактор розвитку людських ресурсів організації / О.В. Босак // Вісник Університету банківської справи Національного банку України – 2012. – № 3 (15). – С. 320 – 323.
4. <http://www.cybersecurity.ru/consulting/179471.html>

***Виселко Інна Вячеславівна***

Аспірант факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Покулита І.К.**, к.філос.н. доц., ФСП НТУУ «КПІ»

## **АУДІОВІЗУАЛЬНА КОМУНІКАЦІЯ ЯК РОЗВИТОК СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ**

Гучно звучить сьогоднішня та спрямовує нас на життя в суспільстві, яке поглинають засоби масової інформації та різноманітні комунікативні техно-форми спілкування. Зміни є кардинальними, глобальними і відчутно впливають на повсякденність. Основною причиною цього явища є трансформація, в першу чергу, ціннісних пріоритетів інформації. Тобто, підтверджується теза, що володарем світу є людина, яка в першу чергу володіє інформацією. Слід зауважити, що засоби медіа стали ніби підсилювачами цього процесу, розповсюджуючи величезну кількість повідомлень різними каналами та різним адресатам. Подібні зміни необхідно розцінювати як прогрес в сенсі розвитку можливостей і технологій і як девальвацію, а можливо і втрати певних людських рис та функцій в суспільстві. Засоби масової інформації віртуалізують суспільство ніби відсторонюють людину від реальності та традиційної життєдіяльності.

В зв'язку з цим цікавим і неоднозначним явищем стає екранна або аудіовізуальна культура, яка займає більшу частину нашого життя. Екранна або аудіовізуальна культура визначається як



нова комунікативна парадигма, яка доповнює традиційні форми спілкування між людьми – культуру безпосереднього спілкування і культуру письмову (книжну). Аналізуючи дане визначення, слід наголосити, що медійні засоби інформації стають основними трансляторами традицій, звичаїв, норм поведінки, які властиві не лише певному локальному соціуму. Це не лише передача певної культурної ідентичності, а й запозичення іноземної світоглядної парадигми, моделей поведінки, ведення бізнесу, навчального процесу. Засоби масової інформації можна охарактеризувати як важливого транслятора національної ідентичності, основною складовою у формування публічного капіталу країни. Медіа ресурси сприяє самоідентифікації особистості як громадянина держави, створення уявлення про походження себе та своєї країни, що є одним з найважливіших завдань в період становлення та укріплення держави на зламі певної історичної парадигми.

Виникнення екранної культури датують ХХ століттям, тобто розвиток кінематографічного мистецтва, але глобального характеру дане явище набуло разом з розвитком техніки. Першоосновою розвитку аудіовізуальної культури є явище кінематографії. Метою і смислом кінематографії була демонстрація реальності без смислових викривлень та авторських доповнень. В даному випадку це буденні життєві ситуації, сповнені реалістичності. Але, проблема полягає в тому, що дане втручання в соціальну реальність порушує культурологічний дискурс паралельно вибудовуючи іншу соціальну реальність що призводить до викривлення інформації. В процесі перегляду фільму нам демонструють швидкоплинні кадри, ракурси, які постійно змінюються, тобто, відбувається певна розчленованість загального сюжету та соціальної реальності загалом, дана тенденція не дає можливості фіксувати увагу на конкретній ситуації. Глядач не одноосібно контролює свої емоції, стає вразливим до маніпулювання. Телевізійні новини також викривляють інформацію в залежності від ситуації, це стосується не лише підготованого тексту, тобто аудіо інформації, а також відео демонстрацій, які піддаються різноманітній трактовці. Особливого ефекту набуває комерціалізації телебачення, що проявляється, в першу чергу, в такому явищі як реклама, а вже потім платі за ефірний час, показ різноманітної відеоінформації, яка не залежить від волевиявлення телеглядача, а навпаки формує його смаки, що призводить до формування або трансформації світогляду або світосприйняття індивідів. Сучасний медіапростір, який спрямований на дитячу аудиторію формує певну тенденцію в створенні дитячих передач та мультфільмів, що в своїй основі мають ряд характеристик: безкорисне сприйняття інформації, відсутність змісту, беззмістовне спостереження, що призводить до того, що аудиторія не може чітко формувати свої думки та неможливість переказати сюжет побаченого, тобто, відсутність повчального елемента, що негативно впливає на розвиток особистості та не полегшує роботи педагогів.

Аудіовізуальна комунікація сьогодні є незмінним фактором життя суспільства, а модель світосприйняття, яка створюється нею, певна віртуальна реальність претендує на соціальну реальність, демонструючи тонку межу між ними, що призводить до підміни понять та образів. Глобальний характер інформаційного суспільства, призводить до інформатизації всіх сфер життєдіяльності суспільства, що в свою чергу веде до трансформацій в моральній, культурній, екологічній, правовій, політичній сферах та впливає на культурний розвиток особистості.

Як висновок також слід зазначити, що аудіовізуальна культура та новітні технології, призводять до фрагментації та індивідуалізації структури знання індивіда та його загальної культури. Тобто, знання стає інтегрованим та загальним відбувається засвоєння лише загальної інформації, спостерігається відсутність поглибленого знання, тобто зникнення певної універсальності.

## **ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ – МЕНЕДЖМЕНТ ЗМІН В ОСВІТІ**

Зростання значення якісної вищої освіти, підготовка кваліфікаційного молодого потенціалу обумовлюють активізацію інноваційних процесів, які створюють конкурентні переваги як для педагогів, так і для навчальних закладів. Інноваційний розвиток в рамках управлінської діяльності потребує використання нових методів та форм, дає поштовх до появи нового типу менеджменту, пов'язаного з саморозвитком ВНЗ, з творчим підходом викладачів в їх інноваційній діяльності.

Інноваційний менеджмент в освіті є «складовою загального менеджменту і розглядається в теорії як процес цілеспрямованого впливу суб'єкта управління (керівника) на інший об'єкт управління – соціальну систему, що перебуває у стані постійного розвитку, внаслідок якого відбувається не лише його якісна зміна та підвищення рівня конкурентоспроможності, а й підвищується рівень залучення інвестицій та інновацій»[1]. В рамках євроінтеграційного розвитку на освітній процес вплив мають соціальні та економічні фактори, відповідно до яких визначається ступінь зайнятих в творчій, педагогічній та науковій практиці, вивчаються нові аспекти в управлінні начальними закладами. Використання в освіті технології менеджменту розширило коло повноважень працівників навчальних закладів при прийнятті управлінських рішень і виконання їх на практиці, дозволило звести соціальні відносини в структуру.

Проте впровадження інноваційного менеджменту в освітній процес в Україні зазнав значних перешкод. Це і високий ризик інноваційної діяльності, скорочення життєвих циклів педагогічних нововведень, часта зміна вимог, що пред'являються до закладів, відмова від традиційних показників результативності педагогічної праці.

Але попри зазначені перешкоди, в навчальному процесі в Україні використовується два види інноваційного менеджменту: стратегічний та функціональний. В рамках стратегічного менеджменту здійснюється аналіз стану освіти, розробляється стратегія подальшого розширення навчального закладу, закладається ґрунт для його динамічного зростання та конкурентоздатності. Функціональний менеджмент передбачає синхронізацію підсистем освітньої установи, здійснює вдосконалення її діяльності, контролює процеси створення нових моделей навчання та виховання з використанням інноваційних технологій, за допомогою яких відбувається здійснення підвищення ефективності навчального процесу та розвиток професійних та особистісних навичок випускника навчального закладу. Інноваційний менеджмент змінює тип поведінки працівника, колективу та навчального закладу в цілому. Відбувається це передусім через те, що попри домінування принципу творчості та новаторства, сфера освіти керується певними стандартами та підпорядковується певним вимогам, виконання яких для кожного працівника є обов'язком.

Ефективність управління навчальним закладом напряму залежить від правильної організації навчання, з раціональним використанням ресурсів, координованої роботи всіх елементів структури управління, мотивування працівників для ґрунтовної та збалансованої праці, планування раціонального процесу навчання та контроль за виконанням всіх вимог, що в цілому формують навчально-виховний процес. Правильне застосування цих функцій забезпечує стабільне управління освітніми системами, а ігнорування – призводить до дисбалансу в діяльності навчального закладу та зниження позиції керівника в очах підлеглих.

Корисність використання інноваційного менеджменту як технології в організації освітнього процесу обумовлена застосуванням кількісних методів моделювання, більше використання

методів аналізу та прогнозу, економічних підходів, звужуючи застосування адміністративних оков.

*Список використаних джерел:*

1. Ісайкіна О.Д. Інноваційний менеджмент як напрям вдосконалення процесу управління якістю освіти [Електронний ресурс] / [Режим доступу]: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Evu/2011\\_17\\_1/Isaikina.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evu/2011_17_1/Isaikina.pdf)

**Житник Марина Михайлівна**

Студентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Федорова І.І.**, к. філ. н., проф., ФСП НТУУ «КПІ»

## **КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА ПОЛІТЕХНІЗМ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ КИТАЮ**

За останні двадцять років Китай досить міцно зайняв одну з перших позицій серед країн з високими показниками економічного розвитку. Сприяла цьому значна кількість кардинальних кроків, зроблених урядом в усіх сферах життя суспільства. Одним з таких успішних кроків є реформа системи вищої освіти.

Беззаперечним фактом є те, що за останні 10 років рівень освіти, особливо вищої, в Китаї значно підвищився, але проблема якості цієї освіти так і не була подолана. Головною причиною неякісної вищої освіти виступає його вузькопрофільність та вузькоспеціальність, особливо в області природно-технічних і прикладних спеціальностей, які становлять близько 60% студентських місць. Саме тому гостро відчувається дисбаланс між попитом і пропозицією фахівців різних кваліфікацій.

Перехід від системи освіти, побудованої за аналогією з системою освіти СРСР, до Болонського процесу в деяких питаннях дав позитивний результат, але не вирішив проблему якості, а навіть дещо погіршив ситуацію. Тому, що вузи КНР, як і раніше, готують інженерів для традиційних галузей промисловості, притому без практичної складової, які в нових економічних умовах не затребувані ринком праці. Це суперечить одному з принципів Болонської системи - застосуванню компетентнісного підходу, що є значною помилкою, оскільки, даний підхід робить акцент на якості підготовки фахівців та діяльнісному змісті освіти.

