

УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ



**ВІСНИК
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ
ОСВІТИ:**

збірник наукових праць

Серія

«Соціальні та поведінкові науки»

Випуск 19(48)

ISSN 2522-9931; ISSN 2522-9958

DOI: 10.37321

ID 48023; ID 48028

[https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48))

Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Державний заклад вищої освіти
«Університет менеджменту освіти»

ВІСНИК ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Збірник наукових праць

Випуск 19(48)

Серія «Соціальні та поведінкові науки»

Соціальні та поведінкові науки: 05; код спец.: 051, 053

Шифр галузі: 28; код спец.: 281

*Внесений до переліку наукових фахових видань у галузі психологічних наук рішенням Атестаційної колегії
Міністерства освіти і науки України від 17 березня 2020 року № 409 (додаток 1)
(психологічні 053) (Категорія «Б»)*

*Внесений до переліку наукових фахових видань у галузі економічних наук рішенням Атестаційної колегії
Міністерства освіти і науки України від 15 квітня 2021 року № 420 (додаток 3)
(економічні 051) (Категорія «Б»)*

*Внесений до переліку наукових фахових видань у галузі наук з державного управління рішенням Атестаційної колегії
Міністерства освіти і науки України від 02 липня 2020 року № 886 (додаток 4)
(державне управління 281) (Категорія «Б»)*

Видання індексується:

Infobaseindex; SJIF (Impact Factor);



Akademic Resource Index;



CiteFactor;

Google Scholar;

Національна бібліотека ім. В. І. Вернадського <http://nbuv.gov.ua/j-tit/vispdoso>

OJS <http://ojs.uem.edu.ua/index.php/spn>



Норвезький Реєстр наукових журналів

Facebook: <https://www.facebook.com/groups/429476075263565>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/groups/9093865/>

Київ
2022

УДК 378.091.046-021.68:159.9](082)

Свідоцтво про державну реєстрацію: серія KB № 22085-11985P від 16 травня 2016 р.
Свідоцтво про державну реєстрацію: серія KB № 22086-11986P від 16 травня 2016 р.

Затверджено Вченою радою
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
(протокол № 2 від 19 січня 2022 р.)

Головний редактор

Ігор Дунаєв, д-р наук з держ. управління, проф. <https://orcid.org/0000-0002-0790-0496>

Заступник головного редактора:

Валентина Іванова, д-р екон. наук, проф. <https://orcid.org/0000-0003-4958-2235>

Відповідальний секретар:

Олена Бондарчук, д-р психол. наук, проф. <https://orcid.org/0000-0003-3920-242X>

В'ячеслав Супрун, канд. екон. наук, доцент <https://orcid.org/0000-0003-3117-5834>

Редакційна колегія:

Олена Алейнікова, д-р наук з держ. управ., проф.; *Людмила Антонова*, д-р наук з держ. управ., проф.; *Олена Ареш'єва*, д-р екон. наук, проф.; *Валентина Балахтар*, д-р психол. наук, проф.; *Галина Бевз*, д-р психол. наук, проф.; *Тодосієвич Боян*, ст. наук. спроб. Ін-ту соціал. дослід. (Белград, Республіка Сербія); *Олександра Брюховецька*, д-р психол. наук, проф.; *Лариса Гаєвська*, д-р наук з держ. управ., проф.; *Марія Григорак*, д-р екон. наук, доц.; *Ія Дегтярьова*, д-р наук з держ. управ., проф.; *Вайва Зузевичюте*, д-р наук, проф. факул. суспіл. безпеки Ун-ту ім. Миколаса Ромериса (Каунас, Республіка Литва); *Євген Карташов*, д-р наук з держ. управ., проф.; *Оксана Ковтун*, канд. наук з держ. управ., доц.; *Ірина Кринична*, д-р наук з держ. управ., проф.; *Руслана Левкіна*, д-р екон. наук, проф.; *Олександр Мельниченко*, д-р наук з держ. управ., проф., канд. екон. наук; *Василь Надрага*, д-р екон. наук, проф.; *Олександра Ольшанська*, д-р екон. наук, проф.; *Сильвія Платанія*, PhD, доц. Катанійського ун-ту (Катанія, Італія); *Ірина Салькова*, канд. екон. наук, доц.; *Олександр Санніков*, д-р психол. наук, проф.; *Зінаїда Смутчак*, д-р екон. наук, проф.; *Маріанна Ткалич*, д-р психол. наук, проф.; *Тетяна Чаусова*, канд. психол. наук, доц.

Асоційовані редактори:

Ірина Бондаревська, канд. психол. наук, доцент; *Наталія Волянчук*, д-р психол. наук, проф.; *Ніна Діденко*, д-р наук з держ. управ., проф.; *Тетяна Лукіна*, д-р наук з держ. управ., проф.; *Павло Лушин*, д-р психол. наук, проф.; *Алла Москальова*, канд. психол. наук, доцент; *Володимир Олійник*, д-р наук з держ. управ., доцент; *Наталія Торба*, канд. психол. наук, доцент.

Виконавчий редактор: Яніна Васильченко

Статті, які публікуються у збірнику проходять перевірку щодо плагіату



Статті, які публікуються у збірнику проходять перевірку щодо плагіату

Збірник має сторінки у соцмережі: [Facebook](#); [LinkedIn](#)

Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки»: зб. наук. праць / НАПН України ДЗВО «Ун-т менедж. освіти»; голов. ред. І. Дунаєв; редкол.: Л. Антонова [та ін.]. Київ: Юстон, 2022. Вип. 19(48). 248 с. (психологічні 053, економічні 051, державне управління 281. Категорія «Б»).

ISBN 978-617-7854-68-4

Нові соціально-економічні та політичні взаємини, які складаються в Україні, суттєво впливають на всі сфери життя, зокрема й на освіту. Освіта, передусім, різноаспектно впливає на процеси життєдіяльності держави. Один із пріоритетів – забезпечення якості освіти. Особливу увагу також приділено питанням соціально-психологічних особливостей розвитку післядипломної освіти в умовах суспільно-економічних трансформацій. У збірнику розглядаються саме такі проблеми. Представлено також результати дослідження аспектів становлення й розвитку у різних сферах життєдіяльності, зокрема в освітньому процесі.

Збірник становить інтерес для керівників закладів освіти, методистів, державних службовців і науковців, викладачів і слухачів закладів післядипломної освіти.

УДК 378.091.046-021.68:159.9](082)

ISBN 978-617-7854-68-4

© ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2022

ISSN 2522-9931; ISSN 2522-9958

DOI: 10.37321

ID 48023; ID 48028

[https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48))

Ministry of Education and Science of Ukraine
National Academy of Educational Science of Ukraine
State Institution of Higher Education
«University of Educational Management»

BULLETIN OF POSTGRADUATE EDUCATION

Collection of scientific papers

Issue 19(48)

Social and Behavioral Sciences Series

Social and Behavioral Sciences: 05; spec code: 051, 053; Area Code: 28; spec code: 281

Listed in the list of scientific professional publications in the field Psychological Sciences Decision of the Appraisal Board Ministry of Education and Science of Ukraine № 409 of 17.03.2020 (dod. № 1) (psychological 053) (Category «B»)

Listed in the list of scientific professional publications in the field Economy Sciences Decision of the Appraisal Board Ministry of Education and Science of Ukraine № 420 of 15.04.2021 (dod. № 3) (economy 051) (Category «B»)

Listed in the list of scientific professional publications in the field Sciences in Public Administration solution Attestation Board of the Ministry of Education and Science of Ukraine № 886 of 02.07.2020 (addition № 4) (public administration 281) (Category «B»)

Edition is indexed:

Infobaseindex; SJIF (Impact Factor);



Akademic Resource Index;



CiteFactor;

Edition is indexed: Google Scholar;

National Library of them V. I. Vernadsky <http://nbuv.gov.ua/j-tit/vispdoso>

OJS <http://ojs.uem.edu.ua/index.php/spn>



Norwegian Register of Scientific Journals

Facebook: <https://www.facebook.com/groups/429476075263565>

Linkedin: <https://www.linkedin.com/groups/9093865/>

**Kyiv
2022**

UDC 378.091.046-021.68:159.9](082)

Registration certificate KV No. 22085-11985R dated 16.05.2016;
Registration certificate KV No. 22086-11986R dated 16.05.2016

Approved by the Academic Council
SIHE «University of educational management»
(protocol № 2 dated 19 January 2022)

Editor-in-Chief

Igor Dunayev, Doctor of Science in Public Administr., Professor <https://orcid.org/0000-0002-0790-0496>

Deputies Editor:

Valentine Ivanova, Dr. Econ. Sciences, Professor <https://orcid.org/0000-0003-4958-2235>

Executive secretary:

Olena Bondarchuk, Doctor of Sciences in Psychology, Professor <https://orcid.org/0000-0003-3920-242X>

Vyacheslav Suprun, Ph.D. of Econ. Sciences, Associate Professor <https://orcid.org/0000-0003-3117-5834>

Members of Editorial Board:

Olena Aleinikova, D-r of Scienc. in Public Admin., Prof., Ph.D. of Econ. Scienc.; **Liudmila Antonova**, D-r of Scienc. in Public Admin., Prof.; **Olena Arefieva**, D-r of Econ. Scienc., Prof.; **Valentina Balakhtar**, D-r of Scienc. in Psychol., Prof.; **Halyna Bevz**, D-r of Scienc. in Psychol., Prof.; **Oleksandra Briukhovetska**, D-r of Scienc. in Psychol., Prof.; **Tatyana Chausova**, PhD of Scienc. in Psychol., Assoc. Prof.; **Iia Dehtiarova**, D-r of Scienc. in Public Admin., Prof.; **Larysa Gaevska**, D-r of Scienc. in Public Admin., Prof.; **Mariia Hryhorak**, D-r of Econ. Scienc., Assoc. Prof.; **Eugene Kartashov**, D-r of Scienc. in Public Admin., Prof.; **Oksana Kovtun**, Ph.D. of Scienc. in Public Admin., Assoc. Prof.; **Irina Krynychay**, D-r of Scienc. in Public Admin., Prof.; **Ruslana Levkina**, D-r of Econ. Scienc., Prof.; **Oleksandr Melnychenko**, D-r of Scienc. in Public Admin., Prof., Ph.D. of Econ. Scienc.; **Vasiliy Nadruga**, D-r of Econ. Scienc., Prof.; **Oleksandra Olshanska**, D-r of Econ. Scienc., Prof.; **Silvia Platania**, PhD, University of Catania Department of Educational Scienc.-Section of (Psychology, Catania, Italy); **Iryna Salkova**, Ph.D. of Econ. Scienc., Assoc. Prof.; **Alexander Sannikov**, D-r of Scienc. in Psychol., Prof.; **Zinaida Smutchak**, D-r of Econ., Prof.; **Marianne Tkalych**, D-r of Scienc. in Psychol., Prof.; **Bojan Todosijevic**, senior researcher Institute of Social Scienc., Belgrade, Serbia (Psychology); **Viva Zuzevichiute**, Ph.D., Prof., Kaunas, Republic of Lithuania (Public Administr.).

Associate editors:

Irina Bondarevskaya, PhD of Psychological Sciences, Associate Prof.; **Nataliia Volianiuk**, Doctor of Sciences in Psychology, Prof.; **Nina Didenko**, Doctor of Science in Public Administr., Prof.; **Tetyana Lukina**, Doctor of Science in Public Administr., Prof.; **Pavlo Lushyn**, Doctor of Sciences in Psychology, Prof.; **Alla Moskaljova**, PhD of Psychological Sciences, Associate Prof.; **Vladimir Oliynyk**, Doctor of Science in Public Administr., Associate Prof.; **Natalia Torba**, PhD of Psychological Sciences, Associate Prof.

Executive editor: Yanina Vasilchenko

Articles published in the Collection are checked for plagiarism on
The collection has pages on the social network: [Facebook](#); [LinkedIn](#)



Bulletin of Postgraduate education. «Social and Behavioral Sciences Series»: collection of scientific papers / NAES of Ukraine SIHE «University of Educational Management»; Editor-in-Chief I. Dunayev; Editorial board: L. Antonova [and others]. Kyiv: Yuston, 2022. Issue 19(48). 248 p. (psychological 053, economy 051, public administration 281. Category «B»).

ISBN 978-617-7854-68-4

The new socio-economic and political relationships that are emerging in Ukraine have a significant impact on all spheres of life, including education. Education, above all, has a multifaceted effect on the processes of state life. One of the priorities is to ensure the quality of education. Special attention is also paid to the issues of socio-psychological peculiarities of the development of postgraduate education in the conditions of socio-economic transformations. The collection deals with such problems. The results of the study of aspects of formation and development in different spheres of life, in particular in the educational process are presented. The collection is of interest to the heads of educational institutions, methodologists, civil servants and scholars, teachers and students of postgraduate educational establishments.

