

MONOGRAFIA
POKONFERENCYJNA

SCIENCE,
RESEARCH, DEVELOPMENT #28

Economy. Management.
State and Law

Baku

29.04.2020 - 30.04.202

U.D.C. 004+62+54+66+082

B.B.C. 94

Z 40

Zbiór artykułów naukowych recenzowanych.

(1) Z 40 Zbiór artykułów naukowych z Konferencji Międzynarodowej Naukowo-Praktycznej (on-line) zorganizowanej dla pracowników naukowych uczelni, jednostek naukowo-badawczych oraz badawczych z państw obszaru byłego Związku Radzieckiego oraz byłej Jugosławii.

(30.04.2020) - Warszawa, 2020. - 56 str.

ISBN: 978-83-66401-46-4

Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Adres wydawcy i redakcji: 00-728 Warszawa, ul. S. Kierbedzia, 4 lok.103

e-mail: info@conferenc.pl

Wszelkie prawa autorskie zastrzeżone. Powielanie i kopiowanie materiałów bez zgody autora jest zakazane. Wszelkie prawa do artykułów z konferencji należą do ich autorów.

W artykułach naukowych zachowano oryginalną pisownię.

Wszystkie artykuły naukowe są recenzowane przez dwóch członków Komitetu Naukowego.

Wszelkie prawa, w tym do rozpowszechniania i powielania materiałów opublikowanych w formie elektronicznej w monografii należą Sp. z o.o. «Diamond trading tour».

W przypadku cytowań obowiązkowe jest odniesienie się do monografii.

Publikacja elektroniczna.

«Diamond trading tour» ©

Warszawa 2020

ISBN: 978-83-66401-46-4

Redaktor naukowy:

W. Okulicz-Kozaryn, dr. hab, MBA, Institute of Law, Administration and Economics of Pedagogical University of Cracow, Poland; The International Scientific Association of Economists and Jurists «Consilium», Switzerland.

KOMITET NAUKOWY:

W. Okulicz-Kozaryn (Przewodniczący), dr. hab, MBA, Institute of Law, Administration and Economics of Pedagogical University of Cracow, Poland; The International Scientific Association of Economists and Jurists «Consilium», Switzerland;

С. Беленцов, д.п.н., профессор, Юго-Западный государственный университет, Россия;

Z. Ćekerevac, Dr., full professor, «Union - Nikola Tesla» University Belgrade, Serbia;

Р. Латыпов, д.т.н., профессор, Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ), Россия;

И. Лемешевский, д.э.н., профессор, Белорусский государственный университет, Беларусь;

Е. Чекунова, д.п.н., профессор, Южно-Российский институт-филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Россия.

N. Yuriychuk, Ph. D in Pedagogics, Assistant Professor, Assistant Professor at the Chair for Ukrainian Linguistics and Methods of Education SHEI «Pereiaslav-Khmelnytskyi State Pedagogical Hryhorii Skovoroda University», Ukraina

KOMITET ORGANIZACYJNY:

A. Murza (Przewodniczący), MBA, Ukraina;

A. Горохов, к.т.н., доцент, Юго-Западный государственный университет, Россия;

A. Kasprzyk, Dr, PWSZ im. prof. S. Tarnowskiego w Tarnobrzegu, Polska;

A. Malovychko, dr, EU Business University, Berlin – London – Paris - Poznań, EU;

S. Seregina, independent trainer and consultant, Netherlands;

M. Stych, dr, Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Polska;

A. Tsimayeu, PhD, associate Professor, Belarusian State Agricultural Academy, Belarus.

I. Bulakh PhD of Architecture, Associate Professor Department of Design of the Architectural Environment, Kiev National University of Construction and Architecture

Recenzenci:

L. Nechaeva, PhD, Instytut PNPU im. K.D. Ushinskiego, Ukraina;

М. Ордынская, профессор, Южный федеральный университет, Россия.

МЕТОДИ МЕНЕДЖМЕНТУ: РОЛЬ ТА ЗНАЧННЯ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Щерба А. Л., Харченко Г.А..... 6

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДИ В МЕНЕДЖМЕНТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Буценко Л.В., Бурзак М. Г. 10

ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В IT-КОМПАНИЯХ

Игнатов А. Г. 13

THE IMPACTS OF 2008 FINANCIAL CRISIS AND THE CORONAVIRUS PANDEMIC ON THE GLOBAL ECONOMY

Dallakyan S. A. 18

ВПЛИВ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ НА ДОБРОБУТ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Стешенко А. В., Кушнір С. О. 21

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОСНОВНИМИ ЗАСОБАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Онісіфорова В.Ю., Молчанова Ю.С. 24

ПРОБЛЕМИ ТА ЦІЛІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Онісіфорова В.Ю., Остапенко Л.О. 26

АНАЛІЗ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ЗЕРНА УКРАЇНИ

Ковальчук В., Харченко В. 29

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «КОНТРОЛІНГ»

Гурбик Ю.Ю., Біляев С.С., Гаркунов Д.Ю..... 34

КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАКЛАДІВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА В УКРАЇНСЬКІЙ НАУЦІ

Гурбик Ю.Ю., Долгих А.С. 36

**CHÉMOINFORMATIQUE – UN NOUVEAU MOT DANS
L'AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE DES
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION DANS LES BRANCHES DE
L'ÉCONOMIE NATIONALE**

Kolodiytchouk A.V. 38

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЩОДО ЗАСАД ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВОСУДДЯ
В УКРАЇНІ**

Бублик Н.С., Чабаненко Ю.В. 41

LEGAL NORM INTERNAL CONSTRUCTION ELEMENTS

Pylypenko K.A, Myronets O.M. 44

**ПРАВО ТА МОРАЛЬ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: СПІЛЬНІ
ТА ВІДМІННІ РИСИ**

Ярема О. 46

**ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОСНОВА
ДІЯЛЬНОСТІ ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ**

Грищук А. Б., Проць І. М. 48

**СТАТУС ПРИСЯЖНИХ В УМОВАХ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУТУ
СУДУ ПРИСЯЖНИХ В УКРАЇНІ**

Сароян Р. М., Бублик Н. С. 51

МЕТОДИ МЕНЕДЖМЕНТУ: РОЛЬ ТА ЗНАЧННЯ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Щерба А. Л.

студентка факультету аграрного менеджменту
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Харченко Г.А.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту ім. проф. Й.С. Завадського,
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Ключові слова: method, management, economic methods of management, organizational and legal methods, socio-psychological methods.

Keywords: economic methods of management, organizational and legal methods of management, socio-psychological methods of management, technological methods of management.

Управління сучасним підприємством вимагає від менеджерів усіх рівнів вирішення знаної кількості завдань та прийняття ефективних управлінських рішень: від планування виробничої діяльності до регулювання окремих організаційних процесів [5]. Вирішення цих та інших завдань вимагає великої різноманітності методів менеджменту.

Відмітимо, що методи управління – це сукупність прийомів та способів впливу на керуваний об'єкт з метою досягнення певних цілей. Варто відзначити, що на практиці використовуються безліч способів управління персоналом, які постійно модифікуються і вдосконалюються, підлаштовуючись під умови зовнішнього середовища.

Методи займають в менеджменті особливо важливе місце, оскільки з їх допомогою стає можливим досягнення бажаної мети. При цьому одна і та ж мета може бути досягнута за допомогою різної сукупності методів, а також декілька цілей можуть бути ефективно

досягнуті за допомогою одного методу. Тому, в будь-якому підприємстві має бути певна система методів, що дасть відповідні механізми вищому керівництву успішно досягати потрібних цілей [2]. Метою методів управління є забезпечення гармонії, органічного поєднання індивідуальних, колективних та суспільних інтересів. Методи управління покликані забезпечити високу ефективність праці працівників, їх злагожену роботу, максимально мобілізувати персонал на успішне досягнення цілей підприємства.

Відзначимо, що вплив на персонал в організації здійснюється двома основними способами: примусом і спонуканням. У першому випадку працівника змушують виконувати певні дії, у другому – він практично сам виконує необхідну роботу, оскільки зацікавлений в цьому. Залежно від переважання тих чи інших способів впливу на працівників, можна визначити методи управління персоналом, як регла-

Таблиця 1

Порівняльна характеристика традиційних методів менеджменту

Групи методів управління	Загальна характеристика	Переваги	Недоліки
Економічні	Метою є отримання прибутку, лідируючих позицій на ринку. Суб'єктом впливу є керівник. Формою впливу на працівників є мотивація	Стимулюються ініціативність, творчий потенціал працівників на основі задоволення матеріальних потреб	Залишаються незадоволеними багатьма потреб, що лежать поза сферою матеріального інтересу, що знижує мотивацію
Організаційно-правові (адміністративні)	Метою є виконання планів. Суб'єктами впливу є керівник, колектив. Формою впливу на працівників є нормативні та методичні документи	Обов'язковість виконання покладених завдань та відповідальності персоналу за результати своєї діяльності; адресності розпоряджень	Примус персоналу до праці, відсутні дієві стимули праці
Соціально-психологічні	Метою є вдосконалення та підвищення ефективності діяльності як окремого індивідуума, так і колективу загалом. Суб'єктом впливу є керівник. Формою впливу на працівників є управління соціально-психологічним «кліматом» в колективі	Майже без матеріальних затрат	Відсутнє матеріальне заохочення працівників; неможливо спрогнозувати реакцію та результати

Джерело: складено автором із використанням [2;3]

ментуючі і мотивуючі. Тоді організаційно-розпорядчі методи можна віднести до регламентуючих, а економічні та соціально-психологічні – до мотивуючих (табл. 1).

Зауважимо, що економічні методи на практиці вважаються найвпливовішими серед усіх методів управління. В їх основі лежить використання економічних засобів, що матеріально стимулюють трудовий колектив в цілому та кожного працівника зокрема для того, щоб підприємство досягнуло бажаних високих результатів [1, с. 176].

Економічні методи реалізуються у вигляді матеріально-фінансових ре-

сурсів: система заробітної плати і преміювання, що повинна бути максимально пов'язана з результатами діяльності персоналу. Розуміння того, що робота буде помічена і гідно оцінена, спонукає працівника діяти більш ефективно і якісно.

Організаційно-адміністративні методи управління являють собою методи примусу, за допомогою яких керівник впливає на підлеглих. Методи організаційно-адміністративного впливу забезпечують чіткість, організованість, узгодженість дій членів організації, відповідальність та трудову дисципліну.

Адміністративні (організаційно-розпорядчі) методи менеджменту базуються на чітких правилах внутрішнього трудового розпорядку, чіткій ієрархії в колективі і розподілі обов'язків. Накази при такому стилі управління, як правило, не обговорюються, авторитет керівництва – беззаперечний. Досить часто в організаціях з даним стилем управління існує матеріальна відповідальність і високо розвинена корпоративна культура підприємства [2; 4].

Встановлено, що основними характеристиками адміністративного стилю управління є: чітке дотримання правил підприємства та різних інструкцій; суворота виконавська дисципліна та контроль дій співробітників; ієрархія; облік робочого часу; матеріальна відповідальність співробітників; корпоративна культура підприємства.

Школа людських відносин та наук про поведінку сформувала засади методів менеджменту, які відомі нам як «соціально-психологічні». Соціально-психологічні методи – це способи здійснення управлінських дій на персонал, засновані на використанні закономірностей соціології та психології. Такі методи спрямовані як на групу співробітників, так і на окремих робітників [6, с. 224].

Соціально-психологічні методи націлені перш за все на рішення таких головних задач як: підвищення виробничої та творчої активності членів трудового колективу; формування сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві; ефективне використання різних форм мо-

рального заохочення співробітників підприємства; ефективний вплив на групову самосвідомість колективу підприємства [2].

Ефективність впливу керівника колективу підприємства на соціально-психологічний клімат багато в чому залежить саме від морального обличчя керівника, його професійної компетентності та відповідної культури, від уміння адекватно, чітко та оперативно організувати практичну діяльність.

Ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є [6]: висока вимогливість і довіра співробітників один до одного; доброзичлива ділова критика; вільне вираження власної думки членами організації під час обговорення всіх питань життя колективу; задоволеність приналежністю до колективу; висока ступінь взаємодопомоги; достатня інформованість членів організації про всі аспекти її внутрішнього життя.

Систематизувавши основні методи управління, можемо зробити висновок, що в управлінні поєднуються різні методи управління. Разом з цим методи менеджменту тісно пов'язані між собою і лише у взаємозв'язку можуть ефективно функціонувати у підприємстві, так як практично неможливо досягти бажаних результатів, застосовуючи будь-який один метод. Найчастіше застосовується їх сукупність, в якій один метод доповнюється, посилюється іншим або групою методів. Тому в будь-якій організації необхідно використання всіх методів в цілому та системно. Потрібно домогтися оптимального поєднання і раціональ-

ного співвідношення організаційно-розпорядчих, економічних і соціально-психологічних методів менеджменту. *Важливо відзначити, що роль методів управління полягає в тому, що вони дозволяють формувати найбільш сприятливі умови для розвитку підприємства, ефективно впливати на економічні процеси, розвивати ініціативу трудового колективу, зацікавленість його в підвищенні ефективності роботи, максимальному використанні матеріальних, фінансових і трудових ресурсів.*

Список літератури

1. Бардась А.В., Бойченко М.В., Дудник А.В. Визначення методів менеджменту в контексті сучасних управлінських парадигм. Економічний простір. 2013. №74. С. 174-183.
2. Гогуля О.П., Харченко Г.А. Менеджмент діяльності підприємств на ринку товарів і послуг. К.: ЦП «Компринт», 2018. 410 с.
3. Ковальов Г. Д. Інноваційні комунікації. Персонал. 2000. № 8. С. 14–19.
4. Харченко Г.А., Боровий Ю.М. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. Вісник НТУ «ХП». 2013. № 53 (1026). С. 178-181.
5. Харченко В.В, Харченко Г.А. Оптимізація використання виробничих ресурсів аграрного підприємництва. Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки». 2015. № 10 (172). С. 458–464.
6. Церковна А. В., Харламова В. В. Використання соціально-психологічних методів управління персоналом. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. 2017. Т. 16, вип. 3. С. 222-237.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДИ В МЕНЕДЖМЕНТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Буценко Л.В.,

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту
імені професора Й. С. Завадського,
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Бурзак М. Г.,

студент,
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Ключові слова: методи, управління, сільськогосподарські підприємства, персонал, колектив.