Вперше такий метод навчання науково був обґрунтований К. Марксом, і отримав назву «політехнічна освіта». Він указував, що при навчанні учнів природничим та прикладним наукам необхідно з'єднати навчання з продуктивною працею. В.І. Ленін стверджував, що тільки політехнічна освіта може підготувати свідомих громадян суспільства. Повне визначення політехнізму дала Н.К. Крупська: «політехнізм – це не певний особливий предмет викладання; він повинен просочувати собою всі дисципліни, відбиватися у підборі матеріалу і у фізиці, і у хімії, і у природознавстві, і у суспільствознавстві. Потрібна взаємна ув'язка цих дисциплін і ув'язка їх з практичною діяльністю...»

Політехнізм, як і компетентнісний підхід, має на увазі не «...багато професіональність, не суміщення декількох професій, не оволодіння багатьма суміжними професіями...» [Босенко В.А «Виховати вихователя» Київ. - 2004, с.348 ], а акцентує увагу на запереченні монотехнізму і професіоналізації праці. Необхідним елементом такої освіти є зміна роду діяльності, яка включається в сам характер праці як спосіб життєдіяльності індивіда.

Тому вирішенням проблеми якості вищої освіти КНР в умовах глобалізаційного розвитку і постійної рухливості технологій виступає формування саме компетенції до зміни роду діяльності, що є дієвим механізмом підвищення продуктивності, інтенсивності та ефективності праці.

Наявність такої розвиненої компетенції у кожного студента забезпечить ефективне застосування компетентнісного, або ж політехнічного підходу в освіті, і навчальна діяльність набуде дійсно наукового, дослідницького, інноваційного і практико-змінюючого характеру.

Зараз у КНР є всі умови для того, щоб закласти основи справді перспективної системи освіти, а не просто копіювати чужий досвід, який далеко не завжди є успішним. Про це свідчить хоча б те, що у провідних світових дослідницьких центрах саме китайці складають все більш зростаючий відсоток наукових кадрів. В останні роки уряд КНР змінює стратегію розвитку освіти, роблячи наголос не на підготовку китайських фахівців за кордоном, а на повернення китайських громадян, що залишилися за межами батьківщини після отримання освіти і залученні зарубіжних викладачів найвищої кваліфікації для роботи вузах КНР. Обрана тактика отримала назву «залучення умів» або «полювання за умами». Вона має на увазі використання зарубіжного досвіду в організації якісної системи вищої освіти, отриманої в передових ВНЗ світу, вибір та пристосування відповідних для КНР, моделей, методів, методик у здійсненні процесу освіти з використанням інноваційних технологій.

Політика «залучення умів» повністю координується державою безпосередньо в наступних програмах: «Підготовка талантів для XXI століття», «100 талантів», «Весняні бутони», «100, 1000 і 10 тис. талантів», «Янцзи», «1000 талантів».

У програму «Янцзи», розраховану не лише на зарубіжних вчених, спочатку було вкладено понад 9,5 млн. дол. Запрошені професори пропрацювали в університетах Китаю не менше 4 місяців. З 2004 р. щорічні квоти проекту були збільшені з 10 до 100 осіб, і до 2009 р. в ньому взяли участь 1308 провідних вчених (90% з них - китайці) [China launches 12 programs to attract talents // Режим доступу: <http://www.chinadaily.com.cn/china/>].

Реалізується дана політика успішно. Статистика засвідчує, що станом на 1980 р. в КНР працювало тільки 468 іноземних фахівців, то в 2009 р. їх чисельність досягла 300000 чоловік. Також, за даними міністерства освіти КНР з 2240000 молодих людей, які вирушили набиратися розуму за кордон після 1978 р., до 2011 р., повернулися на батьківщину 818,4 тис., тобто майже третина тих, хто виїхав. А в 2011 р., порівняно з попереднім роком, ця цифра зросла на 38% [China launches 12 programs to attract talents // Режим доступу: <http://www.chinadaily.com.cn/china/>].

Таким чином, політика «полювання за умами» сприяє підвищенню якості вищої освіти, оскільки до цього процесу залучаються «уми» різних спеціальностей, що мають сформовані навички, з усього світу. Китайському керівництву необхідно продовжувати змінювати систему вищої освіти до тих пір, поки вона не буде формувати фахівців, які відповідатимуть сучасним вимогам. І не тільки як висококваліфіковані кадри в одній із спеціальностей, а як фахівці, здатні адаптуватися і практично змінювати різні економічні і громадянські процеси на благо суспільства.

*Затонська Анастасія Олександрівна*

Студентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Коваль О.А.**, к.ф.н., доц., ФСП НТУУ «КПІ»

## **МЕТОДИ ФАНДРАЙЗИНГУ У ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ ФІНАНСУВАННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ ПРОЕКТІВ**

Найважливіший ресурс для існування та розвитку соціокультурної сфери, зокрема соціально-значущих проектів – це пошук позабюджетних джерел фінансування. Зазвичай, під словом «фандрайзинг» розуміють процес залучення матеріальних ресурсів, необхідних для реалізації соціальних ініціатив. У вузькому значенні - це система взаємозалежних заходів,

спрямованих на залучення фінансів для вирішення соціальних проблем. Особливістю фандрайзингу, зокрема і в сфері культури, є те, що засоби залучаються під некомерційні проекти, які реалізуються різними некомерційними організаціями (НКО). Метою є забезпечення діяльності, а не отримання прибутку чи формування основних фондів.

Термін «фандрайзинг» вперше було застосовано в США, оскільки саме там така технологія широко використовувалася в некомерційних недержавних організаціях, що покликані виконувати задачі, яким не приділено належної уваги з боку приватного чи державного сектору. Починаючи з 1980х рр. фінансова криза в США призвела до значного зниження державного фінансування соціально-культурних проектів. Разом з тим відбулась диверсифікація джерел фінансування некомерційних проектів, тому з'явилися нові види і форми фандрайзингу, серед яких були і ті, що передбачають звільнення від сплати податків.

На теренах колишнього СРСР застосування фандрайзингу було тісно пов'язано з розвитком благодійної діяльності, зокрема в Україні. Як відомо, благодійність в СРСР розглядалось як явище, притаманне класовому суспільству. Лише наприкінці 80х рр. відбулась «реабілітація» благодійної діяльності, проте в законодавстві України, термін «благодійна діяльність» з'явився в 1997 році та закріплений в ЗУ «Про благодійництво та благодійні організації». Саме цей період відзначається активним розвитком і становленням НКО, що створювались в різних сферах благодійної діяльності. Оскільки робота таких організацій в соціо-культурній сфері не має за мету отримання прибутку, то одразу постає питання про механізми фінансування їх діяльності без участі держави, тобто пошук альтернативних джерел.

В сучасній літературі прийнято виділяти два види фандрайзингу в залежності від цілей фінансування: проектний і оперативний. Проектний фандрайзинг передбачає залучення засобів, необхідних для реалізації конкретного проекту. Інвестори більш позитивно сприймають даний вид фандрайзингу, оскільки інвестиції використовуються за цільовим призначенням для проекту, з чітко визначеними цілями, задачами і статтями витрат. Оперативний фандрайзинг спрямовується не на реалізацію конкретних проектів, а на підтримку та продовження самої благодійної діяльності, тому є менш оформленим та ефективним.

Інша класифікація пропонує вирізняти види фандрайзингу за способом здійснення: зовнішній і внутрішній. Перший передбачає, що для пошуку інвесторів залучаються спеціальні агентства та консультанти, які не входять до складу НКО. Що стосується внутрішнього фандрайзингу, то пошук потенційних інвесторів здійснюється силами співробітників НКО.

Практичне використання фандрайзингу в соціокультурній сфері залежить від ряду факторів: розміру фінансування культурних проектів з боку держави, традицій благодійності, особливостей законодавства, менталітету та ін... Зокрема, в залежності від всіх цих факторів, виділяють декілька моделей фінансування культури: романську, германську, британську та американську. Для романської моделі характерне те, що держава бере на себе основну частину фінансування, як наслідок управління в сфері культури є централізованим. Германська передбачає фінансування за рахунок місцевих бюджетів, а також отримання грантової підтримки. Що ж стосується британської моделі фінансування, то особливістю є диверсифікація джерел фінансування. Остання, американська модель, передбачає відсутність фінансування від держави.

Стосовно України, то фінансування соціокультурної сфери здійснюється як за рахунок держави, місцевих бюджетів, бізнесу, так і за рахунок отримання грантової підтримки. Таким чином, Україну неможливо віднести до однієї конкретної моделі, так як технологія «фандрайзинг» не була притаманна соціально-економічній реальності України, але прийнято вважати, що фандрайзингова діяльність має перспективи розвитку. В Україні необхідно популяризувати

технологію «фандрайзинг», як суспільно-корисну діяльність, на шляху до громадянського, демократичного суспільства.

*Золотницька Ксенія Ігорівна*

Судентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Балакірова С. Ю.**, к.ф.н., д., ФСП НТУУ «КПІ»

## **ФАНДРАЙЗИНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ КУЛЬТУРНО-МИСТЕЦЬКИМИ ПРОЕКТАМИ**

У контексті пошуку ефективної культурної політики України особливого значення набувають управлінські технології, які дозволяють залучити нові джерела фінансування культурно-мистецьких проектів. Адже, сучасний стан розвитку української культури потребує нових грошових надходження для забезпечення діяльності закладів мистецтва та втілення культурних проектів. Саме до таких технологій відносять фандрайзинг, який дозволяє залучити небюджетні кошти, а також людські, інформаційні та інші ресурси до реалізації культурно – мистецьких проектів.

Отже, фандрайзинг – це процес залучення ресурсів, які організація не може забезпечити самостійно і які є необхідними для реалізації конкретного проекту. Зазначимо, що позитивний досвід використання даної технології в західних країнах доводить ефективність застосування фандрайзингу. Хоча в українській культурі зустрічаються поодинокі випадки залучення спонсорських коштів до реалізації проектів кіномистецтва, музичних фестивалів, конкурсів, проте фандрайзинг як технологія залучення недержавних джерел фінансування використовується недостатньо. У цьому контексті дана технологія повинна активно застосовуватись при пошуку необхідних ресурсів для реалізації мистецько-культурних проектів.