UDC 378.091.046-021.68:159.9](082)

ISBN 978-617-7854-68-4

© SIHE «University of educational management», 2022



Серія «Соціальні та поведінкові науки»

Соціальні та поведінкові науки: 05; код спец.: 051, 053

Шифр галузі: 28; код спец.: 281

Social and Behavioral Sciences Series

Social and Behavioral Sciences: 05; spec code: 051, 053

Area Code: 28; spec code: 281

ЗМІСТ

<i>Відомості про авторів</i>	8
------------------------------------	---

ПСИХОЛОГІЯ

<i>Брюховецька Олександра, Чаусова Тетяна.</i> Психологічні особливості професіоналізації фахівця із соціальної роботи https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-10-29	10
<i>Меленчук Наталя, Глотова Ірина.</i> Життєстійкість підлітків з різним типом акцентуації https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-30-45	30
<i>Саврасова-В'юн Тетяна.</i> Психологічні детермінанти потенціалу особистості https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-46-61	46
<i>Санніков Олександр, Атаханов Бахтіяр.</i> Індивідуально-психологічні властивості особистості як предиктор професіоналізації https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-62-80	62
<i>Shevchenko Oleksandra, Marusynets Marianna, Nenko Yuliia.</i> Psychological support of nurses training from the position of resilience https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-81-97	81

ЕКОНОМІКА

<i>Баранов Віталій, Дорошенко Тетяна.</i> Проектний менеджмент: інноваційні підходи https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-98-118	98
<i>Смутчак Зінаїда.</i> Ринок праці України в контексті цифровізації економіки https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-119-134	119

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

<i>Басюк Олександр.</i> Аналіз бюджетної політики України з урахуванням досвіду застосування цифрових технологій https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-135-157	135
<i>Гаєвська Лариса, Побірченко Наталя, Шульга Наталя.</i> Вплив глобалізації на освітню політику (міжнародний контекст) https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-158-182	158
<i>Козенко Роман, Пікож Тамара, Супрун В'ячеслав, Супрун Костянтин.</i> Гендерний підхід та гендерно-орієнтоване бюджетування інклюзивної освіти як пріоритет управлінської діяльності https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-183-226	183
<i>Мельник Тетяна.</i> Організаційно-правові засади участі аналітичних центрів в управлінні регіональним розвитком https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-227-246	227

CONTENT

<i>Information about the authors</i>	8
--	---

PSYCHOLOGY

<i>Oleksandra Brukhovetska, Tatyana Chausova.</i> Psychological features of professionalization of a specialist in social work https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-10-29	10
<i>Natalia Melenchuk, Irina Glotova.</i> Hardiness in adolescents with different types of accentuation https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-30-45	30
<i>Tetiana Savrasova-V'un.</i> Psychological determinates the potential of the person https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-46-61	46
<i>Oleksandr Sannikov, Bakhtiiar Atakhanov.</i> Individual-psychological properties of personality as a predictor of professionalization https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-62-80	62
<i>Oleksandra Shevchenko, Marianna Marusynets, Yuliia Nenko.</i> Psychological support of nurses training from the position of resilience https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-81-97	81

ECONOMY

<i>Vitaly Baranov, Tetiana Doroshenko.</i> Project management: innovative approaches https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-98-118	98
<i>Zinaida Smutchak.</i> Ukrainian labour market in the context of digitalization of the economy https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-119-134	119

PUBLIC ADMINISTRATION

<i>Oleksandr Basiuk.</i> Analysis of Ukraine's budget policy taking into account the experience in applying digital technologies https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-135-157	135
<i>Larysa Gaievska, Nataliia Pobirchenko, Nataliia Shulga.</i> The influence of globalization on educational policy (international context) https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-158-182	158
<i>Roman Kozenko, Tamara Picosch, Vyacheslav Suprun, Kostiantyn Suprun.</i> Gender approach and gender-oriented budgeting of inclusive education as a priority of management activity https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-183-226	183
<i>Tatiana Melnyk.</i> Mechanism of think tanks participation in the public administration of regional development https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-227-246	227

Відомості про авторів

Атаханов Бахтіяр Камалдінович, магістрант Відділення перепідготовки фахівців за магістерською програмою «Психологія» ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». Одеса, Україна.

Баранов Віталій В'ячеславович, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та економіки Льотної академії Національного авіаційного університету. Кропивницький, Україна.

Басюк Олександр Петрович, аспірант, ННІ «Інститут державного управління» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Харків, Україна.

Брюховецька Олександра Вікторівна, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Гаєвська Лариса Анатоліївна, доктор наук з державного управління, професор. Київ, Україна.

Глотова Ірина Валеріївна, здобувачка другої вищої освіти Відділення перепідготовки фахівців за магістерською програмою із психології, ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». Одеса, Україна.

Дорошенко Тетяна Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та економіки Льотної академії Національного авіаційного університету. Кропивницький, Україна.

Козенко Роман Володимирович, кандидат наук з державного управління, доцент кафедри менеджменту освіти та права Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Марусинець Мар'яна Михайлівна, доктор педагогічних (кандидат психологічних) наук, професор, професор кафедри психології і педагогіки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Київ, Україна.

Меленчук Наталя Іванівна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри загальної та диференціальної психології ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». Одеса, Україна.

Мельник Тетяна Олександрівна, аспірант кафедри регіональної політики Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби, Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, Україна.

Ненько Юлія Петрівна, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри іноземних мов Національного університету цивільного захисту України. Черкаси, Україна.

Пікож Тамара Михайлівна, старший викладач кафедри менеджменту освіти та права Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Побірченко Наталія Семенівна, доктор педагогічних наук, професор, професор Державного вищого навчального закладу ім. Вітелона. Легніца, Польща.

Саврасова-В'юн Тетяна Олександрівна, кандидат психологічних наук, заступник директора з науково-педагогічної та соціально-гуманітарної роботи Інституту філології Київського університету імені Бориса Грінченка. Київ, Україна.

Санніков Олександр Ілліч, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри теорії та методики практичної психології ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». Одеса, Україна.

Смутчак Зінаїда Василівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та економіки Льотної академії Національного авіаційного університету. Кропивницький, Україна.

Супрун В'ячеслав Васильович, кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри менеджменту освіти та права Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Супрун Костянтин В'ячеславович, аспірант кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Чаусова Тетяна Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Шевченко Олександра Теодорівна, кандидат психологічних наук, проректор з науково-методичної роботи Черкаської медичної академії, доцент кафедри фахових медичних та фармацевтичних дисциплін, заслужений працівник охорони здоров'я України. Черкаси, Україна.

Шульга Наталія Дмитрівна, доктор наук з державного управління, доцент, директор ВСП «Київський транспортно-економічний фаховий коледж Національного транспортного університету». Київ, Україна.

Information about the authors

Bakhtiiar Atakhanov, Master student of the Department of retraining of specialists for the master's program «Psychology» State institution «South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushinsky». Odessa, Ukraine.

Vitaly Baranov, Candidate of Economics Sciences, Associate Professor of Management and Economics, Flight Academy of National Aviation University. Kropyvnytskyi, Ukraine.

Oleksandr Basiuk, post-graduate student, Institute of Public Administration V. N. Karazin Kharkiv National University. Kharkiv, Ukraine.

Oleksandra Brukhovetska, PsyD, Prof., Department of Psychology and Personal Development Educational and Scientific Institute of Management and Psychology SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

Tatyana Chausova, Candidate of Psychological Sciences, Associated Professor, Associated Professor of the Department of Psychology and Personal Development Educational and Scientific Institute of Management and Psychology SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

Tetiana Doroshenko, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Management and Economics, Flight Academy of National Aviation University. Kropyvnytskyi, Ukraine.

Larysa Gaievska, Doctor of Science in Public Administration, professor. Kyiv, Ukraine.

Irina Glotova, applicant for a second higher education Department of Retraining of Specialists for a Master's Program in Psychology, State institution «South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushinsky». Odessa, Ukraine.

Roman Kozenko, Candidate of Sciences in Public Administration, Associate professor of the Department of Public Administration and Management Education Central Institute of Postgraduate Education SIHE «University of Management Education». Kyiv, Ukraine.

Marianna Marusynets, Doctor of Pedagogical (PhD of Psychological Sciences), Professor of Psychology and Pedagogy Department at National Pedagogical Dragomanov University. Kyiv, Ukraine.

Natalia Melenchuk, Ph.D in Psychology, Senior Lecturer of General and Differential Psychology Department, State institution «South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushinsky». Odessa, Ukraine.

Tatiana Melnyk, postgraduate student at the Regional Policy Department of the Educational and Scientific Institute of Public Administration and Civil Service of the Taras Shevchenko National University of Kyiv. Kyiv, Ukraine.

Yuliia Nenko, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of Foreign Languages Department at Cherkasy Institute of Fire Safety named after Chernobyl Heroes. Cherkasy, Ukraine.

Tamara Picosh, Senior Lecturer of the Department of Public Administration and Management Education Central Institute of Postgraduate Education SIHE «University of Management Education». Kyiv, Ukraine.

Nataliia Pobirchenko, Doctor of Pedagogical Sciences, professor, professor of the State Higher Vocational School named after Vitelon. Legnica, Poland.

Oleksandr Sannikov, Doctor of Psychology, professor, professor Department of Theory and Methodology of Applied Psychology, State institution «South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushinsky». Odessa, Ukraine.

Tetiana Savrasova-V'un, PhD in psychology, Deputy Director on scientific, pedagogical, social and humanitarian affairs Institute of Philology Borys Grinchenko Kyiv University. Kyiv, Ukraine.

Oleksandra Shevchenko, PhD of Psychological Sciences, Vice-Rector for Scientific and Methodological Work at Cherkasy Medical Academy, Associate Professor at the Department of Professional Medical and Pharmaceutical Disciplines, Honored Healthcare Worker of Ukraine. Cherkasy, Ukraine.

Nataliia Shulga, Doctor of Science in Public Administration, associate professor, director of Separate Structural Subdivision «Kyiv Transport and Economic Vocational College of the National Transport University». Kyiv, Ukraine.

Zinaida Smutchak, D.Sc (Economic sciences), Professor, Head of the Department of Management and Economics Flight Academy of National Aviation University. Kropyvnytskyi, Ukraine.

Vyacheslav Suprun, Ph.D. of economics, associate professor, Professor of the Department of Public Administration and Management Education Central Institute of Postgraduate Education SIHE «University of Management Education». Kyiv, Ukraine.

Kostiantyn Suprun, postgraduate Department of Public Administration and Project Management, Educational and Scientific Institute of Management and Psychology SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

ПСИХОЛОГІЯ

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-10-29](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-10-29)

УДК 371.134 : 364.62

Брюховецька Олександра Вікторівна,

доктор психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології та особистісного розвитку
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>
ciparisab011@gmail.com

Чаусова Тетяна Володимирівна,

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та особистісного розвитку
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0001-9005-9089>
tvchausova@ukr.net

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ФАХІВЦЯ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Анотація. У статті розглянуто проблему професіоналізації соціальних працівників. Наголошено на необхідності підвищення якості підготовки фахівців із соціальної роботи, адекватної вимогам сучасної системи захисту всіх верств населення. Визначено об'єктивні та суб'єктивні причини ускладнення процесу професіоналізації соціальних працівників. Охарактеризовано поняття соціальної роботи як особистісної служби допомоги людям. Визначено, що головною метою соціальної роботи як професійної діяльності вважається турбота про добробут і розкриття можливостей особистості і суспільства загалом. Встановлено, що соціальний працівник є фахівцем, покликаним визначати проблеми клієнтів і обирати стратегії втручання, спрямовані на розвиток їхніх ресурсів і наділений відповідними повноваженнями, правами і відповідальністю. У відповідності до кваліфікаційної характеристики охарактеризовані посадові обов'язки соціальних працівників. Наголошено, що професійна діяльність фахівців з соціальної роботи

базується на кваліфікаційних вимогах, що поєднують сукупність професійних характеристик, показників, функцій тощо. Підкреслено, що професіоналізм є важливою якісною характеристикою соціального працівника. Визначено, що професіоналізм у соціальній роботі – це постійно підтримувані на високому рівні знання, вміння, навички, розвинені професійно важливі якості фахівця, що забезпечують кваліфіковану допомогу у розв'язанні проблем, досягнення високої якості праці та її результативності. Проведене емпіричне дослідження показало, що загальний розвиток професійної компетентності фахівців знаходиться на недостатньому рівні, тому запропонований алгоритм продуктивного формування професіоналізму соціальних працівників. Наголошено на необхідності якісної підготовки фахівців, здатних повноцінно реалізовувати сучасні методи та технології надання соціальної допомоги різним верствам населення на практиці. Підкреслено важливу роль особистісно-професійного саморозвитку у професіоналізації соціального працівника.

Ключові слова: соціальна робота; соціальний працівник; професіоналізм; професіоналізація фахівців з соціальної роботи; професійна компетентність.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку українського суспільства дуже важливою його складовою є система соціальної допомоги. Розвиток системи державної соціальної допомоги передбачає формування моделей, підходів, методів і технологій соціальної допомоги, які для ефективного вирішення широкого кола проблем у сучасному світі мають базуватися на професійній основі, тобто забезпечувати належний рівень соціальної допомоги. Останнім часом посилюються вимоги до кардинального підвищення якості підготовки фахівців із соціальної роботи, адекватної вимогам сучасної системи захисту всіх верств населення, що формується в Україні. Тому наша увага зосереджена на професіоналізації сфери соціальної допомоги, особливо на професіоналізації персоналу соціальної роботи, феномені «соціальний працівник» як професійний вид діяльності.

Соціальна робота як професія містить певні ключові елементи, такі як: система теоретичних знань, певні форми групової ідентичності, практичні навички та вміння. У найбільш загальному вигляді, з міжнародної точки зору, соціальна робота зазвичай представляється як

професійна або добровільна діяльність, яка має на меті допомогти особам, сім'ям та різним категоріям суспільства подолати особисті та соціальні труднощі через соціально-економічні, психологічні, юридичні, медичні, педагогічної та інші види допомоги (підтримка, захист, корекція, реабілітація), а також посилення потенціалу громадян до самопомоги.