Key words: methods, management, agricultural enterprises, personnel, collective.

Гуманістичні та демократичні засади розвитку суспільства визначають людину як найвищу соціальну цінність, де актуалізуються соціологічні та психологічні аспекти її поведінки в організації як соціально-економічної одиниці. З розвитком ринкових відносин, посиленням рівня конкуренції та впровадженням інноваційних технологій, соціально-психологічні проблеми формування та діяльності трудових колективів сільськогосподарських підприємств набувають все більшої актуальності. Забезпечення конкурентоспроможного функціонування сільськогосподарських підприємств залежить від здатності керівників застосувати систему методів управління, адекватних вимогам сучасного суспільства та ринкового середовища.

Найбільші труднощі в управлінні підприємствами мають суто психологічний аспект: управлінські рішення не відповідають особистісному потенціалу виконавців; розподіл обов'язків не

відповідає психологічним особливостям працівників та їх мотиваційної складової; відсутня єдність цільової орієнтації щодо вирішення тактичних та стратегічних питань між керівниками різних рівнів управління; контролююча функція менеджменту у більшій мірі має негативне спрямування; робота в сільській місцевості не є престижною серед молоді.

Соціально-психологічні методи в менеджменті підприємств – це комплекс прийомів і засобів цілеспрямованого впливу на працівників з метою формування у них відповідного психологічного стану, настрою, почуттів, громадського спокою або напруженості, соціальних очікувань, відчуття гордості, переваг, розширення можливостей ефективної мобілізації інтелектуальних ресурсів з метою активізації їх трудової активності тощо.

До соціальних методів управління відносяться: методи управління соціально-масовими процесами; групами;

груповими явищами; соціального регулювання; рольових змін; соціальної профілактики. Дані методи ґрунтуються на врахуванні особливостей працівників, культурних норм і цінностей та форм спілкування. З їх допомогою здійснюється управління відносинами в колективах і між колективами. Ці методи забезпечують формування і розвиток трудових колективів шляхом управління свідомістю і поведінкою людей через інтереси, мотиви, потреби, цілі [3].

До психологічних методів управління відносяться: методи психологічного спонукання, методи професійного відбору та навчання; гуманізації праці; формування емоційно-естетичного фону діяльності колективу [1, 2]. Методи психологічного впливу дозволяють регулювати відносини всередині колективу підприємства, між всіма його членами, дозволяють створити сприятливий психологічний клімат, забезпечити доброзичливу атмосферу, що сприяє підвищенню продуктивності праці працівників та підвищенню ефективності функціонування підприємства.

В середовищі діяльності сільськогосподарських підприємств існує низка стримуючих факторів зовнішнього та внутрішнього характеру, а саме: недостатній попит, погодні умови, нестача робочої сили, нестача кваліфікованих спеціалістів, трудова міграція, низька мотивація праці, нестача матеріальних ресурсів, фінансові обмеження, посилення ролі та тиску аграрних формувань з великим капіталом, не

врегульовані питання на законодавчому рівні щодо ринку сільськогосподарських земель, геополітичні фактори тощо.

Соціальні проблеми на селі, поряд із економічними мотивами, є одними із найгостріших і потребують уваги від керівників сільськогосподарських підприємств при створенні ефективної системи управління. У зв'язку з цим, виникає об'єктивна необхідність посилення задоволення потреб працівників, у першу чергу, через сильніші економічні, соціальні мотиви і на основі них застосовувати психологічні методи мотивації до високопродуктивної праці.

Управління виробничим колективом буде ефективним тільки тоді, коли воно буде свідомо опиратися на розуміння соціальних і психологічних процесів, які відбуваються в середовищі підприємства. Сформований позитивний мікроклімат в підрозділах підприємства є важливою умовою задля підвищення загальної результативності колективу та мотиваційною складовою особистісного прикладу керівника до змін орієнтирів та цінностей працівників.

Структурні зміни персоналу під впливом соціально-психологічних методів управління формують соціальну відповідальність сільськогосподарського підприємства перед колективом, суспільством, перед жителями сільської місцевості, перед організаціями, з якими воно взаємодіє в процесі діяльності. Соціальна відповідальність аграрних підприємств презентує їх

цінності, принципи та системну філософію ведення бізнес-процесів. Дана філософія обов'язково охоплює розвиток організації, забезпечення гідного рівня життя працівників, розвиток суспільства в цілому і збереження навколишнього середовища для наступних поколінь.

В основі соціальної діяльності сільськогосподарського підприємства та його відповідальності має бути соціальна технологія та соціальне планування.

Актуальним є відродження такого елемента, як плани соціального розвитку підприємств. Це дасть змогу визначити та офіційно закріпити конкретні заходи, що забезпечать відповідний соціальний розвиток працівників, і тих показників, які мають бути досягнуті в майбутньому. Успіх впровадження та реалізації планів соціального розвитку значною мірою залежить від рівня організаторської діяльності керівників.

Практика свідчить про життєву необхідність використання соціально-психологічних методів та проведення навчання персоналу на всіх рівнях управління. Реалізація цих питань дасть можливість у кінцевому результаті сформуванню високоосвіченого спеціаліста з високоморальним, гуманістичним і демократичним світоглядом, який несе відповідальність за соціальні наслідки своєї діяльності, вміє

реалізувати себе та бути конкурентоспроможним на ринку праці.

Таким чином, реалізація соціально-психологічних методів в управлінні підприємством сприяє формуванню в колективі позитивного соціального й психологічного клімату, що дозволяє вирішувати низку завдань виховного, економічного, організаційного і соціального спрямування. Людський фактор є рушійною силою у досягненні позитивних наслідків роботи та необхідних змін в діяльності сільськогосподарських підприємств. Соціально-психологічні методи менеджменту дозволяють сформувати висококваліфіковану команду спеціалістів, які через психологічну сумісність та особистісний потенціал забезпечать синергетичний ефект діяльності підприємства в конкурентному середовищі.

Список використаних джерел

1. Балановська Т. І. Соціально-психологічні аспекти забезпечення розвитку людських ресурсів / Т. І. Балановська, О. П. Гогуля. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/222.pdf>.
2. Долга Г. В. Психологічні аспекти управління персоналом: проблеми теорії та практики / Г. В. Долга // Національна економіка. Інтелект ХХІ. – 2018. – №2. – С. 71–75.
3. Харченко Г. А. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством / Г. А. Харченко, Ю. М. Боровий // Вісник НТУ «ХПІ». – Харків, 2013. – №53(1026). – С. 178–181.

ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ИТ-КОМПАНИЯХ

Игнатов А. Г.

магистрант

Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

Ключевые слова: информационные технологии; организационные знания; формализация знаний; система управления знаниями.

Keywords: information technologies; organizational knowledge; formalization of knowledge; control system of knowledge.

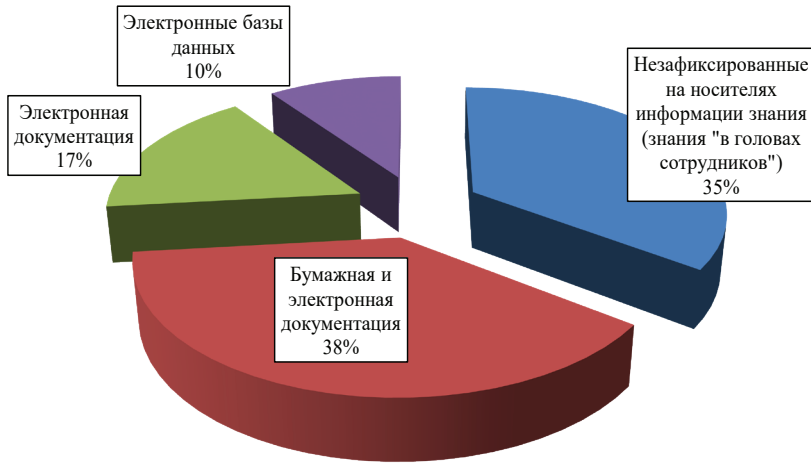
На современном этапе развития экономики в структуру капитала организации входят не только основные средства и материальные запасы, но также нематериальные активы, в том числе «интеллектуальный капитал». В особенности это касается высокотехнологичных предприятий, в которых трудовые ресурсы в большей степени участвуют в производстве продукта.

В целях обеспечения эффективности своей деятельности компаниям необходима соответствующая организация системы управления персоналом, их знаниями, умениями и навыками. Значительным элементом данной системы является управление знаниями. «Узким местом» в процессе обмена знаниями и организации информационных потоков в ИТ-компании является обработка знаний, накопленных специалистами компании, – непосредственно данная категория обеспечивает организации преимущество перед конкурентами. Следует отметить, что знание, которое не используется и не возрастает, в конечном счете, устаревает и становится бесполезным, в свя-

зи с чем важен системный подход в управлении данным аспектом деятельности персонала [4].

Системный подход в управлении знаниями характерен для значительного количества транснациональных корпораций, работающих в сфере ИТ (например, Microsoft, IBM, Oracle, HP, и др.). Он реализуется посредством формирования, внедрения в деятельность и совершенствования систем управления знаниями (далее – СУЗ). Данный подход положительным образом сказывается на деятельности компаний, что отражается в их финансовых результатах и динамике капитализации. Это служит обоснованием необходимости выявления современных направлений теоретико-методологических разработок в области управления знаниями [1].

Согласно ряду исследований, одной из важнейших задач компании в рамках управления персоналом является развитие ее способностей к адаптации знаний, умений и навыков сотрудников к изменяющимся условиям рынка и бизнеса [2].



«Структура знаний в организациях» рисунок 1

Анализируя процесс обмена знаниями в рамках деятельности современных ИТ-компаний, можно выделить значительное преобладание неформализованных знаний в общей структуре организаций (рис.1) [3].

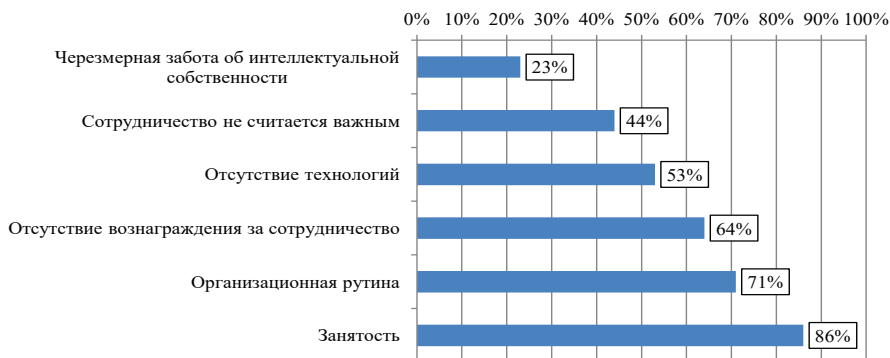
Сложившаяся ситуация может быть обусловлена рядом факторов, связанных со спецификой деятельности ИТ-компаний и работы отдельных ее сотрудников, общего характера информационных потоков в организации особенностей политики конфиденциальности и др. Вместе с тем в рамках процесса обмена знаниями между сотрудниками может возникнуть ряд барьеров (рис.2) [2].

Основными препятствиями процесса обмена знаниями между сотрудниками являются: высокая рабочая нагрузка и организационная рутинa, низкая мотивация, возникающая, ввиду отсутствия вознаграждения за уча-

стие в процессе обмена и сотрудничества. Одной из основных причин, препятствующих обмену знаниями в компании, также является отсутствие соответствующих технологий. Данные факторы и барьеры способствуют накоплению неявных (неформализованных) знаний сотрудников.

В научном и профессиональном сообществе отсутствует единое мнение в отношении важности неявного и явного знания для развития стратегии организационного знания. Ряд экспертов полагает, что приоритетной задачей является приобретение и кодификация неявных знаний, в то время как другие считают, что, в первую очередь, следует заботиться о широком распространении и стандартизации явных знаний в организации.

Несмотря на то, что оба вида знания представляют собой взаимодополняющие компоненты и то, что знание



«Барьеры, усложняющие обмен знаниями» **рисунок 2**

неформализованного характера является наиболее важным элементом общего массива знаний организации и источником ее конкурентного преимущества, эмпирически доказано, что формализованные знания проще включить в создание ценности компании, в то время, как организационные знания неформализованного характера обладают рядом свойств, которые усложняют процессы управления знаниями [3]. К данным свойствам могут быть отнесены:

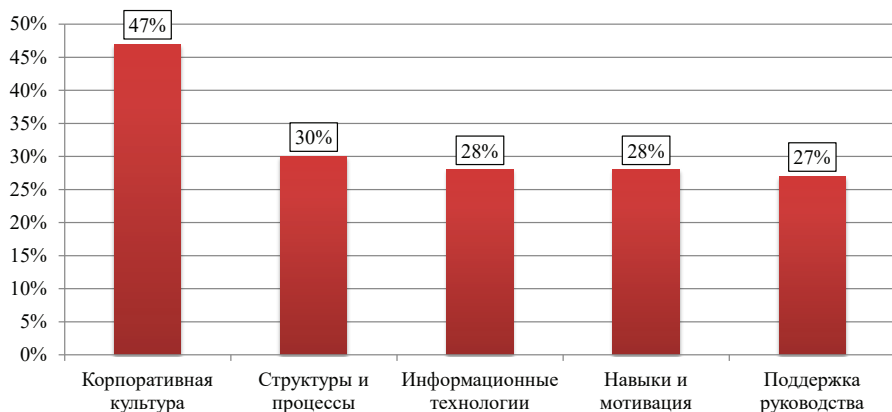
- субъективность – в соответствии с данным свойством интерпретация организационного знания неформализованного типа в значительной степени зависит от опыта носителя знания, который он получил в прошлом, а также от контекста, в котором данное знание используется;
- ускоренность – возникает, ввиду того, что большая часть знаний в организации является неотъемлемой частью человеческой сущности и находится в людях (сотрудниках организации), что приводит к возникновению

зависимости организации от определенных сотрудников; Данное свойство способствует появлению в компании дополнительных рисков значительных потерь знаний при уходе высококвалифицированных работников;

- спонтанность – данное свойство обусловлено тем, что знание может появляться спонтанно в процессах, которые не всегда представляется возможным контролировать.