Розгляд фандрайзингової технології з точки зору життєвого циклу передбачає виявлення специфіки певних етапів. Слід зауважити, що дана управлінська технологія має певні цілі, які повинні бути досягнуті в процесі реалізації цих етапів і пов'язані з отриманням необхідних ресурсів для проекту. За таких умов, важливою складовою у запровадженні фандрайзингової технології є пошук потенційних спонсорів, що зумовлює необхідність складання інформаційних баз, які б дозволили визначити обсяг і тип необхідних ресурсів для запровадження конкретного проекту. Потрібно зазначити, що умови спонсорського фінансування можуть бути різними: від інвестування коштів, меценатства, благодійних внесків до взаємин на основі бартеру, коли команда проекту надає рекламну і PR-підтримку спонсору (розміщення логотипу компанії на інформаційних матеріалах). Зазначимо, що формами заохочення спонсорів можуть бути не тільки реклама, а й інші іміджеві пропозиції, що створюють позитивний імідж компанії спонсора, адже саме культурно-мистецькі заходи (конкурси, фестивалі, art-виставки) завжди привертають увагу ЗМІ та масової аудиторії, виступаючи ефективним каналом масової комунікації. У цьому контексті слід зазначити, що проекти у сфері культури є привабливими для великих компаній, які можуть отримати значні PR пріоритети ставши спонсором заходу у сфері мистецтва.

Для здійснення ефективної фандрайзингової компанії важливим є формування спонсорського пакету, що забезпечує ефективну комунікацію між потенційними спонсорами та керівництвом проекту. Спонсорський пакет складається з інформації про проект, з визначення цільової аудиторії й спонсорських переваг, які отримає компанія при успішному наданні необхідних ресурсів. Слід зауважити, що якість формування спонсорського пакету є репрезентацією професійної компетенції фандрайзера і важливою умовою отримання

спонсорської підтримки. Додамо, що результативність запровадження фандрайзингової технології залежить від комунікативної компетентності фандрайзера, навичок застосування ефективних комунікативних стратегій в спілкуванні з потенційними спонсорами. За таких умов важливим є форми переговорів, вміння встановити партнерські стосунки, що забезпечать можливість взаєморозуміння між керівником проекту і спонсорами.

Таким чином, за умов бюджетного дефіциту, недофінансування сфери культури, застосування технології фандрайзингу дозволяє залучити додаткові форми спонсорського фінансування до реалізації культурно-мистецьких проектів, що позитивно вплине на соціокультурну ситуацію в українському суспільстві загалом.

*Колотило Мар'яна Олексіївна*

Аспірантка кафедри філософії НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Федорова І.І.**, канд. філос.наук, проф., НТУУ «КПІ»

### **ВИЩА ОСВІТА ЯК ФОРМА ВІДТВОРЕННЯ КУЛЬТУРНОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ (НА МАТЕРІАЛІ ПРАЦІ П.БУРД'Є «ФОРМИ КАПІТАЛУ»)**

В реаліях сучасного інформаційного суспільства рівень та якість отриманої людиною вищої освіти, відкривають для неї широкі можливості професійної та особистої самореалізації в соціальному світі. В свою чергу отримати високоякісну освіту людина може в результаті відтворення культурного капіталу в освітньому процесі. Взаємозв'язок між вищою освітою, культурним капіталом та місцем людини в соціальному світі був ґрунтовно досліджений П.Бурд'є в його праці «Форми капіталу».

Насамперед, французький філософ визначає соціальний світ як «акумулявану історію людства», що включає в себе поняття капіталу та накопичення. Капітал же, на погляд автора, може розглядатися як «труд, накопленный в овеществленной или олицетворенной форме... с одной стороны, это сила, заключенная в объективных или субъективных структурах, с другой, внутренний закон, лежащий в основе имманентных закономерностей социального мира» [1, с.17]. З точки зору взаємозв'язку між капіталом та індивідом, соціолог зазначає, що приносячи дохід, маючи властивості відтворення, капітал є тією силою, що забезпечує в соціальній системі суспільства об'єктивну нерівність можливостей [1]. Отже, людина, завдяки тому, що володіє певними капіталами та ресурсами, може займати визначену позицію в соціальному світі. В ході подальших міркувань П.Бурд'є визначає три основні форми капіталу, а саме: економічний, культурний та соціальний. В розгляді поставленої теми доцільним буде звернутися до цих видів капіталу більш детально.

Перша форма капіталу, економічний, - це капітал, наділений абсолютною грошовою ліквідністю і може бути придатним для інституціоналізації у формі права власності. Наступним видом капіталу виступає культурний, представлений, у свою чергу, також трьома формами: інкорпорований (накопичені знання, уміння, кваліфікації індивіда, що можуть передаватися ним у спадок шляхом навчання), об'єктивований (матеріальні цінності (наприклад, колекція раритетних картин), що можуть передаватися у матеріальному еквіваленті, але повноцінне присвоєння їх відбувається за допомогою інкорпорованого капіталу) та інституціоналізований (санкціонований академічною спільнотою набутий культурний капітал (наприклад, диплом про отримання вищої освіти). Повертаючись до основних форм капіталів залишилося розглянути третій вид – соціальний. Французький філософ визначає його як сукупність ресурсів, володіння якими стає можливим в результаті підтримання людиною тривалих значущих для неї та суспільства

соціальних контактів [1]. При цьому розмір набутого соціального капіталу індивідом залежить від розмірів економічного та культурного капіталів кожного з членів соціальної спільноти, до якої він приналежний.

Основним інструментом відтворення капіталу у суспільстві філософ визначив систему освіти, якість якої й надає особистості можливості для завоювання власної фахової ніші в соціальному світі.

Згідно до концепції П.Бурд'є, у вищій школі відбувається визнання та трансляція наукового знання і присвоєння людиною культурного капіталу, легітимного в даному соціальному просторі, а також відбувається попередній розподіл студентів по професійним позиціям та завершується формування уявлень особистості про їх місце в соціальній структурі.

На сьогодні в системі вищої освіти найбільш затребуваними стали ті професії, оволодіння якими передбачає безпосередню конверсію в економічний капітал. Аналіз спеціальностей, що користуються попитом серед студентства протягом останніх 5 років, показав, що на перше місце виходять технічні спеціальності, а також ті, що пов'язані з управлінням та менеджментом, на друге – економіка та фінанси, на третє – юриспруденція.

Наявність широкої мережі платної форми отримання вищої освіти вже передбачає конверсію економічного капіталу в культурний, оскільки вступник сплачує кошти і очікує отримати певні гарантії у вигляді професії, підкріпленої дипломом. Проте насправді людина стає власником лише інституціоналізованої форми культурного капіталу (диплома), що без інкорпорованої форми (знань, вмінь, кваліфікації), є фікцією. Та і володіння самим дипломом як таким може не принести очікуваних результатів. Французький соціолог пояснює це тим, що величина матеріальної та символічної вигоди від володіння академічною кваліфікацією залежить від ступеню її дефіцитності, витрат часу та сил, необхідних для її отримання. Окрім того, доволі часто студенти (в першу чергу заочної та вечірньої форми навчання) намагаються мінімізувати витрати часу та сил (і вузи найчастіше йдуть їм назустріч), а престижні спеціальності в результаті цього втрачають якості дефіциту.

Як відомо, відповідно до своєї соціальної функції, визначеної ще до речі у свій час американським соціологом Т.Парсонсом в роботі «Економіка та суспільство», освіта має забезпечити відтворення соціальної структури суспільства. Французький філософ та соціолог П.Бурд'є вбачає реалізацію цієї функції шляхом санкціонованої передачі у спадок культурного капіталу. На сьогодні, вітчизняна система вищої освіти, як і світова в цілому, не спроможна повноцінно виконувати цю функцію, що буде й надалі призводити до дестабілізації соціальної системи суспільства у всій багатоманітності її проявів.

*Список використаних джерел:*

1. Бурдье П. Формы капитала/П.Бурдье//Социология образования: теории, исследования, проблемы. – Казань. - 2004. – С.17-27

*Костроміна Ганна Михайлівна*  
Ст. викладач ФСП, НТУУ «КПІ»

## **МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ І. НОНАКІ ТА Х. ТАКЕУЧІ**

У ХХ ст. знання стає предметом дослідження не тільки філософії. Західні науковці констатують перехід сучасного суспільства у нову фазу економічного розвитку, або до нового типу суспільства і пов'язують це із зміною місця та ролі знання в різних сферах суспільного життя. А. Моль досліджуючи процеси, які відбуваються в соціокультурній сфері зазначає, що в сучасному суспільстві зі знаннями та ідеями відбувається процес оречевлення на набуття ними



вартості. Поряд із цим, П. Друкер аналізуючи економічний розвиток, називає нове суспільство «суспільством знань», відзначаючи, що основну роль в ньому відіграють знання, виступаючи єдиним значущим ресурсом з поміж інших – праці, капіталу, землі, природних ресурсів.

Е. Тоффлер вважається одним із тих, хто стояв біля витоків створення теорії управління знанням. На його думку, знання перетворюється із доповнення до сили грошей і сили м'язів на їх квінтесенцію, на самостійну потужну силу, здатну у подальшому замінити всі інші ресурси. Американський дослідник Д. Б. Куїнн дотримується думки, що економічна та виробнича сили корпорацій пов'язані із інтелектуальною сферою та сферою виробництва послуг. Перетворення знання на новий конкурентний ресурс вимагає створення моделей управління знаннями. Однією із таких моделей є модель японських дослідників Ікуджиро Нонакі та Хіротакі Такеучі. У праці «Компанія – творець знання. Зародження та розвиток інновацій у японських фірмах» вони пояснюють процес інновацій за допомогою власної теорії створення знання організацією. Розглядається теорія у двох аспектах – онтологічному та епістемологічному. Онтологічний включає в себе рівні створення знання: індивідуальний, груповий, організаційний та міжорганізаційний, а епістемологічний – різницю між знанням формалізованим та неформалізованим. Суть теорії у описі спіралі створення та розвитку знання. Ця спіраль налічує чотири види трансформації знання, які виникають під час взаємодії знання формалізованого та неформалізованого (соціалізація – із неформалізованого у формалізоване; екстерналізація – із неформалізованого у неформалізоване; комбінація – із формалізованого у формалізоване; інтерналізація – із формалізованого у неформалізоване знання). У відповідності із цими способами досвід отримує окрема людина, індивідуальне знання виражається за допомогою слів та тиражується у межах організації із використанням її ресурсів [1, с.81].