Сьогодні, як ніколи, постає питання постійного *професійного та особистісного розвитку соціального працівника*. Сучасний фахівець повинен бути не тільки ефективним і мобільним, а й вміти активно працювати, вміти виконувати профілактичну роботу щодо запобігання конфліктним ситуаціям, вміти грамотно та легко пояснювати оновлення нормативно-правової бази соціальних послуг для різних категорій населення, а також займати активну життєву позицію, бути здатним допомогти клієнтам знайти власні сили та активізувати внутрішні ресурси, тобто бути професіоналом своєї справи.

Загалом, *професіоналізм* характеризується наявністю специфічних професійних навичок і якостей, які визначають і характеризують фахівця. Професіоналізм розвивається з часом і в контексті професійної діяльності.

Професіоналізм у соціальній роботі – це знання, уміння та навички соціального працівника, які постійно підтримуються на високому рівні, надаючи кваліфіковану допомогу людям у вирішенні їхніх життєвих проблем, досягненні високої праці та результатів.

Професіоналізм соціального працівника характеризується наявністю в нього професійного покликання, глибокої мотивації до роботи в різних ситуаціях, духовно-моральними особливостями, схильністю до роботи з людьми, професійною досконалістю, об'єктивно критичним ставленням до своєї діяльності, професійними знаннями та навичками, здатністю до навчання та самореалізації протягом життя, професійною гордістю як соціально-психологічним станом особистості.

Однак, за словами О. Ярської-Смірної [16], *процес професіоналізації* соціальних працівників ускладнюється через ряд причин: *об'єктивних* (процес професіоналізації соціальних працівників гальмується через низьку значимість професії у суспільстві, її правовий та соціальний статус, недостатні фінансові ресурси, що негативно впливає на якість послуг та мотивацію працівників; соціальні служби перебувають ще на початку свого професійного становлення; не лише організаційний аспект, а й соціокультурне середовище відтворює лояльне ставлення людей до багатьох негативних соціальних явищ як потенційних джерел серйозних соціальних проблем; зміст і форми навчання не завжди співвідносяться з соціальними, культурними, політичними, психологічними особливостями

реальної дійсності) і суб'єктивних (схильності, можливості, здібності, ціннісні орієнтації, мотиваційна готовність соціальних працівників тощо).

Отже, найочевиднішою перешкодою на шляху професіоналізації фахівців з соціальної роботи виступає дефіцит відповідних знань і необхідних прийомів у практикуючих працівників [10]. Все вищезазначене актуалізує потребу у професіоналізації соціальних працівників, яка можлива за умови якісної підготовки фахівців, здатних повноцінно реалізовувати сучасні методи та технології надання соціальної допомоги різним верствам населення на практиці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема професіоналізації фахівців широко обговорюється у науково-професійній літературі. Методологічними й теоретичними аспектами професіоналізації в різні періоди займалися: К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Л. Анциферова, Л. Асєєв, Т. Базаров, Л. Божович, А. Брушлінський, С. Владимирський, Г. Голубєв, А. Деркач, А. Донцов, П. Енгельмейер, Ю. Жуков, В. Зазикін, П. Каптерєєв, Є. Клімов, Н. Кузьміна, П. Лєсгафт, Б. Ломов, А. Маркова, К. Обухова, А. Петровський, Л. Петровська, К. Платонов, С. Рубінштейн, Ю. Синягін, А. Сухов, К. Ушинський, В. Фрідмаковський та інші.

Питанням професіоналізації соціальних працівників присвячені дослідження вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема, А. Белінської, В. Бочарової, В. Докучаєвої, Е. Зеєра, І. Зимньої, В. Долл, Л. Карпової, Т. Ковальова, Н. Краснової, Н. Ларіонової, А. Ляшенка, А. Маркової, І. Миговича, Г. Попович, Ж. Перре, Д. Разіної, В. Слєстєоніна, В. Сидорова, Л. Топчій, С. Харченко, Е. Холостової, Н. Шмельова та інших авторів. Моделі показників професіоналізму соціальних працівників знаходилися в центрі уваги таких дослідників як Б. Єрофєєва, І. Зимня, Е. Зритнєва, Т. Карпова, Є. Холостова, Є. Ханжин тощо.

Питання професійної підготовки фахівців із соціальної роботи, формування професіоналізації соціальних працівників проаналізовано в працях Т. Аветісян, Н. Галагузової, Н. Долматової, М. Євтуха, А. Капської, Н. Кривоконь, Н. Максимової, Н. Платонової, Т. Сили, Л. Тюпті, І. Цимбал та інших.

Отже, вивчення результатів психолого-педагогічних досліджень показало, що проблема професіоналізації фахівця із соціальної роботи є актуальною і потребує подальшого вивчення. Це і визначило мету нашого дослідження.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета дослідження – визначити зміст та компоненти професіоналізму соціальних працівників та алгоритм його розвитку.

Завдання дослідження:

- 1) визначити рівні розвитку компонентів професіоналізму соціальних працівників;
- 2) визначити алгоритм розвитку професіоналізму соціальних працівників.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Обґрунтовуючи необхідність належного рівня професіоналізму кадрів, ще раз наголошуємо, що *соціальна робота* – це галузь наукових знань і професійна діяльність, спрямована на підтримку та надання кваліфікаційної допомоги кожній людині, групі людей, громаді, розширення чи відновлення їхньої здатності до соціального функціонування, сприяння реалізації громадянських прав, запобігання соціальному відчуженню [13]. За словами А. Капської *соціальна робота як професійна діяльність* є взаємопов'язаною системою цінностей, теорії та практики, її місія – дати людям можливість розвинути свій потенціал, збагатити своє життя та запобігти дисфункції [12].

Соціальний працівник – це фахівець, який визначає проблеми клієнта та обирає стратегію втручання на основі науково обґрунтованих підходів, що спрямовані на зміну людини та її оточення, розвиток ресурсів клієнта. Професійна підготовка соціальних працівників базується на кваліфікаційних вимогах, що поєднують сукупність професійних вимог, характеристик, показників, функцій тощо [6], [12], [13].

Відповідно до кваліфікаційної характеристики спеціаліста із соціальної роботи до його *посадових обов'язків* входить: організація виявлення та реєстрації громадян, які потребують соціальної та іншої допомоги, охорони та захисту їх морального, фізичного та психічного здоров'я; організація догляду, опіки та піклування; визначення причин конфліктних ситуацій та відхилень, що спричинили асоціальні явища; координація роботи з надання соціальної допомоги та захисту; пропаганда здорового способу життя, турбота про ветеранів, громадян похилого віку, інвалідів й непрацездатних, високих стандартів етики та культури суспільних відносин; надання допомоги в працевлаштуванні; проведення психолого-педагогічних консультацій, надання юридичних порад; організація допомоги, тощо [5].

Соціальний працівник у роботі реалізує безліч функцій.

За змістом діяльності соціального працівника Н. Бондаренко, І. Грига, Н. Кабаченко [1] виділяють наступні функції: *організаційну* (організація і координація зусиль соціальних служб, залучення громадськості до їх роботи та спрямування діяльності на надання різних видів допомоги та соціальних послуг); *посередницьку* (надання допомоги та участь у вирішенні проблем з державними органами влади та іншими соціальними інститутами); *правозахистну* (використання законів та їх правових актів для захисту прав клієнтів, надання їм допомоги, участь у в суді як свідок або громадський захисник); *інформаційну* (поширення ідей соціального забезпечення та соціального захисту, надання об'єктивної інформації про види соціальних послуг, у тому числі з метою створення попиту на них тим, хто потребує соціальної допомоги); *психологічну* (комплексний вербальний і невербальний вплив соціального працівника на когнітивну, емоційну та поведінкову сферу особистості клієнта з метою допомогти йому змінити своє ставлення до існуючих проблем і соціального середовища); *педагогічну, соціально-медичну, соціально-побутову* (виявлення необхідності та сприяння в наданні належної допомоги різним категоріям населення); *евристичну* (підвищення кваліфікації та професіоналізму соціального працівника) та інші.

Залежно від *технологій*, що використовують фахівці з соціальної роботи розрізняються такі функції: *діагностична* (постановка соціального діагнозу, визначення змісту проблеми групи чи особистості, ступеня і спрямованості впливу на них соціального середовища, оцінка досягнутих результатів у процесі соціальної роботи); *інноваційна* (діяльність, спрямована на трансформацію суспільства, використання в роботі найефективніших методів та технологій); *прогностична* (прогнозування розвитку соціальних процесів, що відбуваються у суспільстві і вироблення моделей соціальної поведінки); *превентивна* (збереження, підтримка та захист нормального рівня життя та здоров'я людини, створення оптимальних умов для саморозвитку та самореалізації кожного громадянина суспільства, активізація механізмів попередження негативних соціальних явищ); *реабілітаційна* (організація роботи соціальної адаптації та реабілітації); *мотиваційна* (створення мотиваційних умов для залучення клієнта до діяльності з подолання складної життєвої ситуації) та інше [12].

Спеціаліст із соціальної роботи повинен відповідати таким *вимогам*:

1) володіти базовими знаннями в галузі гуманітарних і соціальних наук, вміти аналізувати суспільні процеси та явища, активно

використовувати ці знання в різних видах професійної та соціальної діяльності;

2) знати морально-етичні та правові норми, що регулюють відносини людей у суспільстві, їх ставлення до навколишнього середовища, піклуватися про них при розробці соціальних проектів;

3) знати мовленнєвий етикет і вміти ним користуватися, організувати спілкування та керувати ним, логічно або усно висловлювати свої думки, слухати з розумінням і цілеспрямовано;

4) знати методи управління, вміти знаходити і приймати управлінські рішення у умовах протилежних вимог;

5) вміти використовувати слово для проведення психотерапії, зниження стресу, страху, корекції поведінки клієнта та його оцінок;

6) вміти організувати свою роботу, володіти комп'ютерною технікою для збору, зберігання та обробки інформації у сфері професійної діяльності;

7) володіти навичками та вміннями самовдосконалення, прагнути до професіоналізації [1], [5], [6], [13].

Варто відмітити, що поняття «професіоналізація» соціальній роботі доки залишається недостатньо розкритим.

Професіоналізм (з лат. *profession* – професія, *profiteer*) – оголошувати своєю справою) – інтегральна характеристика праці людини, яка включає в себе її сформованість як суб'єкта професійної діяльності, професійного спілкування, зрілість особистості як професіонала [3].

Дослідниця Н. Шмельова вважає, що «професіоналізм» – це ступінь оволодіння соціальними працівниками професійними навичками [15]; І. Зимня, зазначає, що обов'язковими складовими професіоналізму є отримання профільної освіти, «професійна підготовка» та «професійна кваліфікація», формування професійної майстерності [9]; на думку Е. Зеєра, це інтегральна якість суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, обумовлене творчою самодіяльністю та високим рівнем професійної самоактуалізації [8]; Л. Топчий стверджує, що професіоналізм у соціальній роботі неможливий без схильності до соціальної роботи, певної схильності до роботи з людьми [14]; Е. Холстова додає до цих компонентів «розвиток особистісних якостей соціального працівника» та навичок самовдосконалення як невід'ємної частини професійної діяльності фахівця з соціальної роботи [6]; Т. Сорочан зазначає, що професіоналізм формується в системі професійної освіти, тобто, окрім опанування досвіду, його розвиток передбачає спеціальне навчання [11].

Існує багато факторів, які визначають професіоналізм у соціальній роботі. Серед них основні складові професіоналізму: професіоналізм власної діяльності, професіоналізм власної особистості, професіоналізм у ставленні до інших.

Також визначені критерії професіоналізму соціального працівника:

- 1) зусилля щодо вдосконалення системи допомоги;
- 2) активна участь у створенні або модифікації систем обслуговування з метою забезпечення ефективного функціонування соціальної допомоги;
- 3) здатність аналізувати та оцінювати ситуацію, правильно її сприймати, брати до уваги всі існуючі альтернативи та робити необхідний вибір;
- 4) підготовка плану дій відповідно до аналізу ситуації та забезпечення його виконання з метою покращення ситуації;
- 5) уміння встановлювати контакт з людьми, здійснювати диференційований підхід до клієнтів;
- 6) уміння розвивати здатність клієнтів вирішувати власні проблеми;
- 7) здатність зв'язувати людей з ресурсами, необхідними для вирішення їхніх проблем;
- 8) здатність ефективно захищати найбільш уразливі групи суспільства;
- 9) уміння оцінювати результативність роботи;
- 10) здібність управляти діяльністю соціальної служби, використовувати в соціальній роботі технології проектування, моделювання та інші;
- 11) постійне самовдосконалення, оволодіння новими навичками [1], [4]–[6].

Особистісні якості соціального працівника вважаються невід'ємною частиною професіоналізму. Б. Ананьєв, О. Бодальов, О. Холстова визначають ряд професійно вадливих якостей, без яких соціальний працівник не може бути професіоналом і які потрібно формувати та вдосконалювати.

Висока комунікабельність, афіліація, соціальна сміливість, ініціативність, здатність керувати людьми, впливати на їхні погляди та переконання, вміння викликати довіру та підтримати людину у важкий для неї час. Такі якості можна охарактеризувати як організаторські та комунікативні здібності.