Таким образом, в рамках деятельности ИТ-компаний в процессе формирования СУЗ важной задачей является максимальная формализация знаний в совокупности с перманентной их актуализацией. Это необходимо в целях поддержания конкурентоспособности ИТ-компаний и максимально быстрой передачи информации и знаний от одного ее участника другому.

Процесс формирования СУЗ в ИТ-компаниях сопряжен с рядом особенностей, одной из которых является необходимость наличия соответствующей инфраструктуры для обеспечения успешного функционирования систе-



«Ключевые факторы успеха внедрения СУЗ» рисунок 3

мы. Также спецификой ИТ-компаний является территориальная удаленность ее отдельных подразделений друг от друга, что требует наличие внутрикорпоративной сети с достаточной пропускной способностью. Важным аспектом, помимо представленного, является применяемая политика безопасности, которая может служить препятствием для формирования СУЗ в высокотехнологичных компаниях [5].

Также одной из особенностей формирования СУЗ является отсутствие универсальных решений, адекватных для любой ИТ-компания, ввиду чего выбор инструментов и технологий в каждом случае является уникальным. Выбор ИТ-инструментов в рамках проектирования СУЗ и ее дизайна должен базироваться на анализе специфики ранее накопленных знаний компании и определении основных проблемных зон, которые требуют повышенного внимания [3].

Рассматривая возможности преодоления выделенных барьеров с уче-

том особенностей и специфики формирования СУЗ в ИТ-компаниях, можно выделить следующие решения и перспективы [6]:

- продуманная система идентификации, фиксации и последующего трансфера критических неявных (неформализованных) знаний, что может привести к повышению эффективности механизмов приобщения нового персонала к накопленным в организации знаниям имплицитного характера;
- последовательная работа топ-менеджмента по внедрению и массовому распространению культуры активного обмена знаниями и опытом внутри компании;
- организация корпоративных тренингов по работе с новыми инструментами СУЗ;
- четкое выявление долгосрочных целей и задач.

Согласно исследованиям, проведенным Европейским комитетом по стандартизации (CEN) среди европейских компаний, были выделены клю-

чевые факторы успеха внедрения СУЗ (рис.3) [6].

Одной из базовых мер, которые должны быть приняты перед формированием и внедрением СУЗ в деятельность ИТ-компаний, является создание организационной культуры, в которой сотрудники доверяют друг другу и своему руководству. Кроме того, важнейшую роль играет разработка системы мотивации, направленной на стимулирование обмена знаниями в компании.

В целом, рассмотренный перечень особенностей и специфики деятельности ИТ-компаний позволяет сформировать рекомендации по повышению эффективности обмена знаниями и формированию СУЗ в ИТ-компаниях:

- оптимизация организационной структуры и корпоративной культуры;
- формирование адекватной инфраструктуры как базы внедрения СУЗ;
- формирование внутрикорпоративной сети с достаточной пропускной способностью;
- оптимизация политики безопасности в компании;
- разработка системы мотивации в целях стимулирования обмена знаниями в компании;
- организация корпоративных тренингов по работе с новыми инструментами СУЗ.

Важным является то, что на современном этапе все большее предпочтение в работе ИТ-компаний отдается не стандартному пакету решений СУЗ, а специфической комбинации инструментов и методов, адаптированных под конкретные потребности организации, что обусловлено уникальностью каждой компании и необходимостью применения соответствующих инструментов формирования СУЗ.

Список использованных источников

1. Баранчев В. Управление знаниями в инновационной сфере. М.: Благовест-В, 2007. 272 с.
2. Green J. What Is Knowledge Management, and Why Is It Important?: [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.askspoke.com/blog/knowledge-management/knowledge-management-importance/> (Date of access: 15.03.2020).
3. Острогорский А. Адаптируйся или умри // Психология и бизнес: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psycho.ru/library/2700/> (Дата обращения: 15.03.2020).
4. «Росатом» делится знаниями / под ред. В. А. Першукова, Д. С. Медовникова. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2012. 152 с.
5. KM Systems: [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.knowledge-management-tools.net/knowledge-management-systems.html/> (Date of access: 15.03.2020).
6. Уринцов А. Управление знаниями. Теория и практика. М: Юрайт, 2014. 255 с.

THE IMPACTS OF 2008 FINANCIAL CRISIS AND THE CORONAVIRUS PANDEMIC ON THE GLOBAL ECONOMY

Dallakyan Svetlana Arkady

the degree of doctor Philosophy (Ph.D) in Economics, research
Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Armenia

Abstract: *The article discusses the main factors and development of the global financial crisis of 2008 and the impacts of the <COVID-19> on the global economy. The downturn in one of the local sectors of the U.S. economy has caused major threats to the functioning of global financial markets. The article is noticed that the only reason for today's economic crisis based on the global pandemic is the "COVID 19" virus, which was originated in the healthcare sector and has an indefinite uncertainty. The immediate spheres of the impact of the global crisis are tourism, hotel and restaurant business, telecommunications, more specifically, the aviation sector, the labor market and others.*

Keywords: economic growth, business cycle, depression, stock markets, the mortgage crisis, global pandemic, health crisis, GDP, unemployment.

In modern conditions, many platforms are discussing the spheres of the impact of the crisis caused by the global pandemic of "COVID 19" and the financial crisis recorded in 2008, and consequently the extent of its impact on economic growth. In this context, I consider it necessary to briefly present the spheres of the impact of these two crises and their peculiarities, accentuating the causal links.

In order for the presented material to be more substantiated and scientific, before reviewing the spheres of the main influence, I would like to note that in the 19th century K. Marx spoke at length about the business cycle [1, p. 521], which are periods of ups and downs in business activity, periodically repeated and succeeding each other, highlighting five phases: expansion, boom, peak, recession, depression, trough and recovery and upswing getting started the depression period. And here we are going to discuss this phase of the business cycle.

The 2008 financial crisis is the worst economic disaster since the Great Depression of 1929, and it occurred despite the Federal Reserve (Fed) and the Treasury Department's efforts to prevent it. The Great Depression was a worldwide economic crisis that lasted for much of the 1930s. The start is often cited as the U.S. stock market crash of 1929, but its causes are complex. Its effects were also complex and widespread and are still discussed. The crisis led to the Great Recession, where housing prices dropped more than the price plunge during the Great Depression.

The financial crisis began in 2007 with a depreciation in the subprime mortgage market in the United States, and it developed into an international banking crisis with the collapse of the investment bank Lehman Brothers on September 15, 2008 [2,]. So, it began in the United States with the bursting of a housing bubble and the growth of mortgage defaults, particularly

those involving subprime mortgages that had been extended in growing numbers at the height of the bubble to less creditworthy borrowers. These defaults increasingly affected the stability of financial institutions with exposure to these mortgages as well as financial products tied to these mortgages. The financial crisis rapidly developed and spread into a global economic shock. Economies worldwide slowed during this period due to tightening credit and drops in international trade. At the onset of the financial crisis, policymakers of all four countries thought that they could be decoupled from the crisis, as their banks kept a conservative model and did not invest deeply in high-risk securities or complex instruments. However, that view quickly changed following the rapid global trade decline, thus eroding the prospects for exports. As liquidity issues became more challenging, investors began to withdraw funds from emerging markets in a capital flight as a risk aversion measure.

So, the global financial crisis of 2008 was a crisis caused by the financial markets, both the causes of arising which and its spheres of impact were due to the financial sectors (securities market, foreign exchange market, banking sector, etc.), but as a result of their exacerbation, the consequences penetrated the real sector of the economy. To summarize, the main reasons for the decline in the real sector of the world economy were:

- reduction of domestic solvent demand,
- reduction of bank lending
- declining overall price levels in the economy.
- The above-mentioned negative events led to a number of consequences in the real sector of the economy:
- decline in production
- reduction of international trade, both in terms of imports and exports,
- reduction of investments and suspension of investment projects.

However, it should be noted that any crisis is a reduction in national production, which as a result has a high level of unemployment: in 2008-2009 210 million people. [3]. During the past two months, the COVID-19 pandemic has intensified and expanded in terms of its global reach, with huge impacts on public health and unprecedented shocks to economies and labor markets. It is the worst global crisis since the Second World War. Early estimates predicted that, should the virus become a global pandemic, most major economies will lose at least 2.4 percent of the value their gross domestic product (GDP) over 2020, leading economists to already reduce their 2020 forecasts of global economic growth down from around 3.0 percent [4] to 2.4 percent[5]. To put this number in perspective, global GDP was estimated at around 86.6 trillion U.S. dollars in 2019 – meaning that just a 0.4 percent drop in economic growth amounts to almost 3.5 trillion U.S. dollars in lost economic output. However, these predictions were made prior to COVID-19 becoming a

global pandemic, and before the implementation of widespread restrictions

We want to notice that the only reason for today's economic crisis based on the global pandemic is "COVID 19" virus, which was originated in the healthcare sector and has an indefinite uncertainty. A new measure of economic uncertainty related to pandemics and other disease outbreaks finds that uncertainty around the coronavirus is exceptionally high and is much higher than in past outbreaks. To quantify uncertainty related to the coronavirus crisis and compare it with previous pandemics and epidemics, it was developed the World Pandemic Uncertainty Index (WPUI)—a sub-index of the World Uncertainty Index [6]—for 143 countries starting in 1996. To construct the index. This crisis has affected both the financial and real sectors of the economy. The immediate spheres of the impact of the global crisis are tourism, hotel and restaurant business, telecommunications, more specifically, the aviation sector, the whole financial sector, the labor market, the healthcare system, education, cultural systems, sports, film production, and TV shows production. These spheres have taken the first hit and will recover quite slowly, and some will turn bankrupt or will be wound up. As for the projected unemployment, which is the most significant aspect of the crisis, the International Labor Organization predicts 195 million people [7, p.4].

If we try to separate the spheres of the impact of the "COVID 19" crisis for the real sector of the RA economy, then they

are tourism, hotel and restaurant business, current private transfers and factor income, current government transfers, foreign direct investments, reduction of external demand for Armenian goods and services.

I also consider it necessary to mention that there are universal methods of overcoming crises, which can be used in one way or another in today's conditions, some of which are used by our government. However, as I mentioned above, the causes of this crisis came from the healthcare system, which is the basis for the development and use of special anti-crisis methods.

LITERATURE CITED

1. McConnell, Campbell R. Economics: principles, problems, and policies / Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue, Sean M. Flynn. – 18th ed., p. cm. – (The McGraw-Hill series in economics), -2009, 917 p.
2. Williams, Mark (April 12, 2010). Uncontrolled risk: lessons of lehman brothers and how systemic risk can still bring down the world financial system 1st edition, McGraw-Hill series in economics, 2010, 175 p.
3. International monetary fund, <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sonew090210a>, [дата обращения 15.04.2020]
4. <https://www.statista.com/statistics/273951/growth-of-the-global-gross-domestic-product-gdp/>
5. <https://www.statista.com/statistics/1102889/covid-19-forecasted-global-real-gdp-growth/>
6. <https://blogs.imf.org/2020/04/04/global-uncertainty-related-to-coronavirus-at-record-high/>
7. ILO Monitor 2-nd edition: COVID-19 and the world of work Updated estimates and analysis, 7 April 2020, p. 4

ВПЛИВ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ НА ДОБРОБУТ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Стещенко Анастасія Віталіївна,
студентка 4-го курсу,
Запорізький національний університет

Кушнір Світлана Олександрівна,
к.е.н., доцент кафедри
Запорізький національний університет

Ключові слова: пенсійна система; пенсійне страхування; недержавне пенсійне забезпечення; індексація; рівень життя.

Пенсійна система майже усіх країн Європи складається з двох частин – державної та накопичувальної, при цьому державна пенсія найчастіше виглядає як пенсійний мінімум, а накопичувальна – це індивідуальний розмір пенсії (найчастіше більша частина усієї пенсії), на яку людина працює впродовж свого життя.

Згідно з статтею 26 Закону України від 09.07.2003 № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» після досягнення 60 років пенсійні відрахування можуть отримувати особи тільки за наявності страхового стажу у 2020 році не менше 27 років, у 2027 – 34 роки [1]. Населення платить податки у працездатному віці, а потім отримує

ці кошти у вигляді пенсій, субсидій тощо.

За даними державної статистики середній розмір призначеної місячної пенсії пенсіонерам, що перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду щороку збільшується (табл.1)

У 2019 році середній розмір пенсійних виплат налічував 3005,96 грн. Станом на 1 січня 2020 року середній розмір пенсії становить 3083,98 грн., мінімальний розмір – 1638 грн. [3].

Збільшення розміру пенсії відбувається, в основному, за рахунок індексації. Згідно статті 2 Закону України від 03.07.1991 №1282-ХІІ «Про індексацію грошових доходів населення» здійснюється перерахунок раніше призначених пенсій через

Таблиця 1

Розмір пенсійних виплат за 2016-2018 роки [2]

Рік	Загальний середній розмір пенсії, грн.	Середній розмір пенсії за віком	Середній розмір пенсії за інвалідністю	Середній розмір пенсії у разі втрати годувальника	Кількість пенсіонерів
2016	1699,5	1690,3	1545,2	1640,3	12296,5
2017	1828	1808,9	1705,9	1803	11956,2
2018	2479	2556,7	2000,9	2368	11725,4

збільшення показника середньої заробітної плати в Україні, з якої було сплачено страхові внески. Показник середньої заробітної плати в Україні, який застосовують для розрахунку пенсії, кожного року збільшується на коефіцієнт, що відповідає 50% показника зростання споживчих цін за минулий рік та 50% показника зростання середньої заробітної плати в Україні (з якої сплачено страхові внески) за 3 календарні роки що передують року, в якому проводиться збільшення, порівняно з трьома календарними роками, що передували року, який є попереднім щодо року, в якому проводиться збільшення [4].

Сама система врахування стажу у нарахуванні пенсії, на нашу думку, не дуже ефективна. Так, наприклад, одним з проблемних питань є ситуація, коли жінка домогосподарка може розраховувати лише на мінімальну пенсію у літньому віці без можливості її збільшення.