Створення організаційного знання розглядається як єдність безпосередньо отриманого досвіду, результат спроб та помилок, а також як інтелектуальне моделювання та сприйняття нового. Саме знання розуміється як динамічний суб'єктивний процес перевірки відповідності особистої думки до істини.

Знання поділяється на формалізоване (кодифіковане, зафіксоване за допомогою слів та цифр) та неформалізоване (суб'єктивне розуміння, передчуття та здогадки). Неформалізоване знання пов'язане із діями та досвідом кожної окремої людини, її цінностями та навіть емоціями. В ньому дослідники виділяють два аспекти. Перший – технічний аспект, складається із повсякденних навичок та вмінь. Другий – когнітивний – силогічні фігури, умоглядні побудови, все те, за допомогою чого ми відчуваємо реальність та прогнозуємо майбутнє. Наслідком такої абсолютизації неформалізованого знання є сумнів у можливості передачі знань тільки за допомогою навчання та тренувань.

Під час створення знання необхідно активно використовувати мову образів та символів, особливу увагу слід приділити метафорам та аналогіям, бо саме вони роблять доступним інтуїтивне розуміння і роблять зайвими аналіз та узагальнення. Метафора допомагає інтерпретувати власні знання іншим способом. У порівнянні із метафорою аналогія більш чітко структурована, вона пов'язує образне та логічне мислення.

Неформалізовані знання індивіда є основою для створення знання організацією. Організація мобілізує неформалізоване знання, яке вже створене на індивідуальному рівні і за допомогою організаційних методів із використанням чотирьох способів трансформації кристалізує на більш високому рівні. Підіймаючись із одного рівня на інший знання розповсюджується та збагачується. На думку авторів, процес створення організаційного знання є нескінченним та неперервним.

Оскільки створення знання стає основою менеджменту в умовах інформаційного суспільства, модель І Нонакі та Х. Такеучі заслуговує уваги та вивчення з метою використання її у практиці управління.

*Список використаних джерел:*

1. Нонака Ікуджиро, Такеучи Хиротака Компанія – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / [Пер. с англ. А. Трактинского]. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2011. – 384 с.: ил.

*Кравченко Ірина Анатоліївна*

Ст.викладач факультету соціології та права НТУУ «КПІ»

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ В УМОВАХ СУСПІЛЬСТВА, ЗАСНОВАНОГО НА ЗНАННЯХ ТА ІНФОРМАЦІЇ**

Останніми роками інформація стала одним з найважливіших управлінських ресурсів, разом з ресурсами людськими, фінансовими, матеріальними. У типі цивілізації, що складається сьогодні, – інформаційній цивілізації – інформація стає стратегічним ресурсом суспільства. В сучасних умовах право на інформацію і доступ до неї мають життєву цінність для всіх членів суспільства.

Суспільство знання та інформації вносить суттєві якісні зміни в методологію та зміст сучасної освіти.

На шляху розвитку суспільства яке засноване на знаннях та інформації відбуваються зміни, які обумовлені зростаючою роллю знань, революцією в інформаційно-комунікаційних технологіях (ІКТ), формуванням глобального ринку праці, наявністю політичних і соціальних змін. Ці зміни з одного боку супроводжуються можливістю стрибкоподібного росту в деяких сферах економічного розвитку, вирішенням соціальних проблем, полегшенням доступу до глобального ринку праці, навичкам та знанням, які накопичені професіоналами, створенням сприятливих умов для реформ, але також ведуть до виникнення збільшення розриву в рівні знань між країнами, збільшення цифрового бар'єру між країнами та в середині окремих країн, посилення витoku людського капіталу, зростання темпів „витoku голів”, політичної нестабільності та втрати людських ресурсів.

Метою управління освітою і наукою у суспільстві, яке засноване на знаннях та інформації є формування високо розвинутого людського капіталу, створення нових знань, адаптація знань глобального рівня до вирішення місцевих проблем, встановлення демократичних цінностей та відповідних культурних норм. Досягнення цих результатів передбачає зміни: потреб в освіті та професійній підготовці (потреби в робочій силі більш високої кваліфікації, наявність необхідних методологічних та аналітичних навичок у фахівця; попиту на дипломи та кваліфікаційні атестати, які визнаються у міжнародному масштабі); структури вищої школи (поява нових типів постачальників освітніх послуг, розвиток «освіти без кордонів»); засобів функціонування та організації (більш інтерактивна педагогіка з акцентом на застосування знань; програми безперервної освіти; мільти- і міждисциплінарність освітніх програм; поширення гуманістичного аспекту освіти і професійної підготовки; здатність до адаптації і гнучкість; розширення використання ІКТ в педагогічних, наукових, інформаційних та управлінських цілях; розвиток інформаційно-освітнього середовища).

## **УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Реалії сьогодення та зміни, що сталися на сучасному етапі розвитку світової системи вищої освіти вимагають від України інтенсивного переосмислення цінностей, пошуків нового в теорії та практиці навчання і виховання і цей процес потребує управління.

Якість вищої освіти втілює в собі соціальне замовлення на підготовку особистості сучасного типу – конкурентоспроможної і затребуваної в різних соціальних системах. Якість вищої освіти визначається сукупністю показників, що відображають різні аспекти діяльності навчального закладу, а саме: зміст освіти; форми і методи навчання; матеріально-технічна база; якісний склад викладачів, які забезпечують досягнення поставлених в освіті завдань.

В управлінні якістю вищої освіти необхідними є три суб'єкти: держава, вищий навчальний заклад і викладач.

Будь-яка держава, що піклується про свій рейтинг цивілізованості у світі, має стратегію і тактику управління освітою, бо технології менеджменту у сфері вищої освіти є важливою частиною державного управління як такого, оскільки його розвиток забезпечує майбутнє всієї країни. Тому розробка методології підготовки, прийняття та реалізації управлінського рішення з урахуванням кращих вітчизняних і зарубіжних зразків попередніх часів є нагальним завданням державного значення.

Державне управління передбачає певний вольовий вплив суб'єктів управлінської взаємодії на свідомість і волю об'єктів цієї взаємодії, і саме тому воно належить до різновидів соціального управління, об'єктами якого є соціальні суспільні організації. Отже, логічно й закономірно розглядати державне управління якістю вищої освіти як один із видів соціального управління, об'єктом якого є система вищої освіти України та учасники цього процесу. З позицій теорії систем і системного аналізу державне управління якістю вищої освіти слід розглядати як цілісну, відкриту соціально-педагогічну систему, що відповідає всім характерним ознакам складних систем. Системний, особистісно орієнтований та діалогічний підходи для теорії і практики державного управління передбачають урахування в ньому сучасних тенденцій розвитку освіти, впливу зовнішнього середовища на процеси, якими керують; моделювання цілісних педагогічних і управлінських структур, що синтезують стихійний і організований початки; використання діалогічних форм взаємодії тощо.

На відміну від 80-х років ХХ століття загострення конкуренції між вищими навчальними закладами вже в найближчому майбутньому активізує потребу в ефективних методах управління змінами в організаціях і регіонах. Центр тяжіння зміститься від бажання отримати документ про вищу освіту з найменшими витратами праці і грошей до прагнення отримати знання, що дають конкурентні переваги на ринку праці. Сучасні вимоги до фахівця потребують тісного зв'язку та взаємодії всіх суб'єктів навчального процесу й споживачів освітніх послуг. Це вказує на необхідність створення системи управління якістю навчального процесу у вищому навчальному закладі на засадах взаємодії суб'єктів управління.

Управління якістю навчального процесу у ВНЗ це безперервний процес скоординованої діяльності суб'єктів управління з досягнення відповідності якості навчального процесу вимогам суспільства, роботодавців, студентів, викладачів та співробітників вищого навчального закладу.

### **УЧЕБА, УНИВЕРСИТЕТ, УНИВЕРСАЛИЗМ**

К сожалению, раскрыть общественный смысл этих понятий официальная педагогика не в состоянии. Популярным среди её представителей является подход к учебе как прежде всего выработыванию устойчивых условных рефлексов (память и навыки). Университет рассматривается и существует как простая сумма отраслевых институтов, а об универсализме речь сегодня вообще заходит в порядке исключения.

Болонский процесс показывает, что задачи современного образования не идут дальше подготовки высокоэффективных специалистов для рынка труда. Вроде бы все понятно: Советский Союз со своим политехнизмом сдался, вот и приходится приспособливаться к господствующим западным традициям узкой специализации.

Но так дело обстоит только на первый взгляд. Ведь, многие выпускники-политехники времен СССР сегодня являются ведущими специалистами индустрии Запада. И менеджеры крупнейших компаний очень часто «охотятся» на будущих сотрудников именно в политехнических ВУЗах. Давайте попробуем разобраться, почему даже в крайне рыночных условиях политехническое образование успешно конкурирует с узкоспециализированным?

Стоит начать с того, что вопреки общепринятому мнению, смысл универсального образования «не в приобретении известной суммы навыков, а в том, что «существует целая система связи (и тоже восходящая) – от связи природы с техникой, производством, организации труда и производительных сил до социально-экономической организации общества...» [1, с. 144]. Изучение науки вне этой связи, т.е. приобретение отдельных навыков, безусловно, помогает в ряде жизненных ситуаций, но к сожалению, не дает целостного научного мировоззрения, которое наука исторически призвана воспитать у человека.