Безкорисливість, чесність, компетентність, відповідальність, висока мораль. Ці якості характеризують високий *морально-етичний рівень* соціального працівника.

Оперативність, енергійність, наполегливість у досягненні мети та готовність відчувати психологічний дискомфорт, якщо такий є. Такі властивості властиві людям з *нервово-психічною витривалістю*.

Ставлення соціального працівника до себе, вміння вирішувати власні психологічні проблеми. Такі якості характеризують *рівень рефлексивності* соціального працівника.

Високий рівень освіти і культури, усвідомлення широкого кола професійно важливих питань, потреба служити своїй професії на благо інших. Ці якості *характеризують професійну компетентність соціального працівника* [6].

Таким чином, якості особистості соціального працівника значною мірою визначають успішність його взаємодії з клієнтом і є необхідною умовою його професійної діяльності.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Вибірку досліджуваних склали 100 соціальних працівників із різних регіонів України, з них – 85,5% жінок, 14,51% чоловіків. Серед досліджуваних є працівники центрів зайнятості, молодіжних центрів, опікунських служб, реабілітаційних служб, соціальні педагоги та психологи, викладачі соціальної роботи, волонтери.

В емпіричному дослідженні використано такі методи дослідження:

- аналіз, узагальнення і систематизація психологічної, педагогічної та науково-методичної літератури з проблеми професіоналізму фахівців з соціальної роботи;

- *Опитувальник О. Овсяник*, спрямований на визначення рівня професійної компетентності соціального працівника за трьома блоками:

- 1) *методичний компонент* – цей блок включає професійні вміння, спеціальну компетентність, прагнення до самовдосконалення, професійну самосвідомість, широкий кругозір, творчість і освітній рівень соціальних працівників;

- 2) *організаційний компонент* – цей блок містить у собі організаторські здатності, цілеспрямованість, впевненість у собі, оперативність, уважність і толерантність;

- 3) *соціальний компонент* – цей блок містить в собі адаптивність, комунікативність, емпатію та гуманність;

- методи математичної статистики (опрацювання даних з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

З метою емпіричного підтвердження теоретичних міркувань нами було проведено експериментальне дослідження *рівня професіоналізації соціальних працівників* за окремими компонентами. В нашій роботі ми стикаємося з явищем професійної компетентності як основного критерію в дослідженні професіоналізації соціального працівника.

Дослідники Т. Базаров та О. Овсяник вважають, що успішність соціального працівника залежить від рівно високої компетентності за всіма трьома компонентами. Але рівною мірою можна стверджувати, що вони можуть існувати в непропорційному складі. За ступенем виразності того або іншого компонента соціальних працівників умовно можна поділити на наступні групи:

1. *Консультант* – має яскраво виражений методичний компонент, це скоріше вчитель, що вміє створювати події. Найбільш підходящий для нього вид діяльності у категорії «людина-людина».

2. *Фасилітатор* – переважним є організаційний компонент, найбільші повно професійна компетентність такого соціального працівника проявляється при діяльності, що відноситься до категорії «людина-група». Завдяки його вміль діям може в максимальному ступені розкритися потенціал кожного члена групи.

3. *Місіонер* – провідним є соціальний компонент, у його діяльності переважає керівництво більшою мірою особистим досвідом, діяльність його скоріше підходить до категорії «людина-група».

Опитувальник О. Овсяник передбачає самооцінку випробуваних на наявність у себе професійних якостей, що складають методологічний (за сімома показниками), організаційний (за сімома показниками) та соціальний блоки (за п'ятьма показниками), за дев'ятибальною шкалою. Треба відмітити, що даний опитувальник був розроблений за участю експертів – спеціалістів з соціальної роботи, які виокремили основні групи критеріїв професійної компетентності соціальних працівників (див. табл.).

Таблиця

**Показники розвиненості компонентів професійної
компетентності соціальних працівників**

Компоненти професійної компетентності	Кількість досліджуваних (у %)
Методичний компонент	33,5
Організаційний компонент	26,0
Соціальний компонент	40,5

Як видно з таблиці, рівень розвитку соціального компоненту випереджає інші у 40,5% досліджуваних, що й не дивно, оскільки більшість з опитуваних є волонтерами – тобто «пропагандистами» соціальної роботи, що говорить про можливий недостатній рівень їх освітянського розвитку в даній сфері. Результати нашого дослідження узгоджуються з результатами досліджень Т. Базарова, який вважає, що недорозвинутість методичного й організаційного компонентів при домінуванні соціального компоненту говорить про те, що ці соціальні працівники є проповідниками соціальної роботи. Здебільшого ці люди займаються пропагандою соціальної роботи, найчастіше це просто волонтери. Діяльність таких фахівців часом відрізняється непродуманістю, непослідовністю й навіть іноді повною неграмотністю в застосуванні соціальних технологій. Найчастіше вони згоряють на роботі й, як наслідок, змінюють виробничу сферу. Рівень розвитку методичного компоненту випереджає інші у 33,5% респондентів, більшість з них є викладачами соціальної роботи, що прийшли в цю область для того, щоб займатися наукою відразу після закінчення закладів вищої освіти. Результати узгоджуються з результатами досліджень Т. Базарова, який стверджує, що недорозвинутість соціального й організаційного компонентів при домінуванні лише методичного компоненту свідчить, що ці соціальні працівники є порадниками, методистами, відірваними від реальної дійсності.

Рівень розвитку організаційного компоненту випереджає інші у 26,0% опитаних, ця категорія представлена колишніми військовослужбовцями, офіцерами, що вийшли у відставку, але ще бажаними працювати. Результати дослідження узгоджуються з результатами Т. Базарова, який вважає, що недорозвинутість методичного й соціального компонентів при домінуванні організаційного компоненту свідчить, що такі соціальні працівники є здебільш організаторами, головна мета яких організувати будь-яку діяльність, особливо не приділяючи увагу її змісту.

Також нам було цікаво проаналізувати відсоткову частку окремих показників за кожним із компонентів (рис. 1; 2; 3).

Аналізуючи соціальний компонент ми помітимо, що в даному випадку усі показники знаходяться на високому рівні (вище 70%) і розвинуті майже рівномірно (рис. 1).

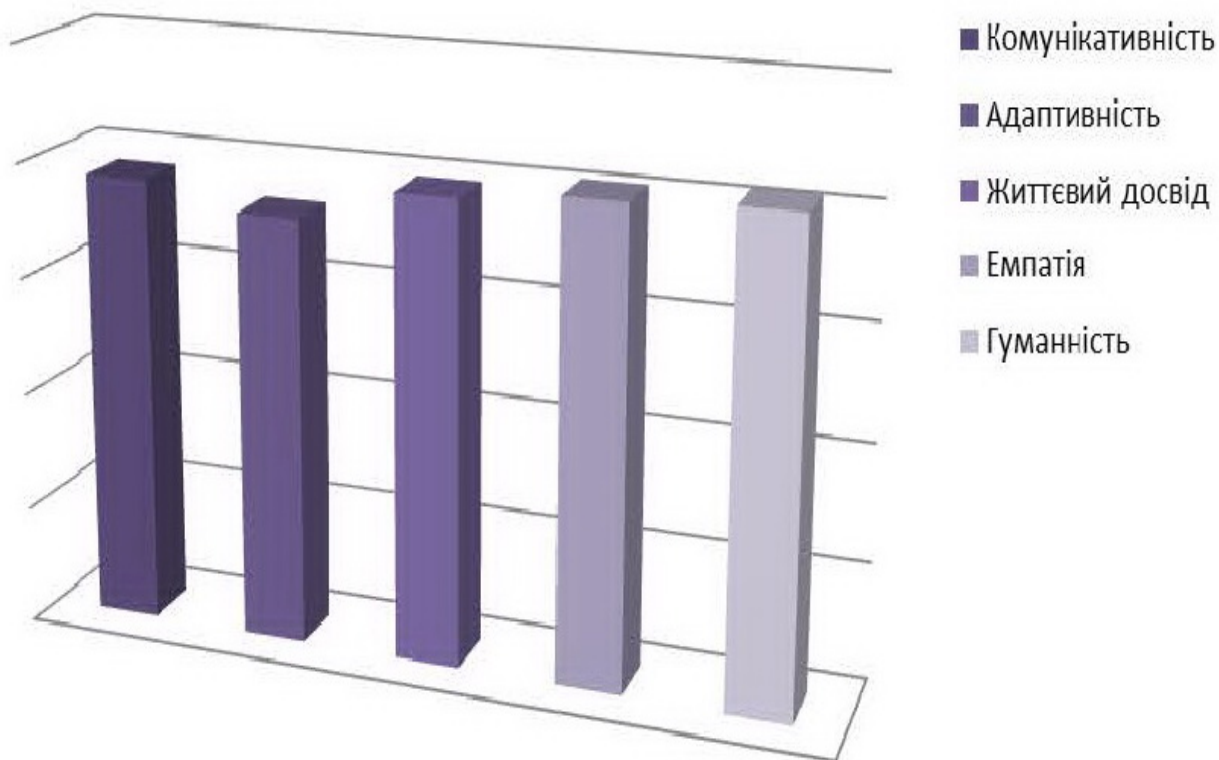


Рис. 1 Розвинутість соціального компоненту професійної компетентності за показниками

Як видно з рис. 1, це найбільш розвинутий компонент професійної компетентності соціальних працівників. Необхідно підкреслити, що «адаптивність» з поміж інших якостей соціального компоненту все ж таки трохи нижча за інші, але в цілому рівень розвитку соціального компоненту досить високий, що є дуже важливим в професійній діяльності фахівців із соціальної роботи.

З рис. 2 ми бачимо, що в методичному компоненті два показники – «прагнення до самовдосконалення» і «широкий кругозір» займають найбільш високий рівень розвитку по групі (вище 70%).

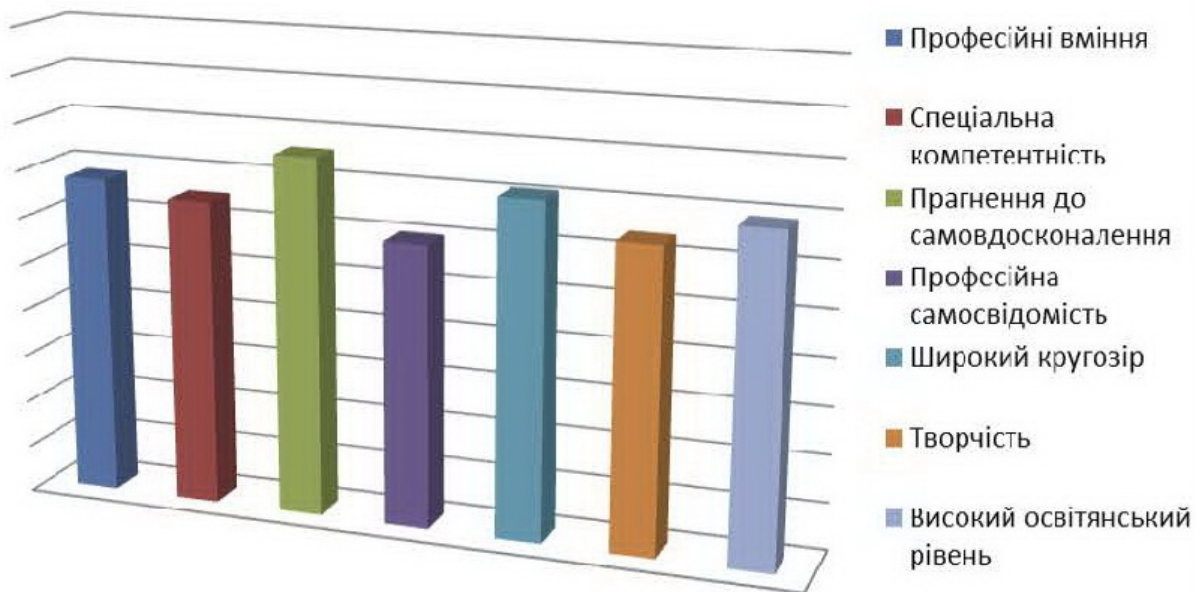


Рис. 2 Розвинутість методичного компоненту професійної компетентності за показниками

В організаційному компоненті усі показники, окрім «толерантності» мають рівень розвитку вище середнього (вище 60%), а показник «толерантність» знаходиться на рівні нижче 50%, що говорить про недорозвинутість даної якості, на що треба звернути увагу в подальшому дослідженні (рис. 3).