Хоч розмір пенсії і збільшується (це відбувається залежно від інфляції та індексації) – цієї суми не завжди вистачає на задоволення власних потреб. Щомісячно кожному пенсіонеру доводиться робити відповідні витрати на продукти харчування, комунальні послуги та ліки. Прожитковий мінімум для осіб, що втратили працездатність, зараз становить 1638 грн., у 2019 – 1564 грн, у 2018 – 1435 грн.[4].

1 січня 2004 року набув чинності Закон України від 09.07.2003 №1057-IV «Про недержавне пенсійне забезпечення». Робити внески можуть як фізичні,

так і юридичні особи. У Законі застосовуються принципи добровільності, рівноправності між учасниками фонду, економічної зацікавленості роботодавців у здійсненні внесків. Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється між пенсійними фондами, страховими організаціями, банківськими установами [5]. Зараз недержавне пенсійне забезпечення здійснюється здебільшого за рахунок роботодавців, що роблять внески та отримують з цього економічну вигоду.

Яскравим прикладом успішного функціонування є пенсійна система Німеччини. Так, у Німеччині діє солідарна пенсійна система – пенсії виплачують з податків працюючих людей, але, при цьому, враховуючи розмір внесків (податків), що робили пенсіонери у працездатному віці. Тобто чим більше громадянин робить внесків у держфонд, тим більше пенсійних прав має потім. При цьому, людина повинна офіційно працювати не менше 5 років. Середній показник внеску на місяць – 20 % від заробітної плати. Сама пенсійна формула розраховується з урахуванням індивідуальних коефіцієнтів, накопичених за все трудове життя. Вони залежать від віку виходу на пенсію (в Німеччині – 67 років), стажу, розміру зарплати і виду самої пенсії. Навіть домогосподарки можуть робити внески зі спільного сімейного бюджету. Можливо, тому Німеччина знаходиться на третьому місці за рівнем життя [6].

У 2019 році Україна зайняла 123 місце у рейтингу найщасливіших країн

світу (1-ше місце зайняла Фінляндія) та 107 у рейтингу найдорожчих країн світу. Це свідчить про те, що населенню України не вистачає соціальної підтримки з боку держави [7].

Отже, нашій країні, щоб досягти прийняттого рівня життя потрібно скористатися досвідом інших країн, оскільки людина сама повинна планувати скільки їй отримувати пенсію у майбутньому.

Список літератури

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
2. Державна статистика України URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Середній розмір пенсій 2019-2020. URL: <https://glavcom.ua/economics/finances/u-pensynomu-fondi-ozvuchilirozmir-serednoji-pensiji-v-ukrajini-653946.html>
4. Індексація грошових доходів. URL: <https://www.pfu.gov.ua/34730-indeksatsiya-pensij-3/>
5. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 №1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>
6. Світовий досвід пенсійних систем. URL: <http://ks-rda.gov.ua/info/pfu/13672/>
7. Україна в рейтингу найщасливіших країн світу. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/03/20/novyna/suspilstvo/ukrayina-pidnyalasya-rejtynhu-najshhaslyvishyx-krayin>

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОСНОВНИМИ ЗАСОБАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Онiсiфорова В.Ю.

доцент, кандидат економiчних наук

Харкiвський нацiональний автомобiльно-дорожнiй унiверситет

Молчанова Ю.С.

студентка

Харкiвський нацiональний автомобiльно-дорожнiй унiверситет

В статтi розглянутi особливостi управлiння основними засобами пiдприємства в умовах ринкової економiки, дослiджено пiдходи до їх оцiнювання, а також фактори, що формують ефективнiсть їх використання.

Ключовi слова: пiдприємство, основнi засоби, ефективнiсть, управлiння.

Ключевые слова: предприятие, основные средства, эффективность, управление.

Keywords: enterprise, fixed assets, efficiency, management.

Пiдвищення ефективностi використання основних засобiв пiдприємств є одним з найважливиших питань в умовах ринкових вiдносин. Вiд вирiшення цiєї проблеми залежить конкурентоспроможнiсть пiдприємства та його фiнансовий стан. Одночасно, основним завданням роботи пiдприємства є отримання прибутку за рахунок виготовлення продукцiї в результатi об'єднання в процесi виробництва трьох основних елементiв:

- засобiв працi,
- предметiв працi,
- працi.

Засоби працi та предмети працi формують засоби виробництва, якi, вiдповiдно, роздiляють на основнi та оборотнi. Отже, пiд основними засобами пiдприємства розумiють сукупнiсть матерiальних коштiв, якi формує i утримує пiдприємство з метою використання їх в процесi виробництва або

постачання виробiв, надання послуг, здавання в оренду iншим юридичним особам, здiйснення адмiнiстративних i соцiально-культурних функцiй, очiкуваний термiн використання яких бiльше одного року або операцiйного циклу, якщо останнiй довший за рiк [1].

При проведеннi аналізу в умовах конкретного пiдприємства формування кожного виду його основних засобiв вимагає ґрунтовного врахування його виробничо-технологiчних особливостей та особливостей галузевої приналежностi. Найбiльш вагомими факторами при цьому є наступнi:

- науково-технiчний прогрес i зумовлений ним технiчний рiвень виробництва;
- прогресивнi форми органiзацiї виробництва;
- вiдтворювальна структура капiтальних вкладень при формуваннi нових основних засобiв;

– розміщення підприємства і його господарські зв'язки;

– вартість будівництва нових об'єктів і рівень цін на технологічне устаткування [2].

Підвищення ефективності виробництва та досягнення високих темпів розвитку підприємства можливі лише при високій інтенсивності використання основних засобів. Це сприяє досягненню підприємством високого техніко-технологічного рівня та дозволяє підвищувати обсяги виробництва продукції без додаткових витрат, а також позитивно впливає на рівень собівартості продукції, збільшуючи фондовіддачу та знижуючи питому вагу амортизаційних витрат в структурі собівартості продукції [3].

Показники, які характеризують ефективність використання підприємством його основних засобів можна розділити на дві групи:

– перша група – показники відтворення основних засобів за кожним видом та в цілому по підприємству;

– друга група – показники ефективності використання основних засобів підприємства за видами та в цілому.

Необхідність виокремлення в самостійну групу показників відтворення засобів праці, які відображають про-

цес їх руху, загальний технічний стан та структуру, зумовлена тим, що відтворювальні процеси істотно й безпосередньо впливають на ступінь ефективності використання застосовуваних у виробництві машин, устаткування та інших знарядь праці.

В ринкових умовах господарювання підприємство повинне мати економічну мотивацію для ефективного використання його власності в цілому і основних засобів, зокрема. Дієва сукупність таких економічних стимулів на Україні все ще знаходиться тільки на стадії формування й розвитку. Швидкому її розвитку сприятимуть: реалізація програми приватизації власності, широке акціонування підприємств, система їх оподаткування, використання систем оплати праці відповідно до результатів виробництва, прозора та адаптована амортизаційна політика, державна підтримка підприємств.

Література:

1. Податковий кодекс України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/> (Дата звернення: 05.04.2020).
2. Яркіна Н. М. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ: Ліра-К, 2015. – 498 с.
3. Гой І. В., Смялянська Т.П. Підприємництво: навч. посіб. для студ. вузів. Київ: Центр учб. л-ри, 2016. – 368 с.

ПРОБЛЕМИ ТА ЦІЛІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Онiсiфорова В.Ю.

доцент, кандидат економічних наук

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Остапенко Л.О.

студент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

В статті розглянуті головні недоліки існуючих в Україні систем оплати праці найманих працівників та сформовано цілі реформування, які дозволять виправити ситуацію на приватних підприємствах.



Рисунок 1 – Сучасні цілі реформування системи оплати праці на підприємствах України

Ключові слова: підприємство, оплата праці, реформування, управління персоналом.

Ключевые слова: предприятие, оплата труда, реформирование, управление персоналом.

Keywords: enterprise, remuneration, reform, personnel management.

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні необхідні дієві важелі для впровадження змін в системі формування підходів до оплати праці найманих працівників задля підвищення рівня продуктивності

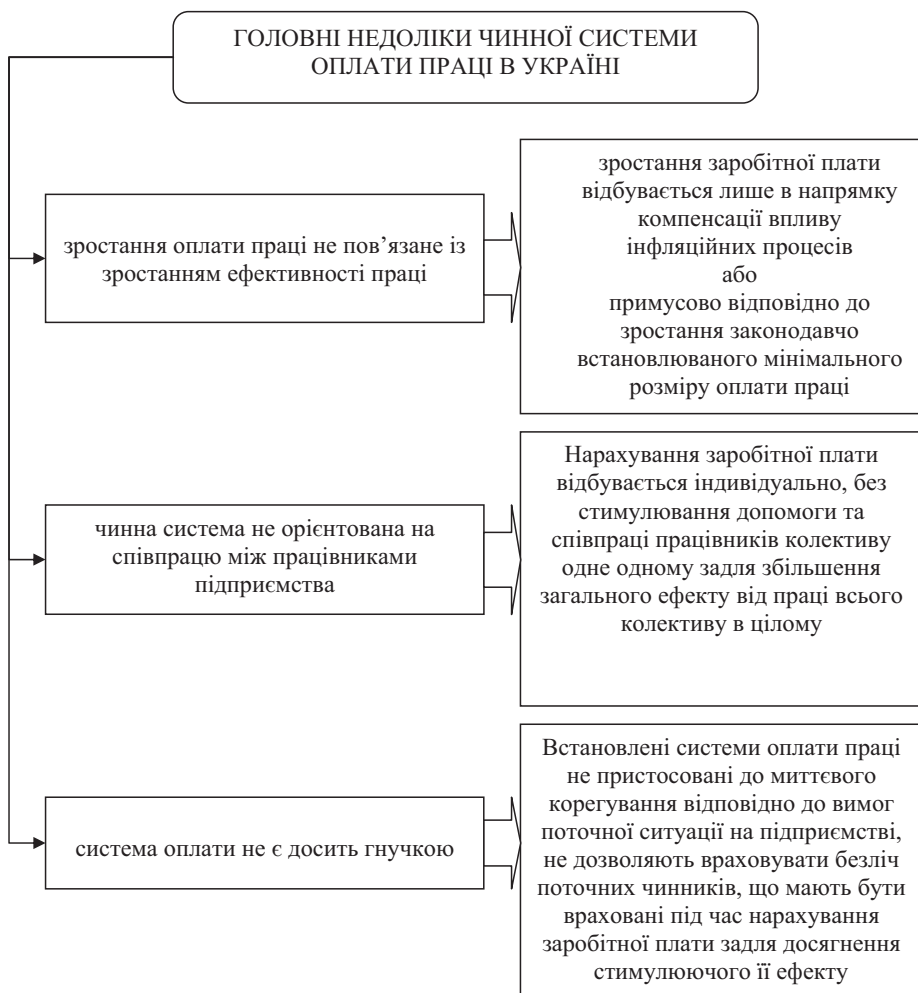


Рисунок 2 – Головні недоліки чинних систем оплати праці в Україні

праці й підвищення рівня ефективності управління персоналом підприємств. Головною проблемою на сьогодні є недостатній контроль з боку держави за питаннями оплати праці та соціально-трудовими відносинами на приватних підприємствах. Фактично, єдиним аспектом, який контролюється, наразі є виплата підприємством заробітної плати у мінімально встановленому державою розмірі.

Отже, системи оплати праці на підприємствах вимагають певної реформи, головні цілі якої наведені на рис. 1.

Задля визначення напрямків реформування систем оплати праці на підприємствах України, розглянемо ті негативні моменти, які необхідно виправити в обов'язковому порядку (рис. 2).

Отже, головною проблемою в формуванні системи оплати праці на під-

приємстві є дуже низька мотивація персоналу до підвищення продуктивності праці. Працівник не відчуває себе на підприємстві в безпеці, не відчуває своєї цінності для власника та не впевнений у майбутньому. Окремою проблемою є також непрозорість нарахування заробітних плат та високий рівень суб'єктивності процесу.

Таким чином, формування інструментів, реформуючих чинні системи оплати праці на приватних підприємствах, на основі подолання виявлених недоліків дозволить побудувати нові прозорі, соціально справедливі системи оплати праці, які прямим чином вплинуть на ефективність діяльності вітчизняних підприємств та рівень продуктивності праці всієї національної економіки України, який на сьогодні є надзвичайно низьким.

АНАЛІЗ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ЗЕРНА УКРАЇНИ

Вадим Ковальчук

студент факультету інформаційних технологій
НУБІП України

Володимир Харченко

доцент кафедри інформаційних систем і технологій
НУБІП України

Ключові слова: ринок зерна, аналіз, прогнозування, метод Хольта.

Аграрний сектор виступає особливо важливою складовою вітчизняної економіки. Зернове виробництво належить до стратегічно важливих галузей України. Варто зауважити, що впродовж тривалого періоду часу Україна входила в топ десять країн світу щодо виробництва зернових культур на душу населення. Нині зернові культури є одними із головних продуктів харчування людини, їх також використовують, як біопаливо, цінний корм для тварин, сировину для харчової промисловості. Власне стан на ринку зерна здійснює вплив і на ринки олійних культур, оскільки, макуха та шрот олійних формують кормову базу вітчизняної тваринницької галузі.

Отже, зернові культури є важливою складовою вітчизняної економіки, оскільки, широко використовуються у різних галузях. У зв'язку зі стрімким зростанням чисельності населення планети потреба у харчових продуктах стрімко зростає, а зернові є основною складовою харчової продукції. Разом з цим, зерно є постійним і легкодоступним джерелом отримання білка, необхідного для життєдіяльності людини [1, 3].

При цьому, з огляду на різні фактори по всьому світу відбувається поступове зменшення розмірів земельних угідь, що придатні для ефективного вирощування сільськогосподарських культур, через що виникає дефіцит продуктів харчування. Також відбувається активний видобуток різних корисних копалин (нафти, газу) і в міру виснаження надр трапляється дефіцит, який може заповнити паливо, що вироблене із зернових культур. Зауважимо, що нині 35 відсотків всієї ріллі у світі займають саме зернові культури [2, 7].

Основними світовими виробниками зерна, за експертними оцінками аналітиків ринку USDA, в 2017–2018 рр. були: Китай (499,9 млн т), США (436,4 млн т), Індія (248,1 млн т), Росія (125,9 млн т), Бразилія (109,9 млн т), Аргентина (67,3 млн т), Україна (61,5 млн т), Канада (56,2 млн т), Індонезія (48,4 млн т) та Пакистан (38,9 млн т). Разом на ці країни припадає 66% усього світового виробництва зернових культур (рис. 1) [4].