Взгляните на программу обучения текущего академического года факультета Молекулярной и клеточной биологии Гарвардского университета. Среди 42 курсов отсутствуют такие дисциплины как физика, математика, неорганическая химия (!), про общественные науки речь вообще не идет. Зато много дисциплин с названием наподобие «Нейробиология восприятия и принятия решений», «*E. coli* (бактерия) в движении» - проблемы, которыми, казалось бы, должны заниматься отдельные группы ученых. [2]

Но дело даже не в названиях, а в том, каким методом все эти курсы преподаются. Некоторые преподаватели еще пытаются выработать в вас понимание, но сама система несколько этого не требует, поскольку формально, чтобы удостоверить свои знания, вам достаточно написать в соответствующих полях бланка нужные буквы! Быть может, поэтому на работе вас сразу же попытаются переучить все делать по-своему, чтобы вы там с таким образованием «дров не наломали». Студенты, как известно, хитрый народ – берут на вооружение данный факт и предпочитают в университетские годы заниматься учебой в последнюю очередь, в надежде на то, что она начнется для них только после выпуска... Страшно представить, к чему мы придем, если дело пойдет так дальше.

В отличие от заучивания «основных положений» и «ключевых операций» в той или иной деятельности, политехнизм предлагает ученику развить в себе понимание природных и общественных процессов, на основе которого он в дальнейшем сможет выпутаться из любой ситуации на работе. А проблема узкоспециализированного образования в том, что та вложенная в

голову ученика схема, вырванная из всеобщей связи наук, действует только в конкретных обстоятельствах, при которых была получена. Что же делать, когда условия работы изменяются ежедневно? Образовательная система выкручивается путем наращивания справочной базы, в которую старается включить «готовые ответы» на все ситуации современного производства. И в результате мы получаем картину, когда данные многочисленных пособий нередко противоречат друг другу, поскольку основаны опять же на конкретных исследованиях или обстоятельствах производства.

Вышеупомянутая Советская система политехнического образования не лишена этого недостатка, однако, именно она сделала большой шаг вперед к пониманию взаимосвязей между жизненными явлениями. А сегодня мы видим обратную тенденцию превращения человека в услугу для производственных процессов. И вновь нам приходится возвращаться к вопросам: что же такое учеба, университет, универсализм?

*Список использованных источников:*

1. В.А. Босенко «Воспитать воспитателя»
2. Эл. ресурс: <https://www.mcb.harvard.edu/mcb/current-courses/listing/>

*Подольський Олексій Аркадійович*

Студент 6-го курсу факультету соціології та права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Архіпова С.А.**, к.т.н., доц., ФСП НТУУ «КПІ»

## **ВПЛИВ ТЕЛЕБАЧЕННЯ НА СОЦІОКУЛЬТУРНУ СФЕРУ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА**

Однією із суттєвих ознак сучасного світового устрою справедливо вважають медіатизацію — «процес глобального впливу на спосіб мислення індивідів за допомогою різних медіа, що виражається у формуванні картини світу за допомогою специфічних медійних когніотипів — когнітивних структур пізнання і уявлення реальності, що виникають при взаємодії індивіда з глобальним інформаційним простором» [1, с.121]. Характерна особливість початкового етапу становлення інформаційного суспільства полягає у значному посиленні ролі медіакультури в соціумі, яка поширює свій вплив насамперед через традиційні та електронні засоби масової інформації на всі сфери життя та діяльності суспільства.

Численні дослідження продемонстрували, що саме медіакультура є суттю сучасної інформаційної епохи, оголює її ризики і задає вектор розвитку людини у сучасному суспільстві. Слід погодитися з В. А. Возчіковим, який вважає, що «...на новому етапі цивілізаційного розвитку посилюється роль інформаційного сервісу, який реалізується засобами масової інформації як невід’ємними складовими медіакультури. Саме тому справедливо стверджувати, що тільки в інформаційному суспільстві медіакультура виходить на пріоритетні позиції» [2, с.3]. Визначальна роль засобів масової інформації в соціальних трансформаціях в даний час не викликає сумнівів. Картина світу, що виникає у масовій свідомості, заснована як на прямому, безпосередньому знанні, так і на моделях і образах, які індивід отримує з різних ЗМІ та які в значній мірі визначають його спосіб мислення і діяльність. ЗМІ регулюють поведінку і світосприйняття людей, у тому числі ставлення до праці і традиційних цінностей, «...вселяючи відповідні уявлення та ідеали, згідно яким щось вважається хорошим, інше — прийнятним, а третє — неприпустимим» [3, с.70].

Провідне місце серед ЗМІ належить телебаченню, яке «...стало одним з факторів глобалізації і становлення постіндустріальної моделі суспільства» [4]. Широкі комунікаційні можливості, а саме оперативність, «ефект присутності» та інші риси телебачення роблять його найбільш

ефективним інструментом управління світоглядом особистості на сучасному етапі розвитку суспільства. Телебачення стало революційним проривом у пізнанні навколишнього світу. Це «складне соціальне явище, котре можна досліджувати в різних аспектах: як соціальний інститут — систему виробництва зі специфічними функціями, діяльністю й оргструктурою; як форму соціального знання — спосіб виробництва та накопичення соціумом знань про самого себе, і, нарешті, як елемент повсякденного життя людини — поряд з навчанням, роботою, сном, відпочинком та ін.» [5, с.108].

У телебаченні важливо передусім бачити джерело позитивної модернізації суспільства, гармонізації відносин між поколіннями, правильного розуміння понять обов'язку і свободи, художнього і естетичного смаку, основних постулатів психічного і фізичного здоров'я, утвердження вічних цінностей буття. Разом з тим, його смислове наповнення має багато аспектів: від маніпулятивного впливу на особистість в певних інтересах до долучення людини до кращих досягнень науки, культури, творчості. Будучи важливим соціокультурним інститутом, телебачення робить свій помітний внесок у формування інформаційної картини світу, що динамічно змінюється, а саме відображає загальні тенденції, з яким стикається постіндустріальне суспільство. Воно створює сферу культурних цінностей, сприяючи взаємопроникненню і взаємозбагаченню різних культур, а також реалізує завдання соціалізації та самореалізації особистості.

Як один з основних механізмів формування загальнолюдської моралі телебачення характером і спрямованістю своєї продукції багато в чому визначає стан національної самосвідомості та культури. З його допомогою тиражуються і впроваджуються зразки і моделі поведінки, які домінують на даному етапі розвитку суспільства. Таким чином, телевізійна комунікація забезпечує інтеграцію індивідів і сприяє соціально-історичному розвитку суспільства. При цьому телебачення дивним чином сприяє одночасно індивідуалізації та космополітизації особистості. З одного боку, воно створює можливість вільної присутності будь-де, пропонує знання про все що завгодно, отримане через спостереження, а з іншого — навіть ілюзію повної відокремленості особистості. «Так проявляється подвійність внутрішнього змісту телебачення: його інформаційна частина, здавна притаманна будь-якій колективній діяльності, й інша частина, спрямована на відособлене, індивідуалізоване дозвілля людини». [5, с.134] І в той же час між цими двома аспектами існує певна естетична складова, що в кінцевому рахунку регулює культурний стан як індивіда, так і суспільства в цілому.

*Список використаних джерел:*

1. Рогозина И.В. Функции и структура медиа-картины мира / И.В. Рогозина // Сб. статей — Барнаул: Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2003. — с.121-137
2. Возчиков В.А. Философия образования и медиакультура информационного общества / Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора философских наук / Возчиков В.А. — Санкт-Петербург, 2007. — 26с.
3. Возчиков В.А. Медиакультура, телевидение и право на информацию / В. А. Возчиков // Философия права, 2005. № 3. — С. 68-74
4. Луков М.В. Телевидение: телевизионная картина мира // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение», 2008. №4 [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2008/4/Lukov\\_TV\\_World-view/](http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2008/4/Lukov_TV_World-view/)
5. Азарян С.Г. Философия телевидения: теоретико-методологический анализ [Текст]: моногр. / С.Г. Азарян. — Краснодар, 2011. — 338 с.

## **НАУКА ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ**

Сучасний соціальний прогрес вимагає неослабної уваги до проблем управління наукою. Саме управління є тим важелем, що дозволяє вчасно встановити прояв небажаних тенденцій і вчасно запобігти їх негативним впливам на темпи розвитку суспільного виробництва. Управління наукою є невід'ємною складовою частиною управління суспільним виробництвом у цілому й у комплексному, цілісному виді реалізується як державна наукова політика, що як складова частина займає визначене місце в економічній політиці.

Проблема управління наукою полягає в тім, щоб на базі пізнання об'єктивних законів суспільного розвитку і внутрішніх закономірностей розвитку науки забезпечити за допомогою найбільш діючих і адекватних природі керованого об'єкта форм, методів і засобів управління цілеспрямований та планомірний розвиток науки й ефективне використання наукових досягнень у різних сферах практичної діяльності.

Управління наукою повинно спрямовуватися не по шляху розв'язання окремих питань, а орієнтуватися на вирішенні комплексів наукових проблем, що відіграють важливу роль в суспільстві. Управління наукою має бути спрямоване на переорієнтацію всієї наукової системи з огляду на нові політичні та економічні умови і цілі, підвищення якості наукового персоналу, формування наукової еліти, інтелектуалізацію зовнішнього середовища, яка б забезпечила соціальне замовлення на результати наукової діяльності, соціальну інформатизацію, органічне входження України у світове наукове товариство.

Для визначення особливостей науки як об'єкта управління необхідно виявити, з яких процесів складається виробництво наукових знань, у яких організаційних формах це виробництво здійснюється і яка взаємодія його з іншими видами виробництва. Головною особливістю управління в науковій організації є поєднання управління організацією з управлінням науковою діяльністю. Найважливішою функцією управління науковими дослідженнями та розробками є створення науково-технічного комплексу. Необхідно забезпечити комплексний характер наукових досліджень від теоретичних проблем до розробки і здійснення конкретних практичних заходів щодо управління в їх логічній послідовності та взаємній погодженості.

Проблема управління наукою представляє собою сукупність взаємозалежних задач та потребує комплексного та більш оперативного підходу до їх вирішення. Це обумовлено особливостями науки, а отже: її слабкою структурованістю та багатофункціональністю, нематеріальним характером її результатів, творчим характером праці в сфері наукового виробництва, тривалістю процесів та імовірнісним характером наукового виробництва, а також високою динамічністю процесів розвитку науки.