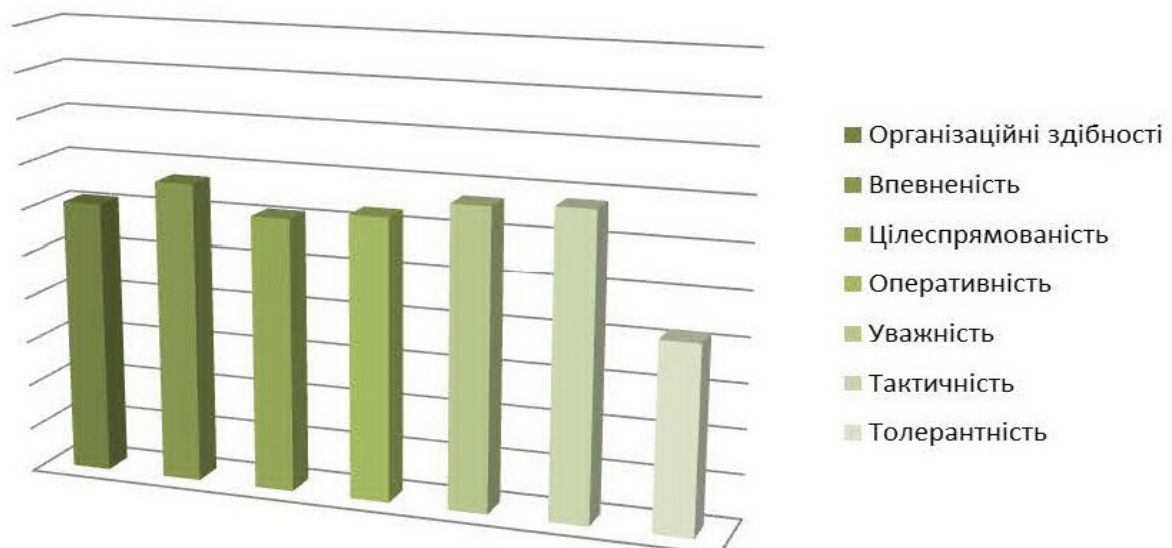


Рис. 3 Розвинутість організаційного компоненту професійної компетентності за показниками

Отже можна відзначити, що загалом серед досліджуваних соціальних працівників відзначається більш чи менш рівномірна розвинутість професійної компетентності за різними компонентами, але при цьому загальна розвинутість складає тільки 69% від максимального значення. Підводячи підсумок вищезазначеному, можна зробити висновок, що компоненти, які складають професійну компетентність не є сталими і змінюються в процесі професійного розвитку фахівців з соціальної сфери.

З урахуванням вищевикладеного, нами вироблений алгоритм продуктивного формування професіоналізму соціальних працівників:

1. Вивчення основ соціальної роботи в рамках спеціалізованих класів у школі (проблемні лекції, семінари, конференції, пасивна практика та ін.);

2. Ознайомлення з теорією й технологією соціальної роботи в рамках установленної програми (соціально-психологічні тренінги, інтерактивні технології й інші форми навчання);

3. Наукове спостереження й аналіз форм і методів соціальної роботи, самостійна розробка реабілітаційних, адаптаційних і інших програм (навчальна й виробнича практика на об'єктах соціальної сфери);

4. Самостійна діяльність на соціальних площадках з апробацією засвоєних технологій з наступним аналізом, що містить у своїй основі коректування формованих умінь (стажування, круглі столи, спільні консультації);

5. Контроль і самоконтроль за рівнем професійної готовності до творчого рішення завдань діяльності соціального працівника (діяльність у посаді соціального працівника), регулярне підвищення своєї кваліфікації.

Таким чином, при використанні даного алгоритму становлення професіоналізму соціального працівника буде не тільки керованим, але й ефективним.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Аналіз дослідження представленої проблеми показує, що професіоналізм розглядається як інтегративне утворення, що визначає хід професійно-особистісного розвитку та ступінь його ефективності. Враховуючи вищевикладене, можна підсумувати що професіоналізм є: важливою якісною характеристикою фахівця із соціальної роботи; включає набір конкретних і ключових компетенцій; виявляється у професійних знаннях, вміннях, навичках та професійно важливих якостях; може розвиватися та, відповідно, діагностуватися.

Проведене емпіричне дослідження показало, досліджувані фахівці з соціальної роботи відзначаються рівномірною розвинутістю професійної компетентності за різними компонентами, при цьому загальна розвинутість складає тільки 69% від максимального значення.

Важливу роль у професіоналізації соціального працівника відіграє його особистісно-професійний саморозвиток, що сприяє розвитку особистості як професіонала протягом усього життя, від професійного самовизначення до виходу з професійного життя.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою методичних рекомендацій з питань професіоналізації соціальних працівників та тренінгів, спрямованих на підвищення професійної компетенції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Н. Б. Бондаренко, І. М. Грига, Н. В. Кабаченко, *Основи соціальної роботи*. Київ, Україна: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2004, ч. 1, 178 с.
- [2] Державний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003-95. *Державний комітет України по стандартизації, метрології та сертифікації чинний від 01.01.1996*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3Lh14vk>
- [3] А. А. Деркач, *Акмеологический словарь*. Москва, Россия: Изд-во РАГС, 2004, 161 с.
- [4] А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова, *Психология развития профессионала*. Москва, Россия: РАГС, 2000, 124 с.
- [5] Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. *Міністерство праці та соціальної політики України. Соціальні послуги*. Краматорськ, Україна: Центр продуктивності, 2005, вип. 80, 74 с.
- [6] *Довідковий посібник із роботи*; А. М. Панова, Е. І. Холостовой, Ред. Київ, Україна: МАУП, 1997, 190 с.
- [7] *Енциклопедія для фахівців соціальної сфери*; І. Д. Зверєвої, Ред. Київ-Сімферополь, Україна: Універсум, 2012, 536 с.
- [8] Э. Ф. Зеер, *Психология профессионального развития*. Москва, Россия: Академия, 2009, 240 с.
- [9] И. А. Зимняя, «Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-

методологический аспект)», *Высшее образование сегодня*, № 8, с. 20–26, 2006.

- [10] М. П. Лукашевич, І. І. Мигович, І. М. Пінчук, *Соціальна робота в Україні: теоретико-метод. засади*. Київ, Україна, 2001, 168 с.
- [11] Т. М. Сорочан, «Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти», дис. д-ра наук. Луганськ, 2005, 472 с.
- [12] *Соціальна робота: технологічний аспект*; А. Й. Капської, Ред. Київ, Україна: Центр навч. літ-ри, 2004, 352 с.
- [13] *Соціальна робота в Україні* / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Марченко та ін.; І. Д. Зверевої, Т. М. Лактіонової, Ред. Київ, Україна: Центр навч. літ-ри, 2004, 256 с.
- [14] Л. В. Топчий, *Проблемы кадрового обеспечения социальных служб: состояние и перспективы развития*. Москва, Россия, 1997, 120 с.
- [15] Н. Б. Шмелева, *Профессионально-личностное развитие социального работника*. Москва, Россия, 1998, с. 19–23.
- [16] Е. Р. Ярьска-Смирнова, *Професіональна етика соціальної роботи*. Москва, Россия: Ключ-С, 1998, с. 33–34.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PROFESSIONALIZATION OF A SPECIALIST IN SOCIAL WORK


Oleksandra Brukhovetska,

PsyD, Prof., Department of Psychology and Personal Development
Educational and Scientific Institute of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>
ciparisab011@gmail.com

Tatyana Chausova,

Candidate of Psychological Sciences, Associated Professor,
Associated Professor of the Department
of Psychology and Personal Development
Educational and Scientific Institute of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0001-9005-9089>
tvchausova@ukr.net

Abstract. The article considers the problem of professionalization of social workers. Emphasis is placed on the need to improve the quality of training of specialists in social work, adequate to the requirements of the modern system of protection of all segments of the population. Objective and subjective reasons for complicating the process of professionalization of social workers have been identified. The concept of social work as a personal service to help people is described. It is determined that the main purpose of social work as a professional activity is to care for the welfare and opportunities of the individual and society as a whole. It has been established that a social worker is a specialist designed to identify clients' problems and choose intervention strategies aimed at developing their resources and is endowed with appropriate powers, rights and responsibilities. According to the qualification description, the job responsibilities of social workers are described. It is emphasized that the professional activity of social work specialists is based on qualification requirements that combine a set of professional characteristics, indicators, functions, etc. It is emphasized that professionalism is an important qualitative characteristic of a social worker. It is determined that professionalism in social work is constantly maintained at a high level of knowledge, skills, abilities, professionally important qualities of a specialist, providing qualified assistance in solving problems, achieving high quality work and its effectiveness. The conducted empirical research has shown that the general development of professional competence of specialists is at an insufficient level, therefore the algorithm of productive formation of professionalism of social workers is offered. The need for quality training of specialists capable of fully implementing modern methods and technologies of social assistance to various segments of the population in practice is emphasized. The important role of personal and professional self-development in the professionalization of a social worker is emphasized.

Key words: social work; social worker; professionalism; professionalization of social work specialists; professional competence.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ


Брюховецкая Александра Викторовна,

доктор психологических наук, профессор,
профессор кафедры психологии и личностного развития
Учебно-научного института менеджмента и психологии
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>
ciparisab011@gmail.com

Чаусова Татьяна Владимировна,

кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры психологии и личностного развития
Учебно-научного института менеджмента и психологии
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0001-9005-9089>
tvchausova@ukr.net

Аннотация. В статье рассмотрена проблема профессионализации социальных работников. Отмечена необходимость повышения качества подготовки специалистов по социальной работе, адекватной требованиям современной системы защиты всех слоев населения. Определены объективные и субъективные причины усложнения процесса профессионализации социальных работников. Охарактеризовано понятие социальной работы как личностной службы оказания помощи людям. Определено, что главной целью социальной работы как профессиональной деятельности считается забота о благосостоянии и раскрытии возможностей личности и общества в целом. Установлено, что социальный работник является специалистом, призванным определять проблемы клиентов и выбирать стратегии вмешательства, направленные на развитие их ресурсов и наделенный соответствующими полномочиями, правами и ответственностью. В соответствии с квалификационной характеристикой охарактеризованы должностные обязанности социальных работников. Отмечено, что профессиональная деятельность специалистов по социальной работе базируется на квалификационных требованиях, объединяющих совокупность профессиональных характеристик, показателей, функций и т.п.

Подчеркнуто, что профессионализм является важной качественной характеристикой социального работника. Определено, что профессионализм в социальной работе – постоянно поддерживаемые на высоком уровне знания, умения, навыки, развитые профессионально важные качества специалиста, обеспечивающие квалифицированную помощь в решении проблем, достижение высокого качества труда и его результативности. Проведенное эмпирическое исследование показало, что развитие профессиональной компетентности специалистов находится на недостаточном уровне, поэтому предложен алгоритм продуктивного формирования профессионализма социальных работников. Отмечено необходимость качественной подготовки специалистов, способных полноценно реализовывать современные методы и технологии предоставления социальной помощи разным слоям населения на практике. Подчеркнута важная роль личностно-профессионального саморазвития в профессионализации социального работника.

Ключевые слова: социальная работа; социальный работник; профессионализм; профессионализация специалистов по социальной работе; профессиональная компетентность.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] N. B. Bondarenko, I. M. Hryha, N. V. Kabachenko, *Osnovy sotsialnoi roboty*. Kyiv, Ukraina: Vyd. dim «Kyievo-Mohylianska akademiia», 2004, ch. 1, 178 s.
- [2] Derzhavnyi klasyfikator Ukrainy. *Klasyfikator profesii DK 003-95*. Derzhavnyi komitet Ukrainy po standartyzatsii, metrolohii ta sertyfikatsii chynnyi vid 01.01.1996. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3Lh14vk>
- [3] A. A. Derkach, *Akmeologicheskij slovar'*. Moskva, Rossiya: Izd-vo RAGS, 2004, 161 s.
- [4] A. A. Derkach, V. G. Zazykin, A. K. Markova, *Psihologiya razvitiya professionala*. Moskva, Rossiya: RAGS, 2000, 124 s.
- [5] *Dovidnyk kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv*. Ministerstvo pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy. Sotsialni posluhy. Kramatorsk, Ukraina: Tsentr produktyvnosti, 2005, vyp. 80, 74 s.
- [6] *Dovidkovyi posibnyk iz roboty*; A. M. Panova, E. I. Kholostovoi, Red. Kyiv, Ukraina: MAUP, 1997, 190 s.

- [7] Entsyklopediia dlia fakhivtsiv sotsialnoi sfery; I. D. Zvierievoi, Red. Kyiv-Simferopol, Ukraina: Universum, 2012, 536 s.
- [8] E. F. Zeer, Psihologiya professional'nogo razvitiya. Moskva, Rossiya: Akademiya, 2009, 240 s.
- [9] I. A. Zimnyaya, «Kompetentnostnyj podhod. Kakovo ego mesto v sisteme sovremennyh podhodov k problemam obrazovaniya? (teoretiko-metodologicheskij aspekt)», Vysshee obrazovanie segodnya, № 8, s. 20–26, 2006.
- [10] M. P. Lukashevych, I. I. Myhovych, I. M. Pinchuk, Sotsialna robota v Ukraini: teoretyko-metod. zasady. Kyiv, Ukraina, 2001, 168 s.
- [11] T. M. Sorochan, «Rozvytok profesionalizmu upravlinskoj diialnosti kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity», dys. d-ra nauk: 13.00.04 «Teoriia i metodyka profesiinoi osvity». Luhansk, 2005, 472 s.
- [12] Sotsialna robota: tekhnolohichni aspekt; A. Y. Kapskoi, Red. Kyiv, Ukraina: Tsentр navch. lit-ry, 2004, 352 s.
- [13] Sotsialna robota v Ukraini / I. D. Zvierieva, O. V. Bezpalko, S. Ya. Marchenko ta in.; I. D. Zvierievoi, T. M. Laktionovoi, Red. Kyiv, Ukraina: Tsentр navch. lit-ry, 2004, 256 s.
- [14] L. V. Topchij, Problemy kadrovogo obespecheniya social'nyh sluzhb: sostoyanie i perspektivy razvitiya. Moskva, Rossiya, 1997, 120 s.
- [15] N. B. SHmeleva, Professional'no-lichnostnoe razvitie social'nogo rabotnika. Moskva, Rossiya, 1998, s. 19–23.
- [16] E. R. Yarska-Smyrnova, Profesionalna etyka sotsialnoi roboty. Moskva, Rossiya: Klyuch-S, 1998, s. 33–34.