Варто зазначити, що частка України в світовому виробництві зерна нині не перевищує 2%, водночас по-

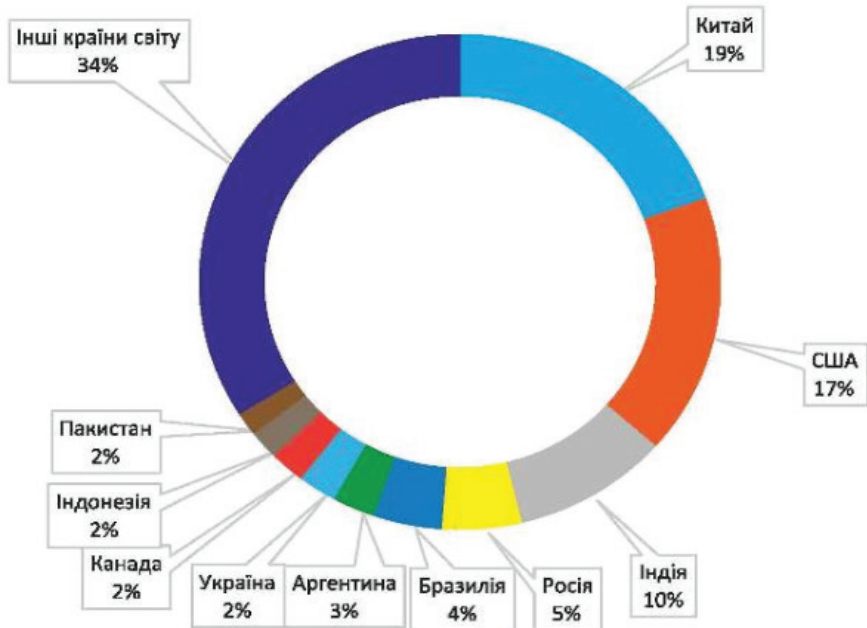


Рис. 1. Топ-10 країн у рейтингу найбільших світових виробників зерна на 2017–2018 маркетинговий період (у відсотках до підсумку)
Джерело: побудовано за даними USDA World Agricultural Production

тенціал його нарощування дозволяє збільшити її щонайменше до 4-5 відсотків. У 2019 р. вітчизняним аграріям вдалося зібрати близько 70 млн.т зерна. Рекордним є урожай в Китаї, де останніми роками збирають майже півмільярда тонн зерна, а також у США, Індії.

Відмітимо, що з кожним роком експорт зернових культур з України мають тенденцію до збільшення. Привертає увагу той факт, що питома вага експорту зерна до загального обсягу експортованих товарів має певні коливання (рис. 2).

З кожним роком експорт зерна зростає, Україна у 2018-2019 марке-

тинговому році (01.07.2018 р до 30.06.2019 р.) експортувала рекордні 49,7 млн т. зерна, що на 26,1% більше порівняно з попереднім роком.

Отже, ринок зернових є важливою складовою вітчизняного виробництва в Україні, та в цілому в світі. На рис. 3 наведено динаміку валових зборів зерна, що свідчить про поступове його зростання до 16842 тис. т.

Найнижчий показник валового збору зернових культур був у 2003 р., та складав 20234 тис. т, при найвищому – в 2019 р. на рівні 70132 тис. т. Виробництво зерна 2013 р. у порівнянні з 2004 р. значно збільшилося – на 50% чи відповідно на 21242 тис т.

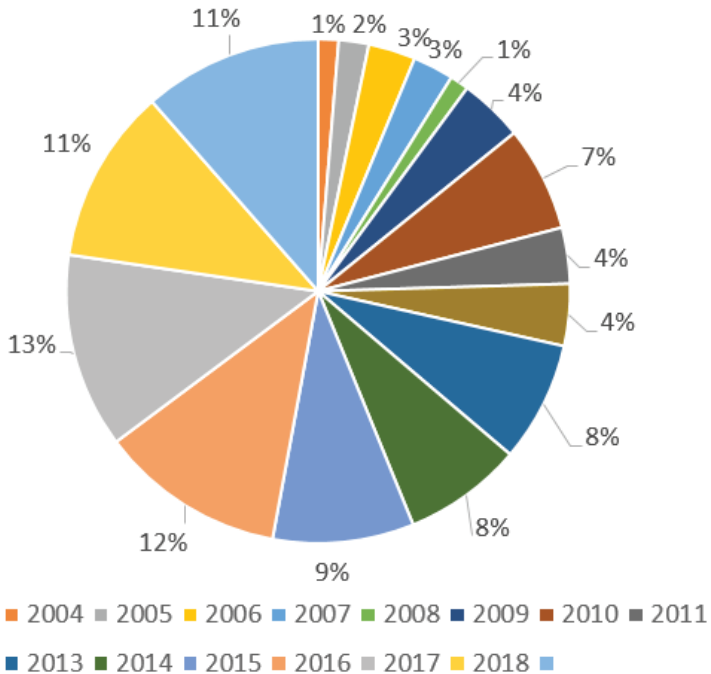


Рис. 2. Питома вага експорту зерна до загального обсягу експортованих товарів в Україні, %

Джерело: побудовано за матеріалами дослідження



Рис. 3. Динаміка валового збору зернових культур, тис. т

Джерело: побудовано за матеріалами дослідження



Рис. 4 Прогнозування обсягів валового збору тис. т.

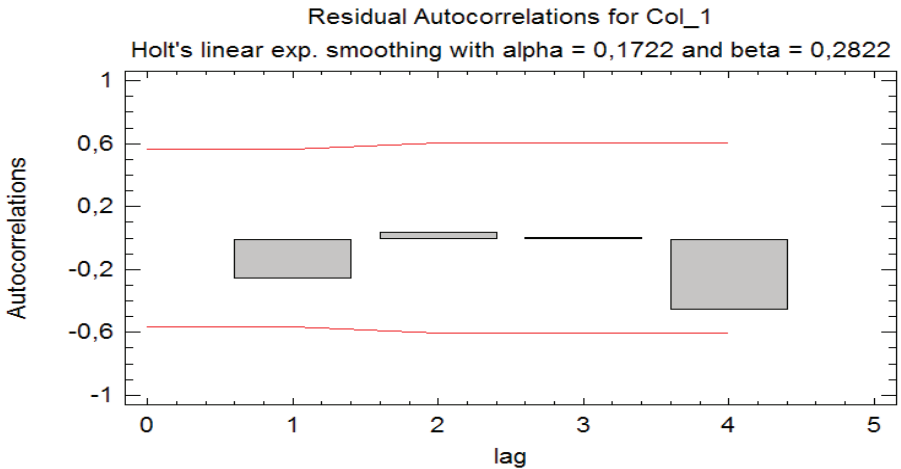


Рис. 5. Автокореляційна функція залишків для методу подвійного експоненційного згладжування Хольта

Валовий збір зернових в Україні в 2013 р. склав 63,051 млн. тонн у вазі після доробки, що на 36,3% більше показника 2012 р.

Аналізуючи виробничі показники, відмітимо, що, згідно даних Державного комітету статистики України, у 2018

р. сільськогосподарські товаровиробники зібрали 23,41 млн. т пшениці, 637,7 тис. т жита, 7,561 млн. т ячменю, 467,2 тис. т вівса та 30,9 млн. т кукурудзи на зерно. Загалом зернові були зібрано на площі 15,802 млн. га за середньої врожайності 39,9 ц/га (зростання

на 8,7 % до рівня минулого року). Тенденція зростання виробництва спостерігається завдяки інтенсивному впровадженню інноваційно-інформаційних технологій в цій галузі.

З метою прогнозування обсягів валового збору зернових культур було застосовано метод експоненційного згладжування Хольта. Провівши математичні розрахунки було знайдено оптимальні, песимістичні та оптимістичні обсяги валових зборів зернових культур рис. 4 [5, 6, 8].

Оскільки, ринок зерна ефективно розвивається, та є важливою складовою аграрного сектору України, при умові сприятливого впливу внутрішніх та зовнішніх чинників, прогнозований валовий збір у 2021 році складе 74562 тис. т., а у 2022 році 76714 тис. т.

Для перевірки відсутності автокореляції залишків аналізованої моделі побудовано автокореляційна функція залишків для методу подвійного експоненційного згладжування Хольта, яка засвідчила, що залишки лінійно не скореговані рис. 5.

Результати проведеного аналізу та прогнозування можуть бути використані на мікро- та макро- рівнях для оптимізації виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств. Це значно сприятиме ефективному розвитку та зміцненню ресурсного потенціалу вітчизняних агроформувань.

Список використаних джерел:

1. Аграрний сектор економіки України (стан і перспективи розвитку) / В.М. Присяжнюк, М.В. Зубець, П.Т. Саблук та ін. – К. : ННЦІАЕ, 2011. – 1008 с.
2. Данильченко Р.В. Міжнародний досвід функціонування та регулювання зернового ринку Р.В. Данильченко, Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2014. – Вип. 1. – с. 109-118
3. Дикаленко М. Зерногрейдери / М. Дикаленко // Бизнес. – 2013. –№ 23 (1062). – С. 58-61.
4. Світовий ринок зерна: попит і пропозиція Електронний ресурс, Режим доступу: <http://agro-business.com.ua/agro/ekonomichnyi-hektar/item/9352-svitoviy-rynok-zerna-popyt-i-propozytsiia.html>
5. Харченко В.В. Харченко Г.А. Оптимізація використання виробничих ресурсів аграрного підприємства / Актуальні проблеми економіки – 2015 – № 10 (172) – С. 458-464
6. Харченко В.В. Харченко Г.А. Інноваційно-інвестиційне забезпечення ефективної діяльності сільськогосподарських підприємств / Електронний журнал «Ефективна економіка». – № 4 2016 Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4888>
7. Харченко Г.А., Харченко В.В. Роль кооперації в розвитку сільськогосподарського виробництва на інноваційній основі / Науковий вісник НУБіП України. Серія «Економіка, аграрний менеджмент, бізнес» – 2016 Вип. 249 – С. 415-421
8. Kharchenko V., Kharchenko H. Modelling of investment support of use of resource potential of agricultural enterprises Proceedings of the 2018 International Scientific Conference Economic Sciences for Agribusiness and Rural Economy N 1, Warsaw, 7–8 June 2018, pp. 321–326 РЕЖИМ доступу: http://sj.wne.sggw.pl/pdf/ESARE_2018_n1_s321.pdf

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «КОНТРОЛІНГ»

Гурбик Ю.Ю.

кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри економіки та готельно-ресторанного бізнесу,
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана
Хмельницького

Біляєв С.С.

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри економіки та готельно-ресторанного бізнесу,
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана
Хмельницького

Гаркунов Д.Ю.

студент факультету інформатики, математики та економіки,
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького

Ключові слова: контролінг, управління, управлінській облік, система, підприємство

Key words: controlling, management, management accounting, system, enterprise

Сучасні складні умови розвитку української економіки, передбачають необхідність у застосуванні підприємствами сучасних концепцій, підходів, методів та інструментів у системі менеджменту та господарській діяльності. На наш погляд серед них важливе місце посідає контролінг, адже включає інструментарій оперативного, тактичного та стратегічного менеджменту, нові методи планування, обліку і контролю, які спрямовані на досягнення ним поставлених цілей та завдань.

Поняття «контролінг» з'явилося в українській управлінській діяльності в 90-х рр. XX ст. Це було пов'язано з переходом нашої держави до капіталістичної господарської системи та необхідністю адаптувати процес управлінського обліку підприємств до нових

(ринкових) відносин. Це поняття було запозичено у Німеччини, оскільки там воно офіційно вживається в теорії та практиці менеджменту. Слід зазначити, що термін «контролінг» у англійських країнах практично не використовується, адже у Великобританії та США застосовують поняття «управлінській облік».

Аналіз наукової літератури дає підстави стверджувати, що серед українських та зарубіжних дослідників поширеним є розгляд контролінгу, як насамперед системи, тобто цілісної «будови», яка складається із взаємопов'язаних елементів (табл.1).

Ми погоджуємося з науковим поглядом О.С. Другової, яка стверджує, що існує неоднозначність трактувань, які характеризують внутрішній зміст поняття «контролінг», при цьо-

Таблиця 1

Тлумачення поняття «контролінг»

Автор	Визначення поняття
Р. Манн, Е. Майер	Система регулювання, яка дозволяє фірмі отримати максимальний для даних умов прибуток [4, с. 34].
І.Є. Давидович	Спеціально сконструйована система на основі інтеграції методів планування, обліку, аналізу, нормування, контролю та управління, яка забезпечує отримання, опрацювання та узагальнення інформації про діяльність підприємства [1, с. 9].
М.С. Пушкар., Р.М. Пушкар	система спрямована на ефективне коригування і синтезування управлінських рішень, націлених на досягнення кінцевих цілей підприємства [5, с. 191].
Г.О. Колесніков	система управління процесом досягнення кінцевої мети підприємства та результатів його діяльності через систему управління прибутком підприємства [3, с. 121].
Терещенко О.О	інтегрована саморегулююча система методів та інструментів, яка спрямована на функціональну підтримку прийняття управлінських рішень і включає координацію планування, обліку та контролю, а також інформаційне, методологічне забезпечення та внутрішній консалтинг [6, с. 58].

му найчастіше його ідентифікують як: діяльність щодо забезпечення ефективного управління; управління процесом одержання прибутку; діяльність з інформаційного забезпечення управління; механізм саморегулювання діяльності; механізм координації системи управління; контроль, що охоплює всі сторони діяльності; управлінський облік; коментуюча функція менеджменту; діяльність, спрямована на оцінку всіх сторін господарювання; обліково-аналітична система [2, с.70].