Проблема управління наукою складається з чотирьох груп взаємозалежних і обумовлених комплексів задач.

Перший комплекс задач повинен бути орієнтований на глибоке і всебічне пізнання об'єкта управління. Він припускає з'ясування сутності управлінського об'єкта (науки), його соціально-економічної природи; виявлення джерел і рушійних сил розвитку; розкриття генезису, конкретно-історичних особливостей і тенденцій цього розвитку.

Другий комплекс задач зв'язаний з установами, обґрунтуванням і вибором цілей руху управлінського об'єкта. Він припускає побудову ієрархії цілей наукового розвитку, узгодження їх по рівнях управління і за часом (довгострокові, середньострокові, поточні). Базою для такої побудови повинні служити результати рішення першого кола задач.

Третій комплекс задач сполучений з пошуком шляхів, методів і засобів впливу на керований об'єкт для найкращого досягнення цілей. Рішення цього кола задач повинне бути орієнтовано головним чином на розробку системи взаємозалежних програм і планів наукового прогресу і практичної реалізації його досягнень; удосконалювання організаційних структур управління даними процесами. Інакше кажучи, мова йде тут про розробку механізму управління (у широкому змісті слова), адекватного об'єкту, яким управляють. Важливо підкреслити, що успішно вирішити ці задачі не можна без досить повного і детального пророблення задач першого і другого кола.

Четвертий комплекс задач зв'язаний з приведенням у дію (включенням) механізму управління; забезпеченням і підтримкою його ефективною, стабільною роботою; здійсненням прийнятої системи програм і планів. Це, головним чином, задачі правової регламентації практики управління і контролю за роботою механізму управління.

Очевидно, що комплексність управління наукою на практиці може бути забезпечена при наявності комплексного підходу до рішення проблеми в цілому (у всій сукупності складових її задач). Такий підхід виступає важливою умовою підвищення ефективності науки при реалізації принципів і методів управління, що включає в себе обґрунтованість пріоритетних цілей і напрямів наукових досліджень (науки в цілому, інноваційні пріоритети, загальнодержавні міжгалузеві програми, пріоритети галузей, регіонів і т.д.), що базується на аналізі існуючих і перспективних проблем, можливих соціально-економічних наслідків їх розв'язання в економічно виправдані терміни і з відповідною якістю.

*Райчук Дар'я Володимирівна*

Ст. викладач кафедри соціології ФСП, НТУУ «КПІ»

## **СОЦІАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ**

В умовах реформування галузі освіти проблема підготовки спеціалістів нового покоління у ВНЗ стала вкрай гострою та актуальною. Затягнувшись так званий перехідний період, в якому і досі перебуває Україна, не тільки зруйнував, але і перешкоджає формуванню та закріпленню ефективно діючої системи ціннісно-моральних норм, на базі яких має виховуватись молоде покоління. Порушення духовних регуляторів соціального та психологічного життя створили загрозливу ситуацію для соціалізації особистості, і в першу чергу стабільного духовно-психічного стану молодих людей, прогнозованої соціальної поведінки і активності. Згідно наявної статистики, у суспільстві, зокрема серед молоді, прогресують різні форми девіантних явищ та соціальних патологій. Наслідком такої ситуації є двояке відношення до молоді. З одного боку, молодь сприймається як носій негативних явищ, соціальних негараздів, підтверджених неприйняттям молоддю або її частиною тих чи інших норм суспільства. З другого, з цієї ж самої причини, молодь виявляється носієм нового змісту життя, вона не обтяжена негативним досвідом минулого. Це та частина суспільства, яка потенційно здатна за новими мірками переробити і перевлаштувати цей далеко не досконалий світ. В будь-якому випадку саме молодь можна вважати національним надбанням та особливим ресурсом майбутньої модернізації країни.

Сьогодні процес соціалізації української молоді пов'язан не тільки із сприйняттям чи відхиленням незбалансованої системи цінностей, молоде покоління має чимало проблем у своєму самовизначенні і сумнівів щодо умов самореалізації. Зокрема, це стосується найбільш освіченої і активно налаштованої на ідеї модернізації країни студентської молоді. Якщо прагнути лише до збільшення показників рівня матеріального благополуччя, це автоматично не означає забезпечення рівних можливостей соціального зростання молодих людей. Треба чітко розуміти,



що підвищення рівня освіченості призводить одночасно і до підвищення вимог молоді до якісних характеристик суспільства, а також до можливості осмислення і пошуку свого гідного місця в цьому суспільстві з різними висновками і наслідками, аж до появи протестних настроїв.

На думку вчених, морально - духовний розвиток особистості студента є професійно-пізнавальна діяльність, яка повинна стати джерелом розвитку духовно досконалої особистості. З виховної точки зору таку ж роль відіграє реальна допомога професорсько-викладацького складу ВНЗ у формуванні кожним студентом справжньої індивідуальної смислової програми життя. Це допомагає молодій людині вирішувати безліч соціально-моральних завдань які постають перед соціумом в цілому, кожним членом суспільства. Людину не повинно виховувати у штучно створених обставинах, примушувати запам'ятати готові знання як догми і вічні «істини». Навпаки,--сприяти і стимулювати розвиток її особистих творчих планів і намагань створити «власний світ» допомагати створювати власний світ, «особливу реальність» в якій саме вона, відіграє свою вирішальну роль обирає дії та модель поведінки для досягнення успішного результату.

Минуле, сьогодення і майбутнє України знаходяться в стадії можливості і без своєї актуалізації у певних колах молодих українців, які беруть на себе відповідальність за долю країни, ця можливість може ніколи не перетворитись в життя.

*Столярчук Ольга Святославівна*

Викладач кафедри філософії ФСП, НТУУ «КПІ»

## **ПРОБЛЕМА ІСТОРИЧНОЇ ПАМ'ЯТІ ЯК ПЕРЕДУМОВА МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ**

Проблема збереження історичної пам'яті - це проблема продовження безперервного тривання людського життя, свідомої діяльності, а це є умовою подальшої історії. Історія не лише минуле, вона вводить нас в майбутнє. Історична пам'ять, – це здатність народу, зокрема – особистості відтворити об'єктивний досвід минулого.

Відтак, історична пам'ять є важливим соціальним феноменом, яка торкається багатьох сторін людського буття, має світоглядне значення, яке важко переоцінити. Вона стосується питань героїчного та трагічного в історії, а це, в свою чергу, безпосередньо зачіпає не тільки інтереси окремих індивідів, але й цілих соціумів, етносів, націй. То нині лише час може бути критерієм геніальності, ступеня значимості особистості, і тільки час може відділити історичну, художню, соціальну сутність і істинність від хибних трактувань.

В ХХ столітті переписування історії, її трактування стало звичним. Історична пам'ять безпосередньо пов'язана з хронологією. Тривалий час прийнято було користуватися так званою природничою хронологією, тобто вважалося, що плин часу надавав впорядкованого вигляду як астрономічним процесам так і соціальним. Але введенням хронологічного чергування у формі тріади «Давні часи – Середньовіччя – Новий час» з'явилася по суті містична схема, бо вона не розкриває зв'язку між тривалістю та подією. І якщо сьогодні ми відносимося до історії з недовірою, то лише тому, що є капризи історичної, культурної пам'яті. Історичний час існує лише в пам'яті. І тому є спроба в культурологічному плані розглянути історичну пам'ять людства, адже, як показує нам час, історична пам'ять лежить в основі тлумачення. В працях Дюркгейма, Р.Мертон, П.Сорокіна, Г.Гуревича введено в науковий обіг категорію соціального часу і показано його роль в культурі. Під соціальним часом - розуміння соціальної пам'яті, включаючи, звісно, історичну, і спосіб дії, який продиктований цією пам'яттю. Культура, пам'ять, історія існують в історичному просторі і взаємовідображаються один на одному: історія в культурі, час в історії,

культурна пам'ять в історичному матеріалі. Культури взаємодоповнюють одне одного. Історична пам'ять ставить під сумнів можливість об'єктивного відображення культурно-історичної реальності в історичному часі. Відтак, аналіз проблеми історичного пізнання і проблеми історичної пам'яті не є тільки дидактичною проблемою (хоча і нею також), але він скорше вмережений в соціокультурні та прагматичні контексти буттєвості як соціуму, так і окремого індивіда. Пам'ять в даному разі стає виразником соціальних (і індивідуальних) інтересів, зацікавлення часто-густо економічного характеру (претензії на території, відшкодування збитків, що були заподіяні в минулому, повернення культурних цінностей тощо). Водночас йдеться про те, що все це було у минулому і сучасні покоління хоча і несуть вантаж минувшини, але ж вони безпосередньо не були причетні до тих подій і доцільно про усе «пам'ятати» історикам, але «забувати» політикам, тобто «залишати» в минулому і тільки сприймати як негативний історичний досвід, якого необхідно уникати за сьогодення та в майбутньому. Звідси і випливає необхідність відповідальності історика за способи (форми) вираження історичної правди, минувшини: не нехтувати чи приховувати від пізнання ті чи інші події минувшини, але знаходити такі форми їх вираження, які б не завдавали болю нинішнім нащадкам тих, хто діяв антигуманно. Соціальна пам'ять, з однієї сторони, визначає умови культури, забезпечуючи трансляцію соціально значимого досвіду, з іншої сторони, само по собі трансформує досвід в процесі трансляції.

У найближчому майбутньому, вважаю, можна буде говорити про ефективне регулювання соціокультурних процесів. Культура стає імпульсом енергії у соціальному і культурному просторі людства. Нинішня культура по-новому бачить людину, сприймає світ по-новому. Культура формує духовний світ людини, який, у свою чергу, вибудовує шкалу цінностей і моральних пріоритетів. У процесі історично-культурної діяльності людство створює нові комунікативні соціальні відносини, відбувається взаємопроникнення культур на конкретно-історичному етапі. Культура та історична пам'ять мають здатність об'єднувати людей, опановувати уроки культурної минувшини. І теорія модернізації накреслює різні шляхи розвитку.