*Стаття надійшла до редакції
06 січня 2022 року*

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-30-45](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-30-45)

УДК 159.923

Меленчук Наталя Іванівна,

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри загальної та диференціальної психології

ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

Одеса, Україна.



<https://orcid.org/0000-0002-4749-6889>

Natmelenchuk0808@gmail.com

Глотова Ірина Валеріївна,

здобувачка другої вищої освіти Відділення перепідготовки фахівців за магістерською програмою із психології,

ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

Одеса, Україна.



<https://orcid.org/0000-0002-9622-8434>

irinaglotova@ukr.net

ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ ПІДЛІТКІВ З РІЗНИМ ТИПОМ АКЦЕНТУАЦІЇ

Анотація. У статті представлені результати теоретико-емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення особливостей життєстійкості старших підлітків. В якості чинника, що впливає на особливості прояву життєстійкості у старших підлітків було обрано тип акцентуації характеру. Життєстійкість в цій роботі розглядається як властивість особистості, що характеризує міру здатності особистості витримувати стресові ситуації, зберігаючи при цьому внутрішню збалансованість і не знижуючи успішності діяльності. Для діагностики типу акцентуації характеру використовувався Тест-опитувальник Х. Шмішека. Вивчення проявів життєстійкості було здійснено за допомогою «Тест життєстійкості» Д. Леонтєва, О. Расказової. Наведено результати кореляційного аналізу між показниками життєстійкості і типом акцентуації характеру. Виявлена наявність переважно від'ємних значимих кореляційних зв'язків між більшістю показників життєстійкості і такими типами акцентуації характеру, як: застрягання, педантичність, неврівноваженість, тривожність, гіпертимність, дистимність, циклотимічність, екзальтованість. Розглянуто та проаналізовано профілі показників життєстійкості у групах осіб з різним типом акцентуацій характеру. Встановлено, що між особливостями прояву життєстійкості та акцентуаціями характеру у підлітків існує певне співвідношення, що

виявляється у специфічному поєднанні показників життєстійкості і рівнях, яких вони досягають. Показано, що осіб з циклотимічним та екзальтовано-емотивним типами акцентуації характеризує розгубленість у житті, відсутність особистісно значущих цілей і смислу життя, відчуття безпорадності, відсутність контролю та впливу на результати подій свого життя. Осіб з гіпертимним типом і гіпертимно-емотивним типом акцентуації відрізняє прагматичне ставлення до всіх аспектів життєдіяльності. Ці особи відкриті до всього нового, впевнені в тому, що все, що з ними відбувається, сприяє їх розвитку за рахунок отриманих знань, а також позитивного і негативного досвіду.

Ключові слова: життєстійкість; залученість; контроль; прийняття ризику; акцентуації характеру; кількісний аналіз; якісний аналіз.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Соціально-економічні перетворення, які відбуваються сьогодні, екстремальні умови життя, постійне підвищення вимог до людини як особистості, як фахівцю, призводять до стресогенного ритму життя, що свою чергу, негативно позначається на її психологічному здоров'ї та емоційному благополуччі. Одним з важливих питань у сучасній психології є дослідження тих психологічних властивостей, що є підґрунтям для прояву індивідуальних відмінностей життєстійкості, тобто здатності людини успішно долати несприятливі середові умови за рахунок високої стійкості до стресогенних факторів і здійснювати ефективне функціонування в нових обставинах.

Останнім часом стали актуальними дослідження феномену життєстійкості, вивчення його зв'язків з іншими особистісними якостями та особливостей прояву життєстійкості у різних важких життєвих ситуаціях. Саме тому доцільним є вивчення в цій якості акцентуації характеру як стійкої психологічної особливості, що виявляється у способах індивідуального реагування на вплив зовнішніх обставин та у способах поведінки особистості.

Як відомо, акцентуації – це крайні варіанти нормальних характерів, серед яких окремі риси характеру надмірно посилені, внаслідок чого виявляється вибіркова уразливість стосовно певного роду психогенних впливів при стійкості до інших [5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній науці відбувається постійне оновлення та розширення категорії життєстійкості. За даними сучасних дослідників життєстійкість являє собою систему переконань про себе, про світ і про відносини зі світом.

Основними складовими життестійкості, на думку Д. Леонтєва, є переконаність особистості у готовності впоратися з ситуацією, і відкритість усьому новому. Життестійкість впливає на оцінку існуючої ситуації, що сприймається менш травматичною, і на подальші дії людини, стимулюючи її до піклування про власне здоров'я та психологічний добробут [7]. Таким чином, життестійкість як риса особистості, сприяє розвитку адаптаційних здібностей людини, що дозволяють їй не тільки впоратися з негативними життєвими обставинами, але і знаходити в них нові можливості для досягнення значущих для особистості цілей.

Інтерес сучасних дослідників спрямований на особливості вибору і використання активних поведінкових стратегій на різних вікових етапах особистості, що, в свою чергу, впливає на рівень її життестійкості. Так, у дитинстві розвиток компонентів життестійкості залежить від відносин батьків з дитиною [7]. Підлітки мають вищу самооцінку та ступінь захопленості, швидко досягають успіху та соціалізуються [14].

Зокрема, для розвитку такого компоненту життестійкості, як залученість, дуже важливе прийняття, любов та підтримка батьків. Для розвитку компонента контролю необхідна підтримка ініціативи дитини. А розвиток компонента прийняття ризику можливе лише при наявності різноманітних вражень, мінливості середовища [7, с. 6].

В контексті нашого дослідження особливого значення набуває дослідження А. Фомінової, яка робить висновок, що рівень життестійкості особистості у підлітковому віці може бути досить високим за рахунок прояву зрілих особистісних утворень [15, с. 75]. Автор звертає увагу на те, що підлітковий вік є періодом активного саморозвитку особистості, коли здійснюється пошук цінностей і смислів, усвідомлення свого місця у світі. Підлітковий вік – це вік, коли відбувається зміна старих цінностей і починають з'являтися нові; коли одночасно виявляються парадоксально протилежні смисли, які ще не набули своєї усталеності. Поступово життестійкість особистості підлітка починає зміцнюватися саме за рахунок нових смислів і цінностей, які є основою для підтримки власної стійкості у світі [15, с. 71–72].

Слід зазначити, що в психології накопичений багатий матеріал стосовно психологічних характеристик акцентуєваних осіб, в тому числі й тих, що розкривають особливості життестійкості [5], [8]. Проте, системних досліджень, присвячених вивченню життестійкості підлітків різних типів акцентуацій, в доступній нам літературі не виявлено. Саме тому, вивчення специфіки життестійкості осіб підліткового віку з різним типом акцентуацій стало основною метою нашого дослідження.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою дослідження є виявлення особливостей життєстійкості осіб підліткового віку з різними типами акцентуацій характеру.

Виходячи з цього, основними **завданнями** дослідження було:

- на основі теоретико-методологічного аналізу наукових джерел уточнити сутність таких феноменів, як «життєстійкість», «акцентуація характеру»; визначити особливості взаємозв'язків показників життєстійкості і типами акцентуації характеру;
- розробити програму емпіричного дослідження, підібрати комплекс психодіагностичних методик, спрямований на діагностику показників життєстійкості і акцентуацій характеру;
- провести емпіричне дослідження, здійснити статистичну обробку отриманих результатів;
- емпірично визначити характер співвідношень життєстійкості і акцентуацій характеру;
- дослідити специфіку життєстійкості осіб підліткового віку з різними типами акцентуацій характеру.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

У поняттєвий апарат психологічної науки термін «hardiness» був ведений на початку 20 століття американськими психологами С. Кобейса і С. Мадді. Автори розглядали «hardiness» як особливу інтегративну якість, систему установок і переконань про мир і про себе, що дозволяє особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи при цьому внутрішній баланс та гармонію [9], [10].

У вітчизняній психології Д. Леонт'єв у 2000 році запропонував позначати це поняття як життєстійкість. Він визначає життєстійкість як межу, що характеризується мірою подолання особистості самої себе. Основними складовими життєстійкості, на думку Д. Леонт'єва, є переконання особистості в готовності впоратися з проблемною ситуацією, і відкритість всьому новому [6], [7].

Л. Александрова розуміє життєстійкість як особливу інтегральну здатність, яка сприяє успішній адаптації особистості [1].

У науковій літературі життєстійкість (hardiness) представлена життєстійкими установками, трансформаційним копінгом, життєстійким ставленням до оточення, є показником психосоматичного здоров'я, що мотивує людину на перетворення стресогенних життєвих подій [4, с. 111].

В останні роки у вітчизняній психології з'явилися дослідження, спрямовані на виявлення особливостей прояву життєстійкості у підлітків та його зв'язку з особистісними характеристиками.

Так, Д. Циринг вивчала життестійкість у підлітків у співвідношенні із самостійністю і особистісною безпорадністю. Було встановлено, що особистісна безпорадність характеризується нижчим рівнем життестійкості, а самостійність – вищим [16].

Дослідженням життестійкості та соціально-психологічної адаптації підлітків з різними життєвими сценаріями займалась М. Іванова. Було встановлено, що у підлітків з виграшними сценаріями спостерігались високі показники за усіма її компонентами життестійкості [3].

Також було вивчено особливості взаємозв'язку компонентів життестійкості, ціннісних орієнтацій особистості та схильності до девіантної поведінки у старших підлітків [2]. Було показано, що значущість тих чи інших цінностей у житті підлітків пов'язана з їх внутрішніми переконаннями, що відображається в життєдіяльності підлітків і, таким чином, впливає на розвиток нормативної або девіантної поведінки [2]. Познайомившись із дослідженнями проблеми життестійкості, ми висунули гіпотезу дослідження: окремий тип акцентуації характеру може виступати в якості чинника, що впливає на особливості прояву життестійкості у старших підлітків.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Емпіричне дослідження проводилось на базі Відокремленого структурного підрозділу «Одеський автомобільно-дорожній фаховий коледж державного університету «Одеська політехніка», м. Одеса. Вибірку склали 85 осіб у віці від 14 до 16 років.

Для діагностики параметрів життестійкості була застосована методика «Тест життестійкості» Д. Леонтьєва, О. Расказової [12]. Цей тест спрямований на вивчення факторів, що сприяють успішному подоланню стресу та зниженню внутрішньої напруги. Життестійкість розглядається авторами, як система переконань про себе, про відносини зі світом, про мир. Ця диспозиція складається з таких трьох автономних компонентів, як: залученість, контроль, прийняття ризику [5], [8].

Вивчення типу акцентуації характеру було здійснено за допомогою Тест-опитувальника Х. Шмішека, який, згідно концепції акцентуєваних особистостей К. Леонгарда, діагностує 10 типів акцентуації: демонстративний, педантичний, застрягаючий, збудливий, гіпертимічний, дистимічний, тривожний, циклотимічний, екзальтований, емотивний [12].

Математико-статистична обробка даних виконувалась за допомогою комп'ютерної програми SPSS 21.0 for Windows. Застосовувався кількісний

(кореляційний, t-критерій Ст'юдента) та якісний (метод «асів» і метод «профілів») аналізу даних.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

На першому етапі емпіричного дослідження нами був проведений кореляційний між показниками акцентуйованих рис та показниками життєстійкості. Це допомогло встановити характер взаємозв'язків між зазначеними показниками (див. табл. 1).

Таблиця 1

Значущі коефіцієнти кореляцій між показниками акцентуйованих рис і показниками життєстійкості

Показники акцентуйованих рис	Показники життєстійкості			
	Зл	Кн	ПрР	ЗЖ
З	-392**		-242*	-212*
П	-264*	-268*		-254*
Н		-209*		-265*
Г	454**	333**	297*	424**
Дс	-423**	-402**	-343**	-481**
Т	-218*	-390**		-216*
Ц	-333**	-214*		-215*
Ек	-244*	-332**		-264*

Примітка: 1) нулі та коми опущені; 2) позначення * – значущість зв'язку на рівні $p \leq 0.05$; 3) умовні позначення показників життєстійкості: Зл – залученість; Кн – контроль; ПрР – прийняття ризику; ЗЖ – загальна життєстійкість; 4) умовні позначення показників акцентуйованих рис: З – застрягання; П – педантичність; Н – невірноваженість; Г – гіпертимність; Дс – дистимність; Т – тривожність; Ц – циклотимічність; Е – екзальтованість.

Аналіз табл. 1 свідчить про наявність від'ємних значимих кореляційних майже між усіма показниками, що вивчаються. Виключення становить лише показник гіпертимності (Г), який встановив додатні значимі кореляційні зв'язки з усіма показниками життєстійкості, переважно на 1% рівні.