Отже, дослідивши наукові праці українських та зарубіжних учених щодо сутності поняття «контролінг» у сучасній системі управління підприємством, зазначимо, що ця проблематика має міждисциплінарний та поліаспектний характер і потребує

подальшого науково-теоретичного обґрунтування й осмислення

Література

1. Давидович І.Є. Контролінг: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 552 с.
2. Другова О.С. Генезис поняття «контролінг». Причорноморські економічні студії. 2016. Вип. 9-1. С. 69-72
3. Колесніков Г.О. Менеджерський словник: навчально-довідкове видання. / укладач Колесніков Г.О. Київ: ВД «Професіонал», 2007. 288 с.
4. Манн Р., Майер Э. Контролінг для начинающих. Москва. Финансы и статистика, 1992. 208 с.
5. Пушкар М.С., Пушкар Р.М. Контролінг – інформаційна підсистема стратегічного менеджменту. Тернопіль: Карт – бланш, 2004. 370 с.
6. Терещенко О.О. Антикризове фінансове управління на підприємстві: монографія. Київ: КНЕУ, 2004. 268 с.

КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАКЛАДІВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА В УКРАЇНСЬКІЙ НАУЦІ

Гурбик Ю.Ю.

кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри економіки та готельно-ресторанного бізнесу,
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана
Хмельницького

Долгих А.С.

студентка факультету інформатики, математики та економіки,
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана
Хмельницького

Ключові слова: ресторанне господарство, заклад ресторанного господарства, класифікація, критерій

Keywords: restaurant business, institution of restaurant business, classification, criterion

В сучасній економічній ситуації, яка склалася в Україні розвиток ресторанного господарства, являє собою особливий науково-теоретичний та практичний інтерес, адже дана галузь народного господарства є невід'ємною частиною життя населення і кожної людини зокрема. Значний розвиток ринкових відносин в сфері ресторанного господарства супроводжується стрімким зростанням конкуренції між ресторанами, барами, закладами швидкого харчування та іншими підприємствами, обумовлює необхідність пошуку у вітчизняній науці нових моделей, інновацій та підходів до їх класифікації, які сприятимуть підвищенню їх конкурентоспроможності, допоможуть краще пристосуватися до сучасних умов та викликів, які виникають у сфері послуг України.

Слід зазначити, що дане наукове дослідження характеризується своєю складністю, адже не існує єдиної роз-

робленої класифікації закладів ресторанного господарства. Кожна держава розробляє, затверджує та оприлюднює свої стандарти та критерії на основі яких відбувається класифікація підприємств громадського харчування.

Грунтовний та комплексний аналіз вітчизняної наукової літератури, дає підстави виокремити два основні аспекти класифікації закладів ресторанного господарства – нормативно-правовий та науково-дослідницький (табл. 1)

Таким чином, розгляд зазначених класифікацій закладів ресторанного господарства показав, що дана проблематика потребує свого подальшого наукового дослідження, для того щоб розробити оптимальну класифікацію яка б відображала та враховувала сучасний стан розвитку підприємств ресторанного господарства в Україні.

Таблиця 1

Класифікація закладів ресторанного господарства

Автор, джерело	Критерії
Нормативно-правовий аспект	
ДСТУ 4281:2004 «Заклади ресторанного господарства. Класифікація» [2].	Продаж їжі і напоїв, як правило, призначених для споживання на місці з показуванням розважальних вистав або без них (ресторан, кафе, кафетерій та ін.); Продаж напоїв і страв до них, як правило, призначених для споживання на місці, з показуванням розважальних вистав або без них (бар) Продаж їжі і напоїв для споживачів, об'єднаних за професійними ознаками (їдальня, буфет); Постачання їжі, приготованої централізовано, для споживання в інших місцях (фабрика-кухня, домашня кухня та ін.); За ступенем комфорту, рівнем обслуговування і обсягом наданих послуг (люкс, вищий, перший).
Науково-дослідницький аспект	
В.В. Архіпов [1, с. 16-26].	За характером виробництва (заготівельні, доготівельні та ін.); За асортиментом продукції, що випускається (універсальні; спеціалізовані; вузькоспеціалізовані); Залежно від сукупності окремих ознак, що характеризують якість і обсяг послуг, що надаються, рівень і якість обслуговування (люкс, вищий, перший); Залежно від часу функціонування підприємства (постійно діючі; сезонні). Залежно від місця функціонування підприємства (стаціонарні, пересувні); Залежно від обслуговуваного контингенту підприємства (загальнодоступні та ін.); Як суб'єкти інфраструктури ринку (ресторанні мережі, незалежні ресторани); За інтер'єром залів (модерн, мінімалізм, хай-тек та ін.).
Н.О. П'ятницька, А.А. Мазаракі [с. 16-24].	За видами економічної діяльності (заклади, які постачають їжу, приготовлену централізовано, для споживання в інших місцях); За торговельною ознакою (ресторани, бари та ін.); За потужністю (характеризуються кількістю місць або обсягом продукції, що виробляється); За виробничою ознакою (поділяються на такі, що мають власне виробництво, і такі, що не мають його); За ознакою комплексу продукції та послуг (заклади основного типу, спеціалізовані, комбіновані, комплексні); За сезонністю (постійно діючі та сезонні); За характером контингенту, який обслуговується (загальнодоступний заклад, закритий заклад та ін.); Залежно від застосовуваного в них методу обслуговування (з обслуговуванням офіціантами та самообслуговуванням).

Література

- Архіпов В.В. Організація ресторанного господарства: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури; Фірма «Інкос», 2007. 280 с.
- ДСТУ 4281:2004. Заклади ресторанного господарства. Класифікація. Київ. 2004. 18 с.
- Організація обслуговування у закладах ресторанного господарства: підручник: / За ред. П'ятницької Н. О. Київ: Центр учбової літератури, 2011 584 с.

CHÉMOINFORMATIQUE – UN NOUVEAU MOT DANS L'AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION DANS LES BRANCHES DE L'ÉCONOMIE NATIONALE

A.V. Kolodiytchouk,

candidat en sciences économiques, maître de conférences,
maître de conférences du département de gestion du Tourisme
et de l'hôtellerie-restauration,

Uzhgorod institut de commerce et d'économie de l'Université nationale de commerce
et d'économie de Kiev

Mots clés: industrie, informatique, faisabilité économique, efficacité, espace chimique, cartes, technologies de l'information, économie nationale.

Keywords: industry, informatics, economic feasibility, efficiency, chemical space, maps, information technology, national economy.

Les systèmes d'information scientifique et innovante couvrent un large éventail d'outils divers pour résoudre les objectifs scientifiques et les priorités du développement innovant de l'économie. Tout d'abord, ce sont des bases de données sur les inventions et les derniers développements, des informations techniques à leur sujet. Il s'agit du programme "Bioclipse 2.4" pour la recherche chimique et biologique, principalement dans le domaine de la chimie organique. Enfin, l'accumulation de logiciels de cette classe a conduit à l'émergence de deux nouvelles industries prometteuses en chimie – la chimie informatique et la chimie.

Ils sont prometteurs dans leur secteur de la recherche scientifique et sont basés sur l'intégration des outils informatiques de reproduction et de transformation de l'information et des outils de Mathématiques discrètes, en particulier la combi-

natoire et la théorie des graphes dans le domaine de la recherche chimique. Le plus souvent, il s'agit d'une simulation informatique des réactions chimiques, des modèles de transformation des substances avec des capacités d'affichage virtuel visuel de tous les processus, de la compilation automatique des bases de données des propriétés des composés chimiques avec un accès régulier des utilisateurs à eux. La chimie informatique permet aux scientifiques de mener des recherches de laboratoire virtuelles, remplaçant un laboratoire conventionnel et neutralisant les risques inhérents. Ceci est réalisé par:

1) implémentation de l'algorithme QSAR-modèle pour trouver des relations quantitatives entre la structure et les propriétés (toxicité, Cinétique pharmacologique, capacité à interagir avec d'autres éléments chimiques, etc.) des composés chimiques;

2) la mise en œuvre de la procédure de calcul de criblage virtuel (programme “DOVIS”, “AutoDock Vina”, “Surflex”, “Gold”, “Q-Pharm”, “FlexX”, “Glide”, “Lead Finder”, “eHiTS”), quand le chimiste à l’avance prévoit la substance avec l’ensemble des propriétés, et le programme lui permet de sélectionner des éléments nécessaires pour la réaction;

3) exécution d’un modèle de conception moléculaire-la méthode dite QSAR réversible;

4) cartographie de l’espace chimique et représentation visuelle à l’aide de graphes moléculaires;

5) création de bases de données d’informations chimiques spécialisées (telles que “JChem”, “ChemFinder”, “THOR”, “UNITY”, “Bingo”, “CheD”);

6) la présentation des données sur la structure des composés chimiques à l’aide des chaînes de caractères – linéaire des notations – SLN (Sybyl Line Notation), WLN – notation de Visvesser, “SMARTS”, “ROSDAL”, la matrice de méthodes de soumission chimique de l’information (formats de MOL, RDF), ainsi que l’application des outils spéciaux, des langages de programmation “XML” et “CML” etc.

Selon les statistiques de surveillance des chimistes professionnels, environ 5 000 cas de mélange incorrect de composés chimiques pour effectuer des réactions se produisent chaque année. À ces fins, il existe un programme informatique californien “ChemStor”, dont la mémoire contient 10 000 composés pour effectuer une circulation réactive. Ce programme calcule automatiquement les algorithmes de passage des réactions chimiques, il existe des ver-

sions pour les Ordinateurs ordinaires et pour les gadgets. Le principe de l’architecture ouverte [1] est mis en œuvre de manière exemplaire dans l’environnement logiciel “AutoCAD”, qui a son propre ensemble d’avantages et d’inconvénients. Ce système de conception assistée par ordinateur est universel, comme d’autres logiciels similaires “DenebaCAD”, “Actrix Technical”. Les avantages sont les suivants: traitement par lots, intégration étendue avec les tableurs, cloud computing, modélisation et dessin diversifiés. Inconvénients: coût élevé de ce système, exigences système excessives pour le public.

En outre, au cours des dernières années, selon l’environnement d’experts de la société “Forcepoint” [4], ce programme bien connu pour la construction de plans informatiques est devenu depuis 2014 utilisé par les attaquants comme un outil pour la mise en œuvre de l’espionnage industriel à grande échelle, l’initié illégal dans le domaine des affaires industrielles. L’attaque de hacker est réalisée à l’aide de la réception de phishing dirigé – à travers un module viral spécial “Fast-Load AutoLISP (.fas)” (en abrégé acad.fas), intégré dans un package CAO avec les éléments structurels d’un programme qui est activé immédiatement lorsqu’il est exécuté sur un ordinateur infecté. De nombreuses entreprises du secteur de l’énergie aux États-Unis, en Chine, en Inde, en Allemagne, en Italie, au Royaume-Uni et en Turquie ont déjà été touchées par le virus acad.fas.

Littérature

1. Forcepoint / Human-Centric Cybersecurity [ressource Électronique]. – Mode d’accès: <https://www.forcepoint.com>

2. Paranchuk I.S. Algorithmes, programmation, numériques et symboliques de calcul dans le package de MathCAD: manuel / I.S. Paranchuk, A.V. Malar, R.J. Paranchuk, I.G. Golovach. – Lviv: Maison d'édition de l'Université Nationale "Lviv Polytechnique", 2008. – 164 p.
3. Rutkowska D., Pilinski M., Rutkowski L. Réseaux de Neurones, algorithmes génétiques, ensembles flous. – M.: Hotline-Telecom, 2004. – 452 p.
4. Vanin V.V. Graphiques d'Ingénierie informatique dans l'environnement AutoCAD: tutoriel / V.V. Vanin, V.V. Perevertun, T.M. Nadkernychna. – K.: Caravelle, 2005. – 336 p.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЩОДО ЗАСАД ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВОСУДДЯ В УКРАЇНІ

Бублик Н.С.

старший викладач кафедри кримінального процесу
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Чабаненко Ю.В.

курсант групи КП-932

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Ключові слова: засади здійснення правосуддя, суд, правосуддя в Україні, захист прав.

Keywords: principles of justice, court, justice in Ukraine, protection of rights.

Проблематика щодо сучасних засад здійснення правосуддя в Україні завжди викликала інтерес та палкі дискусії як серед науковців-правників, так і серед практикуючих працівників. Дане питання було, є та буде залишатися надзвичайно актуальним, адже захист прав людини й громадянина завжди повинно бути пріоритетним у діяльності кожної держави.

Відповідно до ст. 124 Конституції України, правосуддя в нашій державі здійснюється виключно судами, які є самостійною гілкою влади та не повинні піддаватися впливу з боку інших гілок [1].

Так, засадами правосуддя прийнято вважати закріплені законодавством основні політичні та правові ідеї щодо порядку та основних завдань здійснення безпосереднього судочинства, його окремих стадій та інституцій по різним категоріям справ.

В нашій державі інститут правосуддя базується на наступних принципах:

- здійснення правосуддя лише судом.

Даний принцип закріплено статтею

124 Конституції України [1], статтею 5 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» [2], статтею 6 Цивільного процесуального кодексу (далі – ЦПК) України [3] і статтею 16 господарського процесуального кодексу (далі – ГПК) України [4]. Він передбачає те, що правосуддя в нашій державі здійснюється винятково судовими органами і ніяких винятків бути не може. Передбачена можливість участі народу у здійсненні правосуддя через інститут присяжних. Важливим фактором є те, що Конституція України містить пряму заборону на створення особливих на надзвичайних суддів;

- незалежність суду і підкорення виключно чинному законодавству. Даний принцип передбачено у статтях 126, 129 Конституції України, статті 6 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів», і передбачає те, що судді при винесенні рішення є незалежними і повинні вирішувати справу лише на основі закону, виходячи зі свого розуміння та переконання, які обґрунтовані на всебічному, повному дослідженні всіх обставин, не

піддаючись ніякому тиску з боку учасників справи та інших осіб [5];

- державною мовою судочинства є українська мова. Відповідно до ст. 9 ЦПК та ст. 19 кримінального процесуального кодексу (далі – КПК) України [6] судочинство проводиться виключно державною мовою або мовою більшості населення окремої місцевості;

- принцип законності передбачає те, що у своїй діяльності суди повинні користуватися виключно діючим законодавством України, вміти правильно застосовувати норми матеріального права до певного виду суспільних праввідносин;

- всі учасники судового процесу є рівними перед судом. Даний принцип закріплено у статті 9 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів», і передбачає, що суд не може віддавати перевагу комусь із учасників лише на підставі кольору шкіри, раси, національності, статі;

- змагальність сторін полягає в тому, що кожна сторона судового процесу в праві вільно подавати докази, пояснення, клопотання. Кожна із сторін повинна відстоювати свою правову позицію, ґрунтуючись на виключно на законних підставах;

- гласність судового процесу передбачає повну відкритість судової процедури, за окремими винятками. Незаконне обмеження гласності судочинства тягне за собою негативні правові наслідки, навіть скасування даного судового рішення вищестоящим судом;

- також немало важливою засадою є забезпечення апеляційного та каса-

ційного оскарження судового рішення. Даний принцип забезпечує право громадянина на справедливий суд, адже коли виникають сумніви у рішенні суду першої інстанції є можливість подати апеляцію та касацію для об'єктивного перегляду справи;

- обов'язковість судового рішення являється найважливішим принципом, яким закріплена юридична сила кожного окремого судового рішення по справам всіх категорій. Судове рішення після набрання законної сили є обов'язковим для виконання всіма фізичними та юридичними особами без включення [7].