*Тогунова Вікторія Анатоліївна*

Студентка 6-го курсу факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Сторіжко Л. В.**, д. ф. н., ФСП НТУУ «КПІ»

## **ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ОДИН ІЗ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ В УКРАЇНІ**

Сьогодні в Україні проблема працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (далі ВНЗ) стає все актуальнішою. Сучасний ринок праці формує свої вимоги, основною з яких є конкурсний відбір серед фахівців з досвідом роботи. В зв'язку з цим не всі випускники можуть на рівних умовах претендувати на вакантне місце. Також варто зазначити, що на сучасному етапі розвитку суспільства спостерігається значний розрив між професійною підготовкою випускників ВНЗ та реальними вимогами ринку праці. Знання, відірвані від практики є головною причиною незадоволення роботодавців щодо молодих фахівців. Випускник ВНЗ частіше не має достатніх практичних навичок, а темпи сучасного бізнесу не залишають роботодавцю ні часу, ні можливостей взяти на себе прискорення процесу адаптації молодих фахівців на підприємстві.

Проблема отримання випускниками ВНЗ своєї першої посади має вирішуватись як на державному рівні (підтримка Міністерства освіти і науки, створення державних програм), так і на рівні громадських організацій. Але на даний момент це завдання повинне вирішуватись універси-

татами. Варто зауважити, що для багатьох навчальних закладів це стало просто неможливим, так як сучасний університет не має можливостей для вирішення цієї проблеми.

Таким чином, забезпечивши програму підготовки та професорсько-викладацький склад, навчальний заклад також має забезпечити працевлаштування своїх випускників.

Серед основних перешкод на шляху до працевлаштування випускників вищих навчальних закладів у сучасних умовах необхідно виділити диспропорції структури попиту на ринку праці, які поглиблюються внаслідок відсутності координаційних зв'язків між ринком праці та ринком освітніх послуг; невідповідність отриманої спеціальності потребам ринку праці; відсутність прогнозів щодо змін професійно-кваліфікаційної структури робочої сили; збільшення конкуренції на ринку праці професій та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка у навчальних закладах; недосконалість чинної системи профорієнтації молоді, спрямованої на отримання престижної (на певний момент) спеціальності, яка може бути не затребувана на ринку праці у перспективі; недостатність практичного досвіду у випускників ВНЗ; розрив між змістом освіти та вимогами роботодавців; відсутність загальної культури цінності людського ресурсу у більшості компаній; недостатня увага до питань працевлаштування у навчальному процесі; слабкі зв'язки навчальних закладів з бізнесом [1, с.54].

Деякі з вищевказаних проблем є такими, на які навчальні заклади впливати не можуть.

Здобута студентом у навчальному закладі кваліфікація відповідає освітньо-кваліфікаційному рівню державного стандарту освіти і дає змогу вирішувати широке коло стандартних завдань, передбачених навчальною програмою, у той час, як професійна діяльність у кожній окремій організації передбачає уміння співробітника вирішувати конкретні, спеціалізовані, часом досить вузько спрямовані професійні завдання різного рівня складності [2, с. 52].

Треба розуміти й те, що сьогодні молоде покоління вирізняється практичністю і націленістю на результат. Сучасний студент хоче знати, для чого він вивчає ту чи іншу дисципліну, де він зможе використовувати ці знання, скільки в подальшому буде заробляти, а відсутність мотивації у студента може позначитися на якості навчання.

Усунення зазначених протиріч має стати однією з головних цілей співробітництва між університетом та бізнес-середовищем.

Отже, варто виділити можливі шляхи вирішення питання про працевлаштування після отримання диплому:

- Шляхом залучення роботодавців до проведення тренінгів та лекцій в університеті покращити зв'язок між ВНЗ та роботодавцями;
- Створення центрів при ВНЗ, основна діяльність яких буде направлена на пошук вакансій для студентів;
- Проходження стажування студентів задля загального уявлення про майбутнє місце роботи.

Зміцнення зв'язків між навчальним закладом та майбутніми роботодавцями дасть змогу значно підвищити ефективність першого працевлаштування випускника та покращить ситуацію на ринку праці.

*Список використаних джерел:*

1. Окса М. Проблеми управління освітою на сучасному етапі / М. Окса // Вища школа. - 2011. - №55. - С.52-61.
2. Тринчук О. Центр сприяння працевлаштуванню студентів у сучасному університеті / О.Тринчук // Вища школа. – 2011. - № 4. - С. 48-53.

## **ПРОЕКТНА КУЛЬТУРА – УМОВА ПОЯВИ КРЕАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ В СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ СФЕРІ**

До кола актуальних проблем сучасної гуманістики належить експлікація феномену проектна культура у різних наукових векторах. По-перше, як типологічна ознака культури доби інформаційних технологій, глобалістики і стрімких трансформацій соціального простору, по-друге, проективність як домінуюча риса сучасного мислення, його конструктивна стильова ознака, по-третє, як основа розвитку різноманітних напрямів соціальної інженерії, методології соціального проектування, що широко застосовується у сучасних технологіях управління й регулювання соціальними процесами. Проективність вчені розглядають, як інтенцію творчості, як імпульс креативної діяльності людини у науці, мистецтві, освіті, політиці та державному управлінні. Проектна культура формує не стереотипне, а проективно-творче відношення людини до світу, тобто розвиває її здатність до самореалізації, уміння прогнозувати свою діяльність, націлювати її на практичні зрушення, на переконструювання соціокультурного простору відповідно до запитів суспільства. У цій якості проектні технології розвиваються й функціонують як ефективний механізм антикризового менеджменту. Оскільки проектування соціальних процесів – це методологія “управління розвитком”, практичний спосіб перетворень у суспільстві, подолання конфліктів й спрямування його до стійкого розвитку.

Поставання проектної культури сьогодні – це віддзеркалення духовної ситуації сучасності, реакція на виклики суспільства інформаційно-комунікативних технологій, що продукує новий культурний простір “відкритих систем”, де панує тоталітарна влада інформаційної культури. Специфіка цієї влади полягає в універсальності трансформацій всіх сфер суспільного життя, вона змінює соціально-культурну парадигму соціуму, світоглядні орієнтири, девальвує усталені морально-етичні цінності, позбавляється культурних традицій. У такий спосіб інформаційна культура, породжує новий рівень реіфікації, соціального відчуження людини, що веде до саморуйнування і нівелювання особистісного буття і відсторонення “випадіння” її із контексту соціальної дійсності. Фактично аномалія як “нова норма” та іронія як реакція самозахисту людської свідомості стають засобом повсякденного світосприйняття. Своєрідною системою протидії є поширення проектної культури, як здатності людини до соціальної адоптації, її вміння вписуватися у реалії мінливого соціуму.

Дієвою стратегією формування проективного мислення є методологія соціального проектування, яка, у певному сенсі, визначає пріоритетні напрями розвитку філософії сучасного управління соціальними процесами і людськими ресурсами. Запровадження методології соціального проектування потребують сьогодні механізми регулювання в науці, культурно-мистецькій сфері, освіті, туризмі, спорті, охороні здоров'я, тобто в усіх галузях соціально-культурної сфери, що переживає стан системної кризи. Проектна діяльність як антикризовий механізм сприяє подоланню сутнісних суперечностей в соціально-культурній сфері, просуваючи нову ідеологію її економічного і соціального розвитку. Перш за все, стає можливим подолання пережитків авторитарної централізованої моделі управління галузями, перехід до децентралізованої моделі регулювання із новими економічними принципами функціонування, шляхом запровадження методик фандрейзингу для формування фінансових ресурсів соціально-культурної сфери. Поєднання державних і недержавних джерел фінансування СКС – це вектор нової культурної політики, переконструювання її діяльності, яка спирається на методи

соціального проектування про це свідчать поки що окремі, але вагомі результати реалізації програм й проектів у різних галузях.

Важливим напрямом антикризового реформування галузі освіти є перехід до технологій соціального проектування як у її управлінських стратегіях так і в розробці інноваційних методик навчання і виховання. Пріоритети соціального проектування в галузі освіти полягають у їх багатовекторності, вони можуть різнитися за цілями, спрямованістю, рівнем складності проблем, які покликані вирішити. Соціальне проектування виступає гуманізуючою технологією реорганізації освітніх інституцій, формування нових образів й брендінгу сучасних університетів, створення інноваційних навчальних програм (дистанційної, неперервної освіти), проектів удосконалення та розробки нових структур студентського самоврядування, молодіжних міжнародних організацій, різнобічних творчо-розвиваючих форм естетичного, екологічного, спортивного самоактуалізуючого дозвілля молоді. Та обов'язковою умовою проектної діяльності в освітній сфері є її націленість на практичну реалізацію управлінських та педагогічних інновацій, які б суттєво модернізували систему існуючої освіти.

Гуманізуючий інноваційний потенціал соціального проектування в освіті проявляється у наступних соціально-культурних зрушеннях. По-перше, соціально-проектні технології це дієва реорганізація навчального процесу, переакцентування його з об'єкту – суб'єкту моделі на суб'єкту – суб'єкту, тобто на особистісно-орієнтовану освіту, яка формує тип автентичної особистості. По-друге, суб'єкту – орієнтований ( тезаурусний) підхід в соціокультурному проектуванні формує новий проєктивний тип мислення особи, спонукаючи її до само проектної діяльності, залучаючи до проектної культури. По - третє, соціально-культурне проектування визначає проєктивність, як ознаку хронотопу сучасності, як ментальний й практичний засіб поставання проектної культури суспільства.

***Цюпак Ірина Григорівна***

Аспірантка факультету соціології і права НТУУ «КПІ»

*Науковий керівник:*

**Балакірова С.Ю., к.філос.н, доц., ФСП НТУУ «КПІ»**

## **СИСТЕМА ГУМАНІТАРНОЇ ОСВІТИ ЯК ОСНОВНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТСТВА**

Сучасний український простір характеризується співіснуванням суперечливих тенденцій суспільного розвитку – приєднанням української освітньої системи до ціннісних орієнтирів європейських країн в межах Болонського процесу та формуванням культурної самобутності молоді за умов світових інтеграційних процесів. В цьому контексті виникає часткова втрата особистістю базових ціннісних орієнтацій національної культури та утворюється небезпека соціокультурної неузгодженості зв'язку поколінь. Особливу значимість рішення даної проблеми набуває саме в умовах університетської освіти, оскільки визначення власної життєвої позиції та ціннісних орієнтирів є головним завданням студентської молоді, яка є творчим потенціалом розвитку суспільства. За таких умов перед українським суспільством постає актуальність спрямованості навчального процесу на розвиток системи гуманітарних дисциплін, що сприятимуть формуванню самобутньої культурної ідентичності молоді країни і перебудові наявних інститутів управління освітньою системою до умов сучасного інформаційного суспільства.