Показник акцентуації характеру застрягання (З) встановив значимі від'ємні зв'язки з більшістю показників життєстійкості, а саме: показником залученість (Зл) на 1% рівні, і з показниками прийняття ризику (ПрР); загальна життєстійкість (ЗЖ) – на 5% рівні. Показник акцентуації характеру педантичність (П) від'ємно пов'язаний на 5% рівні з такими показниками життєстійкості, як: залученість (Зл), контроль (Кн) і загальна життєстійкість (ЗЖ). Показник акцентуації характеру невірноваженість (Н) показав від'ємні значимі кореляційні зв'язки на 5% рівні з показниками контролю (Кн) і

загальною життєстійкістю (ЗЖ). Такий акцентуації характеру, як дистимність (Дс), продемонстрував від'ємні значимі кореляційні зв'язки на 1% рівні з усіма показниками життєстійкості. Показник тривожності (Т) виявив значимі від'ємні зв'язки з показниками залученість (Зл) і загальна життєстійкість (ЗЖ) на 5% рівні; а з показником контроль (Кн) – на 1% рівні. Показник акцентуації характеру циклотимічність (Ц) значимо від'ємно пов'язаний на 5% рівні з показниками контроль (Кн) і загальна життєстійкість (ЗЖ); і з показником залученість (Зл) – на 1% рівні. І, нарешті, такий показник акцентуації характеру, як екзальтованість (Е), встановив значимі від'ємні зв'язки з показником життєстійкості, контроль (Кн) – на 1% рівні; з показниками залученість (Зл) і загальна життєстійкість (ЗЖ) – на 5% рівні.

Отримані результати свідчать про те, що такі типи акцентуації характеру, як застрягання (З), педантичність (П), неврівноваженість (Н), тривожність (Т), дистимність (Дс), циклотимічність (Ц), екзальтованість (Е) пов'язані з низькою життєстійкістю, низькою зацікавленістю подіями власного життя, відчуженістю, нездатністю контролювати події власного життя, страхом прийняття ризику і невизначеності. А гіпертимний тип (Г) акцентуації характеру супроводжується високим рівнем життєстійкості, задоволеністю від своєї активності, стійкістю до подолання стресів, впевненістю у тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається.

Таким чином, за допомогою кореляційного аналізу емпірично підтверджено взаємозв'язок між показниками акцентуації характеру та показниками життєстійкості. Це дозволило нам перейти до наступного етапу нашого дослідження, на якому був проведений якісний аналіз отриманих даних.

За допомогою методу «асів» обстежені були угрупованні за типами акцентуацій: «чистими» та «змішаними». Найбільш чисельними серед представників «чистих» типів виявилися такі групи: 1) група осіб з гіпертимним типом акцентуації; 2) група осіб з циклотимічним типом акцентуації; 3) група осіб з екзальтованим типом акцентуації. В свою чергу, серед «змішаних» типів були виділені такі групи: 1) група осіб з гіпертимно-емотивним типом акцентуації; 2) група осіб з екзальтовано-емотивним типом акцентуації.

Далі, за допомогою методу «профілів» були вивчені особливості прояву життєстійкості у представників різних типів акцентуацій.

На рисунку надано профілі показників життєстійкості у представників груп осіб з різними типами акцентуацій. На осі ОХ розміщено показники життєстійкості, на осі ОУ – їх значення, що виражено у процентилях. Середня лінія ряду проходить через 50-й перцентиль. Кожний профіль є середнім значенням відповідних показників представників виділених груп, що виражено у процентилях.

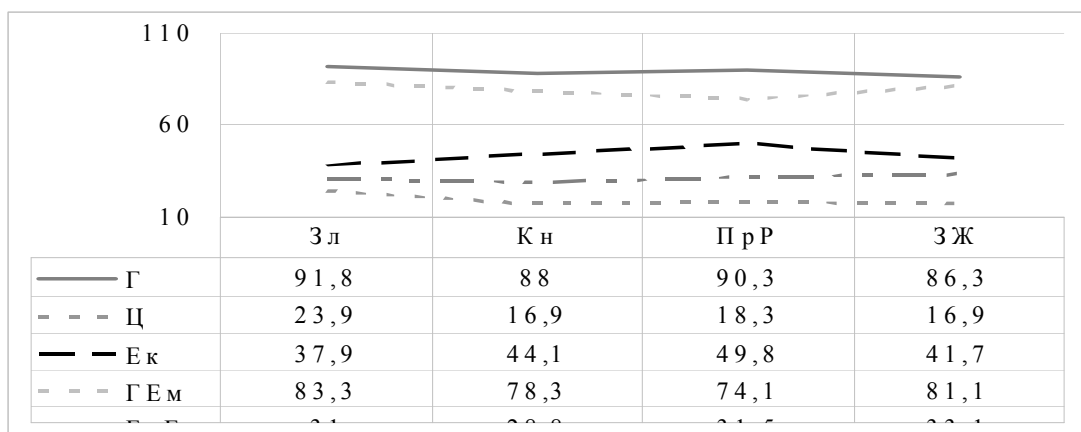


Рис. Профілі показників життєстійкості в групах осіб з різним типом акцентуації характеру

Примітка: 1) умовні позначення показників життєстійкості: Зл – залученість; Кн – контроль; ПрР – прийняття ризику; ЗЖ – загальна життєстійкість; 2) умовні позначення показників груп осіб, які різняться за типом акцентуації характеру: Г – група осіб з гіпертимним типом акцентуації; Ц – група осіб з циклотимічним типом акцентуації; Ек – група осіб з екзальтованим типом акцентуації; ГЕм – група осіб з гіпертимно-емотивним типом акцентуації; ЕкЕм – група осіб з екзальтовано-емотивним типом акцентуації.

Нижче наведені особливості прояву життєстійкості у представників різних типів акцентуацій, які виявлені на підставі порівняння профілів, аналізу кожного профілю, інтерпретацій авторів опитувальника, а також зіставлення отриманих даних з даними психологічної літератури [5], [6], [7], [8], [17].

Візуальний аналіз побудованих профілів свідчить про певні розбіжності значень в структурі життєстійкості в кожній групі обстежених.

Так, профілі груп осіб з гіпертимним типом (група Г) та гіпертимно-емотивним типом (ГЕм) акцентуації розташовані над середньою лінією ряду і знаходиться переважно в просторі четвертого квартилю розподілу (діапазон значень займає від 74 до 90 процентілей), що свідчить про високий рівень життєстійкості в цих групах осіб. В свою чергу, профілі груп осіб з циклотимічним типом (Ц), екзальтованим типом (Ек) і екзальтовано-емотивним типом (ЕкЕм) акцентуації розташовані у площині нижче середньої лінії ряду і знаходиться в просторі другого квартилю розподілу (діапазон значень міститься від 25 до 50 процентілей), що свідчить про слабкий вираз життєстійкості в зазначених групах осіб. Отже, порівняльний аналіз конфігурації профілів та їх розташування відносно середньої лінії ряду продемонстрував, що кожній групі властиво своє кількісно-якісне сполучення показників, що вивчаються.

Результати ранжування надано у табл. 2.

Таблиця 2

Найбільш виражені показники кожного профілю за відхиленням значень від середньої лінії ряду

Ранг	Групи осіб з різним типом акцентуації характеру			
	Група Г	Група Ц	Група ГЕм	Група ЕкЕм
1	Зл+	Кн-; ЗЖ-	Зл+	Кн-
2	ПрР+	ПрР-	ЗЖ+	Зл-
3	Кн+	Зл-	Кн+	ПрР-

Примітка: показники надано у порядку зменшення абсолютних величин відхилення від середньої лінії ряду.

Особистості гіпертимного типу (Г) відзначаються вираженою життєстійкістю, тобто їм властивий високий рівень активності, спрямованість на пошук ресурсів у собі для подолання стресових життєвих ситуацій. Для цих осіб важливим стимулом є засвоєння всього нового, від чого вони отримують задоволення (Зл+). Представники цієї групи осіб упевнені в тому, що все, що з ними відбувається сприяє їх розвитку за рахунок знань, що здобуваються саме з досвіду, при цьому, неважливо, позитивного чи негативного. Вони готові діяти на свій страх і ризик, за відсутності будь-яких гарантій успіху (ПрР+). Ці особи спираються на переконання в тому, що саме від боротьби залежить результат їхньої діяльності (Кн+).

Близьким за характеристиками є *гіпертимно-емотивний тип (ГЕм)*. Ці особистості отримують багато задоволення від своєї активності (Зл+). Вони схильні до стійкого подолання стресів за рахунок того, що сприймають їх як не значимі (ЗЖ+). Представники цієї групи виявляють упевненість у тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається. При цьому, для них не має значення, буде досягнутий успіх або ні (Кн+).

Отримані в нашому дослідженні результати підтверджують літературні дані про те, що висока життєстійкість пов'язана з такими особливостями особистості, як активність, спонтанність, екстраверсія, товариськість, надмірна самостійність, високий життєвий тонус, винахідливість, енергійність, ініціативність, тобто характеристиками, які повністю укладаються у психологічний портрет особистості з гіпертимним типом акцентуації характеру.

У представників групи осіб *циклотимічного типу (Ц)* діагностовано низький рівень життєстійкості в цілому (ЗЖ-), та і за всіма її компонентами. Ці особи переживають почуття відторгнення, відчувають себе «поза» життям (Зл-), безпорадними (Кн-), вони не приймають ідею розвитку через активне засвоєння знань, отриманих з власного досвіду та не готові їх використовувати (ПрР-).

Отримані результати підтверджують дані, що були отримані в інших дослідженнях, в яких показано, що низька життєстійкість сполучається з такими особливостями особистості, як тривожність, сенситивність, інтроверсія [10], [11], [13], [15]. Це, в свою чергу, знаходить своє відображення в характеристиках циклотимічного типу акцентуації характеру, якому властиві часті періодичні зміни настрою і залежність від зовнішніх подій. В підлітковому віці переважаючими є дистимні стани, для яких притаманно відчуття пригніченості, уповільненість реакцій і мислення, млявість, занепад сил, пасивність [5], [8].

Група осіб з *екзальтовано-емотивним типом (ЕкЕм)* також відрізняється низьким рівнем життєстійкості, але значення показників життєстійкості є дещо вищими, ніж в групі осіб з циклотимічним типом акцентуації характеру. Представники цієї групи осіб не сповна отримують задоволення від власної діяльності (Зл-). В них недостатньо виражена впевненість в тому, що вони самі обирають власну діяльність, власний шлях (Кн-). Ці особи не вірять в те, що все, що з ними відбувається, сприяє їх розвитку (ПрР-). Що стосується представників групи осіб з *екзальтованим типом акцентуації (Ек)*, то в них показники компонентів життєстійкості досягають середнього рівня, що свідчить про їх достатню життєстійкість.

Отримані результати можна пояснити тим, що особи з екзальтованим типом акцентуації характеру схильні до миттєвих настроїв, поривчасті, вони легко переходять від стану захоплення до стану печалі, мають лабільність психіки [5], [8]. Низька емоційна стійкість представників даного типу збільшує їх фрустрованість і стурбованість, заважаючи тверезо і об'єктивно оцінювати дійсність.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

1. Життєстійкість в цій роботі розглядається як властивість особистості, що характеризує міру здатності особистості витримувати стресові ситуації, зберігаючи при цьому внутрішню збалансованість і не знижуючи успішності діяльності. Теоретично визначено, що найбільш динамічними періодами формування життєстійкості є ранні періоди онтогенезу, а саме дитячий та підлітковий вік, а вирішальним чинником її розвитку виступають дитячо-батьківські відносини.

2. Теоретичний аналіз літератури дозволив визначити, що низька життєстійкість супроводжує окремі типи акцентуації характеру. У свою чергу, окремий тип акцентуації характеру може виступати в якості чинника, що впливає на особливості прояву життєстійкості.

3. Для емпіричного дослідження були застосовані такі методики: «Тест життєстійкості» Д. Леонтьєва, О. Расказової [6]; Тест-опитувальник Х. Шмішека, який дозволяє виявити тип акцентуації характеру.

4. Виявлені статистично значимі від'ємні зв'язки, переважно на 1% рівні, між усіма показниками життєстійкості і такими типами акцентуації характеру, як: застрягання (З), педантичність (П), неврівноваженість (Н), тривожність (Т), гіпертимність (Г), дистимність (Дс), циклотимічність (Ц), екзальтованість (Е).

5. Застосування якісного аналізу виявило, що між особливостями прояву життєстійкості та акцентуаціями особистості у підлітків існує певне співвідношення, що виявляється у специфічному поєднанні показників життєстійкості і рівнях, яких вони досягають. Показано, що групи осіб, які є схожими за типом акцентуації характеру, характеризуються схожим поєднанням показників життєстійкості, що можна пояснити тією системою відношень, що закладена в окремому типі акцентуації, яка є домінуючою у представників певного типу.

6. Доведено, що осіб з циклотимічним та екзальтовано-емотивним типами акцентуації характеризує розгубленість у житті, відсутність особистісно значимих цілей і смислу життя, відчуття безпорадності, відсутність контролю та впливу на результати подій свого життя. Осіб з гіпертимним типом і гіпертимно-емотивним типом акцентуації відрізняє прагматичне ставлення до всіх аспектів життєдіяльності. Ці особи відкриті до всього нового, впевнені в тому, що все, що з ними відбувається, сприяє їх розвитку за рахунок отриманих знань, а також позитивного і негативного досвіду.

7. Слід зазначити, що виявлені особливості прояву життєстійкості у представників груп осіб з різним типом акцентуацій узгоджуються з відомими характеристиками акцентуантів, доповнюють їх, а також можуть сприяти процесам самопізнання, самоприйняття і самовдосконалення підлітків, укріпленню їх психічного здоров'я і реалізації себе як спеціаліста в майбутній професійній діяльності.

Перспективи подальших досліджень. До перспектив подальшого дослідження належить діагностика рис особистості, що впливають на рівень та особливості життєстійкості, а також розробка засобів корекції і розвитку низького рівня життєстійкості у підлітків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Л. А. Александрова, «К концепции жизнестойкости в психологии», *Сибирская психология сегодня*, М. М. Горбатовой, А. В. Серого, М. С. Яницкого, Ред. Кемерово: Кузбассвузиздат, вып. 2, с. 82–90, 2004.