Отже, роблячи висновок з усього вищевикладеного, можна сказати, що правосуддя в Україні має міцне правове підґрунтя між собою і повинно чітко і об'єктивно виконувати всі завдання, які на нього покладені. Але в наш час не завжди суд дотримується всіх правил і принципів, що негативно впливає на настрій та довіру суспільства до державних органів. Тому дане питання завжди буде залишатися приводом для палких дискусій, адже на практиці все виглядає не так гарно, як в законодавстві, що потребує подальшого як законодавчого, так і практичного врегулювання.

Література:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р., № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> дата звернення 27.03.2020)
2. Про судоустрій та статус суддів. Закон України від 02.06.2016 р. № №2453-VI.

- URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> дата звернення 27.03.2020)
3. Бисага Ю. М. Розвиток теоретичних положень про судову владу у демократично-правовій державі: нові виклики сьогодення (рецензія на монографію Булкат М. С. «Теоретико-правові засади розвитку та функціонування судової влади»). Публічне право. № 1 (33). Б.: ФОП Кандиба Т. П., 2019. С. 195–197
 4. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 р. №1618-15-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15> дата звернення: 26.03.2020)
 5. Господарський Кодекс України від 16.01.2013 № 436-IV. Дата оновлення: 19.05.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> дата звернення: 23.03.2020)
 6. Кримінальний процесуальний Кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17> дата звернення: 13.03.2020)
 7. Шевченко А. Є. Судова влада: засадничі завдання правничої науки. Рец. на кн.: Булкат М. С. Теоретико-правові засади розвитку та функціонування судової влади: монографія. Київ: вид-во «Юридична думка». Бюлетень міністерства юстиції України. Вип. 1. К.: ПП Вид-во «Фенікс», 2019. С. 53–54.

LEGAL NORM INTERNAL CONSTRUCTION ELEMENTS

Pylypenko K.A

Student,

Faculty of Law, National Aviation University

Myronets O.M.

PhD in Law, Senior Lecturer,

Constitutional and Administrative Law Department,

Faculty of Law, National Aviation University

Keywords: a legal norm, a rule of law, a structure of a legal norm, a hypothesis, a disposition, a sanction.

In order to achieve the goals of legal regulation, the legal norm must express the content of the rule of conduct, determine the conditions under which the content of the rule of law should be implemented, and establish the negative consequences of violation of the rule of law.

According to V. Perevalov, the structure of the legal norm is a complex concept, so to understand it, we must first point to special features. The structure of the legal norm is the objective result of the reflection in the norm of certain social relations [1, p. 91]. A structure, or an internal form of a rule of law, is the internal construction of a rule of law, which is expressed in its division into constituent elements [3, p. 285].

The provisions on the structure of the legal norm have been further developed in the theory of the state and the law of most post-Soviet republics, including Ukraine. In particular, the well-known domestic law theorist V. Kotyuk noted that this problem applies to the whole system of law, starting with the structure of the legal norm and its elements, types of norms of law, forms of law – normative

legal acts, legal institutions, branches and branches of law because the structure is inextricably linked with the system. Agreeing with the point of view of Soviet scientists that the structure of legal rules should be determined in relation to all types of rules, not just rules as rules of behavior, the scientist also criticizes the notion of the logical structure of law, because all legal rules and articles legal acts must be logical from the standpoint of the laws of formal logic. If there are logical (incorrect) rules, then they must be corrected.

The structure of the norm is an ideal logical structure that provides the process of regulating relations between people; it is a model of possible behavior that has emerged in the process of social development; it is a means of knowing and using legal reality; it is the objectified result of the legal norm of a certain public relation in terms of its peculiarities, types, subjects, objects, prevalence and repetition; it is the unity of an ideal and real structure; is a system of interconnected elements that interact with each other; it is a category that depends on the legislator in

terms of the formation of structural elements and their dependence on the system of legal facts; it is a dynamic category that provides the manifestation of various properties of structural elements depending on changes in the actual circumstances, the variety of subjects and the purpose of regulation; it is a category that ensures the stability of legal norms as the only state-power means of ordering relations within society [4, p. 368-369].

Traditionally, a legal rule has three elements: a hypotheses, a dispositions and a sanctions. They make up the perfect structure of the norm. Each of these elements occupies a special place and purpose in the structure of a legal norm, which makes the norm impossible without a hypothesis, without a disposition – unthinkable, without a sanction – powerless.

A hypothesis (assumption) is a structural element of a rule of law that indicates the conditions in which a rule of conduct enters into force. The lack of such certainty complicates the use of the opportunities provided by the norm by its addressees that are citizens and their associations. If the norm enshrines the authority of a state body, then the uncertainty of the conditions listed in its hypothesis gives it the right to act at its own discretion [2, p. 7].

A disposition is a structural element of the rule of law that determines the rule of conduct under which the parties to the relations should act, establishes the rights

and obligations of the parties, determining the boundary of permissible behavior. The disposition is a central structural component. The disposition itself contains a model of legal behavior. A sanction (penalty) is the final element of a rule of law that provides for certain consequences of material, physical, or mental nature occurring to a person who has violated the provision of the rule [5].

Therefore, having investigated this problem, we support the view that the structure of the legal norm is an internal structure of a rule, its division into certain components. Traditionally, there are three elements in the rule of law structure. It explains that the rule of law should first of all list the conditions under which it is subject to the application (a hypothesis); then the rule of conduct (a disposition) should be set forth; finally, the rule should specify the consequences of violating this rule (a sanction).

LIST OF REFERENCES

1. Marchuk V.M, Nikolaev L.V Essays on the theory of law. K., 2004.- 506 p.
2. Prokopchuk O.Yu. Concepts and features of legal norms // Legislation of Ukraine, 2004.- 750 p.
3. Skakun O.F The theory of state and law. Kharkiv: Consum, 2001.- 656 p.
4. Theory of state and law. Academic course: Textbook / Edited by OV Zaychuk, NM Onishchenko. K.: Yurinkom Inter, 2006.- 688p.
5. Samilo G.O. State and Law Theory: [Electronic resource]. 2010. – Access mode: http://eir.zntu.edu.ua/bitstream/123456789/970/1/Samilo_Theory_of_state_and_law.pdf

ПРАВО ТА МОРАЛЬ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: СПІЛЬНІ ТА ВІДМІННІ РИСИ

Оксана ЯРЕМА,

доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Глобалізація суспільних процесів у інформаційному суспільстві, коли основним ресурсом стає інформація, спонукають людство замислитися про традиційні цінності, моральні норми і етичні ідеали та визначити їх роль.

Право та мораль це дві рівнозначні категорії, що здійснюють вплив на формування держави, утвердження певних цінностей для розвитку суспільства. Вони постійно перебувають у взаємодії і доповнюють одне одного.

У всі часи точиться суперечка щодо оцінки регуляторного впливу на суспільні процеси норм моралі і норм права, не втратила вона актуальності і в інформаційному суспільстві. Досліджуючи сутність моралі та права можна зазначити, що вони виникають із соціальної потреби, їх норми завжди є фіксацією того що існує в суспільстві, і на цій основі вироблення того як повинно бути. Основна мета як норм моралі так і норм права полягає у забезпеченні порядку у суспільстві та державі [1, с. 84].

Мораль і право мають багато спільного. Головні їх спільні риси в тому що як мораль так і право входять до змісту культури суспільства, є ціннісними формами свідомості, мають нормативний зміст та служать регуляторами

поведінки людей. В основі єдності моралі та права знаходяться соціально-економічні інтереси, культура суспільства та прагнення людей до ідеалів свободи та справедливості.

Мораль об'єднує та гармонізує загальний порядок з індивідуальною своєрідністю самої людини. Головною особливістю моралі є те, що її принципи, правила та норми мають загальне значення, їх виконання є внутрішньою потребою кожної людини, що контролюється суспільством. Найбільш повно проявляються спільні риси моралі та права в етико – правових конструкціях прав людини, що проявляються у фактичному співпадінні деяких правових та моральних норм. Держава, політичний устрій суспільства виступає як основа системи моральних та правових обмежень, що закладають основу морально -правових вчинків і діянь.

Моральні норми в праві виконують подвійну роль. По – перше, на їх основі виробляються нові і вдосконалюються існуючі юридичні норми. По – друге, вони виступають як критерій якості права і правозастосувальної практики. Традиційні загальнолюдські цінності добра, істини, обов'язку, честі та гідності через посередництво моралі закріплюються сучасному українському та

міжнародному законодавстві. Ступінь закріплення в законодавстві моральних цінностей являється показником рівня розвитку права та суспільства. Таким чином мораль являється основою гуманізму в громадському та державному житті, основою гуманізму в праві [1, с. 211].

При дослідженні права та моралі не можна не відмітити їх відмінних рис. Необхідно зазначити, що як моральна норма так і правова розраховані на багаторазове використання невизначеною кількістю осіб.

Суттєві відмінності між правом та мораллю полягають у способі їх формування. Отже, правові норми формуються державою і відображають її законодавчу політику, а моральні норми формуються самим соціумом і залежать від уявлень про добро і зло, що відповідають певному етапу історичного розвитку суспільства.

Список використаної літератури:

1. Загальна теорія держави і права: підручник / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін; за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2002. 432 с.

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Гришук Аліна Борисівна

доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
Львівський державний університет внутрішніх справ

Проць Іванна Миколаївна

доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
Львівський державний університет внутрішніх справ

Ключові слова: державна служба, державні службовці, професіоналізм, підвищення кваліфікації, реформування.

Key words: civil service, civil servants, professionalism, professional development, reform.

З моменту прийняття у 2015 році Закону України «Про державну службу», розпочалась «нова європейська система» реформування державної служби. Тому, можна з впевненістю стверджувати про те, що нині в Україні триває процес удосконалення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, спрямований на підготовку державних службовців європейського зразка. Позаяк, саме від професійних якостей державних службовців, їхнього уміння приймати виважені управлінські рішення залежить майбутнє держави України.

Професіоналізм – інтегрована характеристика якостей працівника, який високою мірою відповідає вимогам робочого місця, професійної діяльності. У широкому значенні – динамічна якість, що формується у процесі професійного становлення працівни-

ка, інтегрування його особистості у професійну діяльність [1, с. 601].

Поняття «професіоналізм державних службовців», на думку В. К. Колпакова, є «... якісно-ціннісним комплексом поєднання глибоких різносторонніх знань, умінь, професійних управлінських навиків, практичного досвіду, загальнолюдської культури, що відображає ступінь самоорганізації особи, рівень її професійної діяльності, забезпечує ефективність державної служби та сприяє зростанню її авторитету» [2, с.322].

На думку українського вченого С. Серьогіна, до професійних та ділових якостей державних службовців належать: – особистісні: активність, комунікація, мотивація, вміння приймати правильні рішення; – інтелектуальні: компетентність, аналітична складова мислення; – ділові, пов'язані з особливостями нервової системи:

працездатність, стійкість до стресів. У кожному випадку визначення цих якостей залежить від чинників: – вибір місця роботи державними службовцями; – ситуації, що виникають у повсякденній роботі на тій чи іншій посаді; – конфлікти; – мотивація до зміни роботи; – інновації, що пов'язані зі змінами характеристик трудового середовища; – зміст, форма і методи набуття відповідних знань і навичок професії державного службовця; – професійно-кваліфікаційні характеристики державного службовця [3, с. 140]. На думку О. Сафіна, Г. Ложкіна, до якостей публічного службовця у першу чергу слід віднести соціально-психологічну компетентність, яка потребує від нього вміння ефективно взаємодіяти з людьми. Саме це є основним стрижнем особистісного успіху в управлінні. Фахівці у сфері управління вважають, що, по-перше, знання про людину повинні складати до 80 % усіх знань і вмінь доброго керівника, по-друге, найбільшому успіху творчої діяльності сприяють такі якості керівника: високий рівень загальної та інтелектуальної діяльності; творчий підхід до вирішення проблем; уміння створювати в собі та навколо себе гарний настрій; упевненість у собі; настирливість, готовність до ризику; уміння створювати в собі комфорт здоров'я, працьовитості та внутрішньої симпатії; знання та визнання своїх слабких і негативних, позитивних і сильних сторін; уміння виявляти та застосовувати індивідуально-

специфічні підходи до різних людей; спостережливе врахування та використання розмаїття ділових і життєвих ситуацій у процесі аналізу та подолання конфліктів; швидка реакція на зміни життєвих ситуацій та готовність перебудовуватися у процесі змін умов життєдіяльності тощо [4; 5].

Отже, професіоналізм державного службовця це основа його діяльності, що складається зі знань, умінь та навичок та є інструментом для якісного виконання своїх посадових обов'язків, які ставлять перед ним орган державної влади та держава в цілому, а також здатність розвивати себе самостійно в контексті сфери діяльності в якій працює службовець.

Можна з впевненістю стверджувати про те, що нині в Україні триває процес удосконалення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, спрямований на підготовку державних службовців європейського зразку. Позаяк, саме від професійних якостей державних службовців, їхнього уміння приймати виважені управлінські рішення залежить майбутнє держави України.

Список літератури:

1. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ: НАДУ, 2010. 820 с.
2. Колпаков В.К. Адміністративно-деліктний правовий феномен. Монографія. Валерій Костянтинівич Колпаков. К.: Юрінком Інтер, 2004. 528 с.