В цьому контексті гуманітаризація вищої освіти має сприяти підготовці фахівців, як для професійного, так і для особистісного розвитку та забезпечувати формування культурної

ідентичності студентської молоді згідно самобутнього культурного розвитку нації. Сучасний полікультурний розвиток суспільства ставить перед Україною потребу в особистості, що здатна до пошуку ціннісних орієнтирів та побудови такої життєвої картини світу, яка б репрезентувала як глобальні, так і національні виклики та відповідала потребам розвитку сучасного суспільства. За таких умов важливим є в процесі модернізації сучасного освітнього простору формування таких освітніх стратегій, які б враховували особливості розвитку полікультурного суспільства, багатоаспектність і гетерогенність феномену культурної ідентичності та включеність до навчального процесу гуманітарної складової як основного транслятора самобутніх культурних цінностей нації, сприяючи при цьому встановленню балансу між культурно-національною ідентичністю і глобалізаційними процесами.

Отже, в процесах реформування української освіти необхідно враховувати полікультурність і мультикультурність сучасного суспільства та важливість збереження гуманітарної складової в освітніх програмах. Тому важливо аналізувати специфічні для кожного суспільства соціокультурні умови диференціації системи освіти як самостійної сфери життєдіяльності суспільства. В цьому контексті, за умов євроінтеграційних прагнень України до модернізації та реформування освіти, важливим є виявлення унікальності української культури і в цьому контексті формування та розвиток національно-культурної ідентичності українського студентства. Для ефективного функціонування освітньої системи, необхідно адаптувати управління освітніми процесами до інновативних технологій і викликів та потреб сучасного розвитку суспільства.

В цьому контексті, освіта має виступати головним чинником розвитку самобутньої культурної приналежності українського студентства і за таких умов актуальним є усвідомлення педагогічним співтовариством важливості становлення культурної ідентичності молоді України. В контексті цього, перспективним на наш погляд є розробка науково-методичного забезпечення комплексу гуманітарних дисциплін (філософських, культурологічних та соціологічних), які становитимуть ядро освітньої діяльності з розвитку культурної ідентичності студентської молоді.

*Чижова Олена Михайлівна*

Кандидат пол.наук, доцент Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова

## **УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ ТА ПРАГМАТИЗМ**

Теоретичне осмислення управління освітою, поняття якості освіти, наукове пізнання основ управління стало цікавити науковців вже на початку ХХ століття. З цього часу управління освітою, прагматичні тенденції, що поглиблювали глобальні особливості бачення цієї проблеми, сприяли можливості формування складових сучасної політики освіти.

Підкреслимо, що прагматизм підходів до освітнього процесу виступає одним з показників впливу на креативність як обов'язковий атрибут знань та вимог до сучасної вищої освіти – важливої складової стратегічного розвитку суспільства.

Ще Р. Кіплінг писав: «Освіта – найважливіше із земних благ, якщо вона найвищої якості», а вища освіта є системою світоглядних та громадянських якостей, професійних знань, умінь і навичок [1, с.7].

Поняття якості в управлінні освітою відображає економічні, політичні особливості забезпечення управлінських кадрів вищою освітою. Отже, якість управління освітою та прагматизм мають історичне визначення, сприяють посиленню інформаційного потенціалу, а це забезпечує розвиток і освітньої системи, і людини в інформаційній фазі саморозвитку управління і професійною освітою, якість якої повинна задовольняти фахівців як технічного, так і

гуманітарного напрямку. Однак, слід підкреслити, що технічна фахова підготовка поступається гуманітарній, що негативно впливає на якість управління освітою.

Підкреслюючи велике значення нової течії – прагматизму, відомий американський вчений-футуролог Р. Смайер вказує, що ми живемо в час, коли «минуле не є провісником майбутнього», а тому «потрібно змістити акцент від минулого ... до (прагматичного) майбутнього»; в той же час для вищої освіти важливо «усвідомлювати: необхідно допомагати розпізнавати прагматичні тенденції в управлінні освітою, а також бачити нові моделі управління освітою» [2].

У книзі «Науково-освітній потенціал нації: погляд у XXI століття» якість управління освітою розглядається як основна мета майбутніх прагматичних перетворень.

Якісна освіта повинна долати проблеми розвитку управління освітою і задовольняти слідуючі вимоги:

- по-перше, давати знання, формувати уміння управляти освітньо-практичною діяльністю;
- по-друге, вчити ефективності управління освітою;
- по-третє, гарантувати технічну забезпеченість освітнього процесу [3, с.32].

На даному етапі розвитку освіти підвищення її якості, перш за все, пов'язане з творчим характером освіти та прагматизмом, що повинен пронизувати всю освітню систему. Прагматизм XXI ст. являє собою якісне майбутнє в управлінні освітою, що є феноменом, оскільки державна політика в галузі вищої освіти формується людьми (науковцями, викладачами, студентами), які усвідомлюють велике значення освіти, її управління, науки, складовою якої є освіта, в розвитку української держави.

Під державною політикою в галузі управління українською вищою освітою слід розуміти діяльність держави, яка спрямована на вирішення питань національної безпеки, на забезпечення потреб української держави у спеціалістах високої кваліфікації, рівень яких повинен відповідати світовим стандартам. Однак, на відміну від багатьох розвинених країн, в сучасній Україні знання та креативність, що визначають здатність особистості до нового в управлінні вищою освітою, часто не є запорукою у вирішенні глобальних питань в управлінні освітою. Тільки прагматизм стає супутником успіху, а не протекціонізм та корупція.

Отже, соціально-економічні зміни в житті українського суспільства вплинули на організацію та особливості управління освітою в умовах демократизації країни.

*Список використаних джерел:*

1. Цехмістрова Г.С., Фоменко Н.А. Управління в освіті та педагогічна діагностика. – Київ, 2005. – 277 с.
2. Современная американская социология. – М., 1990.
3. Див. п.1. – С. 32.

**Шаповалова Олена Анатоліївна**  
ФСП НТУУ «КПІ»

## **СОЦІОКУЛЬТУРНІ ПРОЕКТИ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ**

Стрімко зростаюча роль інформаційно-комунікативних технологій, пришвидшені темпи оновлення наукових знань, миттєва зміна ситуацій діяльності характеризують розвиток європейського суспільства на початку XXI сторіччя. Виникло гостре протиріччя між традиційною організаційною культурою суспільства та новими потребами соціуму, що неспинно перетворюється. Трансформації науково-технологічного потенціалу суспільства і його комунікаційної сутності спричинили переформатування суспільних відносин. Під впливом стрімко зростаючих інформаційних технологій відбувається конструювання нової культурної картини

світу, формується інноваційний освітньо-науковий простір, виникають нові світоглядні виміри. Пошуки конструктивного стратегічного підходу до розуміння та управління соціальними змінами є відображенням глобальних історичних трансформацій суспільства.

Дедалі більша частка дослідників сучасної гуманітаристики зазначає, що в умовах сьогодення особливого значення набуває соціально-культурна сфера у якості стабілізуючого важеля. Специфіка соціально-культурної сфери як складної соціальної системи полягає у тому, що саме в її проблемному полі створюються умови для відтворення духовної складової суспільства, формування інтелектуального потенціалу нації, відбудови аксіосфери та антропосфери як підвалин людського існування. Питання ефективного управління та регулювання соціально-культурною сферою є актуалізованим на міждисциплінарному рівні, оскільки потребує ґрунтовного філософського осмислення, напрацювання ефективних управлінських алгоритмів та проектування культурної картини бажаного стану суспільства.

Необхідність управління процесом відтворення суспільних відносин не менш очевидна, ніж управління всіма іншими явищами і процесами у суспільстві. Це доводить і практика активного використання методів стратегічного та проектного менеджменту в процесі організації соціально значущої діяльності і формування теоретичних і методологічних основ соціального управління.

Система соціального управління базується на трьох основних постулатах: управління людьми, а не речами, процесами чи інституціональними відносинами; сучасне соціальне управління базується та виходить з пріоритетності стратегічного планування, соціальне управління є проектною діяльністю, яка спрямована на формуванні різновекторних сценаріїв організаційного розвитку; за своєю метою та способам реалізації соціальне управління в першу чергу спрямоване на розвиток творчих якостей об'єктів управлінського впливу та створення нових товарів, послуг, ідей.

В сучасних умовах особливого значення набуває напрацювання якісно нового теоретико-методологічного інструментарію соціального управління, який був би здатний запропонувати ефективні моделі управління соціокультурною сферою. З огляду на провідний вітчизняний та зарубіжний досвід соціального управління варто виокремити соціокультурні проекти як ефективний інструмент регулювання соціально-культурної сфери.

Російські дослідники Марков А. та Біженюк Г. визначають, що соціокультурне проектування – « це специфічна технологія, що представляє собою конструктивну, творчу діяльність, сутність якої полягає в аналізі проблем і виявленні причин їх виникнення, виробленні цілей і завдань, що характеризують бажаний стан об'єкта (або сфери проектної діяльності), розробці шляхів і засобів досягнення поставлених цілей»[1, с. 9]. Найбільш показні досягнення в результаті впровадження соціокультурних проектів спостерігаємо, коли реалізуються спільні проекти різних галузей соціально- культурної сфери. В процесі інтеграції діяльності одразу декількох соціокультурних організацій досягається створення багатофункціональних комплексних програм, що є ефективним для соціального управління.

*Список використаних джерел:*

1. Марков А.П., Біженюк Г.М. Основы социокультурного проектирования / А.П. Марков, Г.М. Біженюк. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, 1997. - 260 с.