3. Серьогін С. М. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством: монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2003. 456 с.
4. Ложкин Г. В. Психологический климат трудового коллектива. Київ, 1988. 48 с.
5. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира: навч. посіб. Хмельницький: Вид-во Академії ПВУ, 1997. 149 с.

СТАТУС ПРИСЯЖНИХ В УМОВАХ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУТУ СУДУ ПРИСЯЖНИХ В УКРАЇНІ

Сароян Р. М.

курсант факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Бублик Н. С.

старший викладач кафедри кримінального процесу Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Стаття присвячена встановленню та аналізу компонентів правового статусу присяжних, насамперед їхніх прав та обов'язків та аналізу законопроектів, які націлені на усунення недоліків чинного законодавства стосовно статусу присяжних та ролі їх в суді. Особливий інтерес в даній статті приділяється проблемі забезпечення незалежності присяжних як основного принципу їхнього статусу. В ході дослідження було встановлено, що в Україні діє європейська модель суду присяжних та визначена як взірцевою континентальна модель суду присяжних, що активно використовується в судочинстві Франції. До того ж, особлива увага приділяється питанням порядку складання списків присяжних та їх кількісного складу; судові розгляди справ з залученням присяжних; проаналізовані положення Кримінально-процесуального кодексу України (далі – КПК), що стабілізують функціонування установи присяжних у судовому процесі.

Ключові слова: суд присяжних, правовий статус, незалежність, вдосконалення правового регулювання.

Keywords: jury trial, legal status, independence, improvement of legal regulation

Постановка проблеми. Суд присяжних, який був введений в Україні, викли-

кає чимало дискусій в юридичній науці, а також низку проблем на практиці, що, відповідно, ставить питання про потребу удосконалення правового статусу присяжних та, зокрема, про підвищення ефективності цього суду.

Питаннями правового статусу присяжних у вітчизняній науці займалися безліч науковців. Хотілося б виділити Словську І. Є., Солодкова А. А., Шувальську Л. Р., котрі дійшли висновку про необхідність внесення змін до чинного законодавства з метою удосконалення правового регулювання

статусу присяжних – засідателів. Однак, не завжди вітчизняні науковці надають власні пропозиції з цієї проблематики.

Мета статті. У межах цієї статті ставимо собі за мету проаналізувати не лише основні складники правового статусу присяжних за дієвим законодавством, але й простежити основні тенденції стосовно його удосконалення, проаналізувавши проекти законів щодо суду присяжних в Україні.

Виклад основного матеріалу. Беручи до уваги різноманітні підходи до розу-

міння змісту та структури правового статусу особи загалом та судді зокрема, проводячи певну аналогію із присяжним, тобто особою, що залучається до здійснення правосуддя у визначених законом випадках, до основних елементів правового статусу присяжного, на нашу думку, варто віднести:

Права присяжного як вид та міру можливої, чітко передбаченої законом поведінки особи, що в законодавчо установленому порядку залучається до здійснення правосуддя в складі суду.

На особу, що здійснює правосуддя, набувши статусу присяжного, поширюються вимоги ч. 2 ст. 19 Конституції України [1], відповідно до якої вона зобов'язана діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України;

2. Обов'язки присяжного. Виходячи з того, що «метою інституту обов'язків є задоволення суспільних інтересів загалом, а також інтересів інших осіб, включаючи і самого зобов'язаного суб'єкта...» [2, с. 15], обов'язки присяжного можна визначити як вид і міру належної поведінки особи, що здійснює судочинство, спрямованої на досягнення цілей правосуддя. Процесуальні права і обов'язки присяжного передбачено ст. 386 КПК України.

Принципове значення для визначення правового статусу присяжного також має ч. 2 статті 383 КПК України, де зазначено, що усі питання, пов'язані із судовим розглядом, до того ж, що передбачено ч. 3 ст. 331 КПК України,

судді та присяжні вирішують колективно [3]. Це законодавче положення дає можливість зробити два важливі висновки стосовно правового статусу присяжних у вітчизняній судовій системі. По-перше, в нашій країні законодавчо передбачена спільна судова колегія, де професійні судді разом із журі присяжних вирішують питання і вини особи, і визначення міри покарання. Водночас варто згадати, що «Концепцією вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів» (2006 р.) [4] передбачалося відокремлення функцій присяжних від функцій професійного судді. Планувалося, що присяжними будуть вирішуватися у їхньому вирокі тільки питання юридичного факту, а професійний суддя, в свою чергу, на підставі рішення присяжних та дотримуючись норм кримінального права, ухвалюватиме вирок, на зразок англо-американської моделі присяжних. По-друге, зміст статті 383 КПК України вказує на процесуальну рівність присяжних та професійних суддів, окрім певного винятку.

Дослідники даної проблематики зазначають, що особливої уваги потребує належне забезпечення гарантій незалежності та недоторканності присяжного, що є невід'ємною ознакою правової держави та однією з фундаментальних засад демократичного суспільства, які встановлюються щоб забезпечити й дії в країні принципу верховенства права та права осіб на справедливе правосуддя [5, с. 376].

Відповідно до ст. 48 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» [6], незалежність полягає у відсутності будь-якого протизаконного впливу, тиску або втручання у діяльність судді, а відповідно, й присяжного. [7, с. 252; 8, с. 211]. У юридичній науці звертають увагу на недосконалість чинного кримінального процесуального законодавства, зазначаючи, що незалежність присяжних нівельована статтею 391 КПК України, яка визначила порядок наради і голосування в суді присяжних, встановивши фактично підконтрольність присяжних головуючому судді, у зв'язку з чим «існує ризик перетворення суду присяжних на суто формальний інститут без реальних важелів впливу на прийняття рішень». Однак, доцент Лисюк Ю.В. здійснюючи аналіз положень статей 383 та 391 КПК України, доходить висновку, що їх зміст нам дає чітке розуміння, що «... професійний суддя має повне право впливати на думку та рішення присяжних».

Так, на сьогодні, ми можемо з впевненістю сказати, що взірцем континентальної моделі суду присяжних стануть французька модель. Зокрема, відповідно до ст. 356 КПК Франції суд та журі спочатку радяться, потім вже голосують письмово за допомогою окремих і послідовних бюлетенів спочатку стосовно основного факту, потім стосовно обтяжуючих обставин, стосовно другорядних питань, стосовно правових підстав звільнення або пом'якшення покарання. Тобто після колективного усного обговорення

справи всі члени суду присяжних (як професійні, так і журі) приступають до письмового, таємного та індивідуального голосування з огляду на своє внутрішнє переконання, як того вимагає закон. На нашу думку, така процедура голосування та прийняття рішення більшою мірою сприяє забезпеченню незалежності присяжних від професійних суддів.

Наприкінці 2019 року внесено на розгляд законопроекти Кабінету Міністрів України, які, на думку виконавчої гілки влади, повинні підвищити значення ролі присяжних у судочинстві, а саме: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення участі присяжних у здійсненні правосуддя» (2710 від 28.12.2019) [9] та «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо удосконалення порядку формування списку присяжних» (№2709 від 28.12.2019)[10].

Так, проаналізуємо, як законодавство визначає роботу суду присяжних та запропоновані урядом зміни.

В КПК України регулюється практично в повному обсязі робота суду присяжних. Відповідно до ст. 31 КПК України, на даний час суд присяжних в Україні приймає участь у розгляді справ, тільки стосовно злочинів, за здійснення яких передбачається позбавлення волі на довічний термін. Справа розглядається судом присяжних тільки згідно з клопотанням обвинуваченого. Слухання справи відбувається двома суддями та трьома присяжними. У випадку відмови об-

винуваченого від цього, процес про- водитиметься за участі трьох суддів. Для розгляду однієї справи, автоматизованою системою автоматично обираються сім присяжних, а вже під час судового засідання проводиться відбір трьох присяжних та двох запасних. Трьома присяжними та двома суддями спільно обговорюються проблеми, встановлені кодексом: чи наявний в вчинках обвинуваченого склад злочинну, чи винен він, чи є він осудним. Уже після наради за визначені питання голосується, та ухвалюється рішення за більшістю голосів. Законодавець визначив імперативність даної норми та не надав можливості присяжним утриматися від голосування.

В законопроекті пропонувалося, щоб автоматично, а не за клопотанням обвинуваченого, призначалися для розгляду присяжними кримінальні провадження, де за злочини передбачається покарання від 10 років чи довічне ув'язнення. У той же час, Урядом запропоновано збільшення кількості присяжних у судовому процесі з трьох осіб до семи, а суддів, навпаки, – з двох до одного. Разом з тим, права присяжних планувалося набагато розширити, ніж законодавчо закріплено сьогодні, а роль суддів звести майже нанівець, більше до організаційної. Однак, даним новелам не судилося відбутися, так 04 березня 2020 року законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення участі присяжних у здійсненні правосуддя»

відкликано, а вищевказаним запропонованим у проекті підходам, не судилося статися. Вказане аргументувалося тим, що все це по-перше призведе до збільшення навантаження на суддів, по-друге, не сприятиме основним принципам судочинства, по-третє, передбачає настільки істотні зміни в роботі судів та наявність в судах місць, для збільшення кількості розгляду справ за участю присяжних, що на даний час не можливе.

Також, хотілося б розглянути чинний закон «Про судоустрій і статус суддів» [6], що був ухвалений 2016 року, та зміни, що пропонувалися внести до нього. Вказаний закон зазначає, що перелік присяжних повинен бути складений органами місцевого самоврядування чи обласною радою. Також, присяжним може виступати особа, якій виповнилось 30 років і вона не є прокурором, суддею, народним депутатом, військовослужбовцем, адвокатом, нотаріусом, посадовцем місцевого самоврядування, членом Кабінету міністрів, правоохоронцем, не працює в апараті суду або на іншій державній службі [9].

Основним та, мабуть, головним питанням на нашу думку повинен бути професійний відбір учасників суду присяжних. Однак, у законодавстві України, як було викладено вище, щоб стати присяжним, не передбачено вимоги щодо наявності базової юридичної освіти. Тобто, долучатися до процесу встановлення правосуддя можуть особи, які, м'яко кажучи, не орієнтується у юриспруденції. Непро-

фесійність присяжних та відсутність у них базової юридичної освіти може призвести до винесення несправедливого рішення у справі, зокрема, виправдання особи, що вчинила злочин; схильність серед присяжних виносити рішення на підставі емоцій, а не закону. За таких умов, видається, що для того, щоб присяжний міг брати участь у розгляді справи та вирішувати поставлені перед ним завдання, він, принаймні, повинен мати юридичну підготовку.

Слід також наголосити, що і вказаний законопроект також 04.03.2020 відкликаний, та висновком Головного науково-експертного управління від 14.01.2020 потребує доопрацювання. Однак, ми не втрачаємо надії, все ж таки на покращення законодавства, та наразі на розгляді знаходяться законопроекти 2710-1 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення участі присяжних у здійсненні правосуддя» та 2709-1 від 16.01.2020 «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо удосконалення порядку формування списку присяжних». Аналізу даних законопроектів ми сьогодні не торкатимемося, а розгляд доопрацьованих в них питань, вже предмет наступного дослідження.

Висновки. Аналіз вказаних законопроектів надав можливість визначити певні спільні риси, а також проаналізувати, які заходи передбачені для забезпечення незалежності присяжних від можливого впливу, тиску з боку професійних суддів. Обидва законо-

проекти пропонували розмежування функції колеґії присяжних та професійних суддів. Тобто, присяжними вирішуватиметься у своєму рішенні лише питання юридичного факту, а професійний суддя на основі рішення присяжних і норм кримінального законодавства постановлятиме вирок. Звідси випливає, що участь присяжних під час судового розгляду не може забезпечувати об'єктивний судовий розгляд та, наслідок цього – винесення законного вироку.

Проаналізувавши вищезазначені дані, ми все таки погодимося з висновками Головного експертного управління щодо направлення цих законопроектів на доопрацювання, та наголосимо, що запропоновані проекти вдосконалення інституту суду присяжних не сприятимуть ефективному відновленню незалежного судочинства в Україні. Це, в першу чергу, зумовлено тим, що судові рішення повинно бути законним, обґрунтованим та вмотивованим. Звідси випливає, що присяжні засідателі, якими не вивчалось кримінальне право та теорія доказів, не можуть об'єктивно оцінити кримінальне правопорушення, так як вони, не є фахівцями в галузі права та в своїх рішеннях, загалом, керуються емоційним сприйняттям скоєного діяння. Щоб зберегти професійний чинник судового розгляду виникає необхідність зменшити розмір процесуальних прав присяжних, а також зниження впливу кваліфікованих суддів на присяжних сприятливо позначиться в об'єктивності їх вироку.

Література:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 30.09.2016. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> дата звернення: 23.03.2020).
2. Юрчак І. Р. Обов'язки особи: теоретико-правовий вимір: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень»; Міністерство внутрішніх справ України, Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів, 2017. 21 с.
3. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17> дата звернення 23.03.2020)
4. Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів Указ Президента України від 10.05.2006 № 361/2006 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/361/2006> (дата звернення 29.03.2020)
5. Нешик Т. Актуальні питання формування та затвердження списків присяжних в Україні. Национальный юридический журнал: теория и практика. 2014, май. С. 84–89.
6. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 11.03.2020 № 1402-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення 29.03.2020)
7. Маргіросян А. Г. Правосуддя за КПК 2012 року: міф чи реальність. Часопис Київського університету права. 2013. №1. С. 250-252.
8. Хто такі присяжні, як ними стати та які справи розглядаються за їх участю URL: <https://kiyivobljust.gov.ua/news/direction/hto-taki-prisyajni-yak-nimi-stati-ta-yaki-spravi-rozglyadayutsya-z-ih-uchastyu> (дата звернення 25.03.2020)
9. Реформа суду присяжних: які зміни пропонує уряд URL:https://ukr.lb.ua/pravo/2020/01/20/447591_reforma_sudu_prisyazhnih_yaki_zmini.html (дата звернення 25.03.2020)
10. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення участі присяжних у здійсненні правосуддя від 28.12.2019 № 2010 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67835. (дата звернення 25.03.2020)
11. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо удосконалення порядку формування списку присяжних від 28.12.2019 № 2709. Офіційний веб портал Верховної Ради України URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67834(дата звернення 25.03.2020)