- [2] О. И. Ефимова, С. В. Игдырова, и А. А. Ощепков, «Взаимосвязь ценностных ориентаций и жизнестойкости личности у нормативных и девиантных подростков», *Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина*, № 1, с. 61–71, 2011.
- [3] М. А. Иванова, «Жизненные сценарии и жизнестойкость подростков», *Фундаментальные исследования*, № 10/4, с. 875–878, 2013.
- [4] Т. В. Конюхова, и Е. Т. Конюхова, «Жизнестойкость личности как особый паттерн установок освоения социокультурного пространства», *Известия Томского политехнического университета*, т. 322, № 6, с. 110–114, 2013.
- [5] А. Леонгард, *Акцентуированные личности*. Ростов-на-Дону, Россия: Изд-во ЛРНЦ «Феникс», 2000.
- [6] Д. А. Леонтьев, и Е. И. Рассказова, *Тест жизнестойкости*. Москва, Россия: Смысл, 2006.
- [7] Д. А. Леонтьев, и Е. И. Рассказова, *Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала. Личностный потенциал: структура и диагностика*. Москва, Россия: Смысл, 2011.
- [8] А. Е. Личко, *Психопатии и акцентуации характера у подростков*. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова, Ред. Санкт-Петербург, Россия: Речь, 2009.
- [9] С. Мадди, *Теории личности: сравнительный анализ*. Санкт-Петербург, Россия: Речь, 2002.
- [10] Т. В. Наливайко, «Исследование жизнестойкости и ее связей со свойствами личности», дис. канд. наук. Челябинск, 2006.
- [11] М. А. Одинцова, *Психология жизнестойкости*. Москва, Россия: ФЛИНТА: Наука, 2015.
- [12] А. А. Реан, *Психология и психодиагностика личности. Теория, методы исследования, практикум*. Санкт-Петербург, Россия: Прим-ЕВРОЗНАК, 2006.
- [13] О. П. Санникова, *Феноменология личности*. Одесса, Украина: СМЛ, 2003.
- [14] М. Селигман, *Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни*. Москва, Россия: София, 2006.
- [15] А. Н. Фоминова, *Жизнестойкость личности*. Москва, Россия: МПГУ, 2012.
- [16] Д. А. Циринг, «Исследование жизнестойкости у беспомощных и самостоятельных подростков», *Вестник Томского государственного ун-та*, № 323, с. 336–342, 2009.

- [17] O. Andronnikova, «On the Relationship Between Uncertainty Tolerance and Hardiness in Adolescents», *Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences*, 14 (3), p. 320–326, 2021.

HARDINESS IN ADOLESCENTS WITH DIFFERENT TYPES OF ACCENTUATION


Natalia Melenchuk,

Ph.D in Psychology, Senior Lecturer
of General and Differential Psychology Department,
State institution «South Ukrainian National Pedagogical
University named after K. D. Ushinsky».
Odessa, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-4749-6889>
Natmelenchuk0808@gmail.com

Irina Glotova,

applicant for a second higher education
Department of Retraining of Specialists
for a Master's Program in Psychology,
State institution «South Ukrainian National Pedagogical
University named after K. D. Ushinsky».
Odessa, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-9622-8434>
irinaglotova@ukr.net

Annotation. The article presents the results of a theoretical and empirical study aimed at studying the features of hardiness in older adolescents. The type of character accentuation was selected as a factor influencing the features of the manifestation of hardiness in older adolescents. Hardiness in this work is considered as a personality trait that characterizes the measure of a person's ability to withstand stressful situations, while maintaining internal balance and without reducing performance. It was used the Test Questionnaire of H. Shmishek to diagnose the type of character accentuation. The study of the manifestations of hardiness was used the methodology «Test of hardiness» by D. Leontiev, A. Rasskazova. The results of the correlation analysis between the indicators of vitality and the type of character accentuation are presented. It was presence the negative significant correlations between the majority of hardiness indicators and such types of accentuation as: stuckness, pedantry, imbalance, anxiety, hyperthymia, dysthymia, cyclothymicity, exaltation. The profiles of hardiness indicators in groups of people with different types of accentuations are considered and analyzed. It has been established that there is a certain

correlation between the features of the manifestation of hardiness and accentuations in adolescents, which manifests itself in a specific combination of resilience indicators and achieved levels. It is shown that people with cyclic and exalted-emotive types of accentuation are characterized by confusion in life, the absence of personally significant goals and the meaning of life, a sense of helplessness, lack of control and influence on the results of their life events. The people with hyperthymic and hyperthymic-emotive types of accentuation are distinguished by a pragmatic attitude to all aspects of life. They are open to everything new, they are sure that everything that happens to them contributes to their development due to the knowledge gained, as well as positive and negative experience.

Key words: resilience; involvement; control; risk acceptance; character accentuations; quantitative analysis; qualitative analysis.

ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ ПОДРОСТКОВ С РАЗЛИЧНЫМ ТИПОМ АКЦЕНТУАЦИИ

Меленчук Наталья Ивановна,

кандидат психологических наук,
старший преподаватель кафедры общей и
дифференциальной психологии
ГУ «Южноукраинский национальный
педагогический университет имени К. Д. Ушинского».
Одесса, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-4749-6889>
Natmelenchuk0808@gmail.com

Глотова Ирина Валерьевна,

соискательница второго высшего образования
отделения переподготовки специалистов
по магистерской программе по психологии,
ГУ «Южноукраинский национальный
педагогический университет имени К. Д. Ушинского».
Одесса, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-9622-8434>
irinaglotova@ukr.net

Аннотация. В статье представлены результаты теоретико-эмпирического исследования, направленного на изучение особенностей жизнестойкости старших подростков. В качестве фактора, влияющего на особенности проявления жизнестойкости у старших подростков, был выбран тип акцентуации характера.

Жизнестойкость в данной работе рассматривается как свойство личности, характеризующее меру способности личности выдерживать стрессовые ситуации, сохраняя при этом внутреннюю сбалансированность и не снижая успеваемости деятельности. Для диагностики типа акцентуации характера использовался Тест-опросника Х. Шмишека. Изучение проявлений жизнестойкости было осуществлено с помощью методики «Тест жизнестойкости» Д. Леонтьева, А. Рассказовой. Приведены результаты корреляционного анализа между показателями жизнестойкости и типом акцентуации характера. Выявлено наличие преимущественно отрицательных значимых корреляционных связей между большинством показателей жизнестойкости и такими типами акцентуации характера, как: застревание, педантичность, неуравновешенность, тревожность, гипертимность, дистимность, циклотимичность, экзальтированность. Рассмотрены и проанализированы профили показателей жизнестойкости в группах лиц с разным типом акцентуаций характера. Установлено, что между особенностями проявления жизнестойкости и акцентуациями характера у подростков существует определенное соотношение, проявляющееся в специфическом сочетании показателей жизнестойкости и достигаемых уровнях. Показано, что лиц с циклотическими и экзальтированно-эмотивными типами акцентуации характеризует растерянность в жизни, отсутствие личностно значимых целей и смысла жизни, чувство беспомощности, отсутствие контроля и влияния на результаты событий своей жизни. Представителей группы лиц с гипертимным и гипертимно-эмотивным типами акцентуации отличает прагматичное отношение ко всем аспектам жизнедеятельности. Они открыты всему новому, уверены в том, что все, что с ними происходит, способствует их развитию за счет полученных знаний, а также положительного и отрицательного опыта.

Ключевые слова: жизнестойкость; вовлеченность; контроль; принятие риска; акцентуации характера; количественный анализ; качественный анализ.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] L. A. Aleksandrova, «K koncepcii zhiznestojkosti v psihologii», Sibirskaya psihologiya segodnya, M. M. Gorbatovoj, A. V. Serogo, M. S. YAnickogo, Red. Kemerovo: Kuzbassvuzizdat, vyp. 2, s. 82–90, 2004.
- [2] O. I. Efimova, S. V. Igdyrova, i A. A. Oshchepkov, «Vzaimosvyaz' cennostnyh orientacij i zhiznestojkosti lichnosti u normativnyh i deviantnyh podrostkov», Vestnik LGU im. A. S. Pushkina, № 1, s. 61–71, 2011.

- [3] М. А. Иванова, «ZHiznennye scenarii i zhiznestojkost' podrostkov», *Fundamental'nye issledovaniya*, № 10/4, s. 875–878, 2013.
- [4] Т. В. Кonyuhova, і Е. Т. Кonyuhova, «ZHiznestojkost' lichnosti kak osoby pattern ustanovok osvoeniya sociokul'turnogo prostranstva», *Izvestiya Tomskogo politekhnicheskogo universiteta*, t. 322, № 6, s. 110–114, 2013.
- [5] А. Леонгард, *Акцентуированные личности*. Ростов-на-Дону, Россия: Изд-во ЛРНЦ «Феникс», 2000.
- [6] Д. А. Леонтьев, и Е. И. Рассказова, *Тест жизнестойкости*. Москва, Россия: Смысл, 2006.
- [7] Д. А. Леонтьев, и Е. И. Рассказова, *Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала. Личностный потенциал: структура и диагностика*. Москва, Россия: Смысл, 2011.
- [8] А. Е. Личко, *Психопатии и акцентуации характера у подростков*. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова, Ред. Санкт-Петербург, Россия: Речь, 2009.
- [9] С. Мадди, *Теории личности: сравнительный анализ*. Санкт-Петербург, Россия: Речь, 2002.
- [10] Т. В. Наливайко, «Исследование жизнестойкости и ее связей со свойствами личности», дис. канд. наук. Челябинск, 2006.
- [11] М. А. Одинцова, *Психология жизнестойкости*. Москва, Россия: ФЛИНТА: Наука, 2015.
- [12] А. А. Реан, *Психология и психодиагностика личности. Теория, методы исследования, практикум*. Санкт-Петербург, Россия: ПриМ-ЕВРОЗНАК, 2006.
- [13] О. П. Санникова, *Феноменология личности*. Одесса, Украина: СМІЛ, 2003.
- [14] М. Селигман, *Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни*. Москва, Россия: София, 2006.
- [15] А. Н. Фомина, *Жизнестойкость личности*. Москва, Россия: МПГУ, 2012.
- [16] Д. А. Циринг, «Исследование жизнестойкости у беспомощных и самостоятельных подростков», *Вестник Томского государственного ун-та*, № 323, с. 336–342, 2009.
- [17] О. Andronnikova, «On the Relationship Between Uncertainty Tolerance and Hardiness in Adolescents», *Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences*, 14 (3), p. 320–326, 2021.

Стаття надійшла до редакції
10 січня 2022 року

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-46-61](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-46-61)

УДК 159.923:005.336


Саврасова-В'юн, Тетяна Олександрівна,

кандидат психологічних наук, заступник директора

з науково-педагогічної та соціально-гуманітарної роботи

Інституту філології Київського університету імені Бориса Грінченка.

Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0001-5737-6189>

t.savrasova-viun@kubg.edu.ua

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

Анотація. У статті висвітлено теоретико-методологічні основи розроблення структури психологічних детермінант потенціалу особистості. Представлено основні погляди науковців щодо характеристики потенціалу особистості як явища. Встановлено, що потенціал особистості доцільно розглядати як гнучкий комплекс ресурсів людини, які забезпечують ефективний розвиток і мобільність особистості в умовах трансформацій суспільства. До складу потенціалу особистості входять такі компоненти: спрямованість особистості, соціальний досвід, властивості характеру, результати діяльності. Констатовано доцільність виокремити психологічні детермінанти потенціалу особистості, розробити структуру досліджуваного явища. Серед психологічних детермінант потенціалу особистості визначено внутрішні (пов'язані з природними потенціями людини, її психологічними можливостями у процесі особистісного розвитку), зовнішні (відображають умови соціального середовища, реакцію людини на процес отримання соціального досвіду). До внутрішніх детермінант віднесено: фізіологічний стан (стан здоров'я, адаптація, якість відпочинку, зовнішня привабливість), діяльнісна сфера (комунікативність, творчість, професійна діяльність, саморозвиток), інтелектуально-мотиваційна сфера (професійна компетентність, осмисленість життя, підприємництво, критичне мислення), емоційно-вольові здатності (стресостійкість, цінності, відповідальність, домінуючі емоції). Зовнішні детермінанти представлено як: матеріальний стан (наявність житла, фінансові можливості, привабливість одягу, прийнятність доходу), соціальні відносини (соціальний статус, наявність родини, підтримка друзів, відносини з колегами), інформаційний простір (доступ до інформації, наявність Інтернет ресурсів, безпека особистої інформації, ауто реклама), професійне середовище

(корпоративна культура, підтримка ініціативи, матеріально-технічне забезпечення, умови праці). Психологічні детермінанти потенціалу особистості взаємопов'язані, обумовлюють розкриття ресурсних можливостей людини.

Ключові слова: потенціал; потенціал особистості; ресурс; резерв; можливість; психологічні детермінанти; внутрішні, зовнішні детермінанти.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. В умовах докорінних змін багатьох сфер життя суспільства зростає увага до проблеми розкриття потенціалу особистості. Завдяки потенціалу особистість здатна досягати успіхів у повсякденному житті, долати труднощі, перешкоди на шляху досягнення мети, розширювати напрями діяльності. Усвідомлення наявності потенційних можливостей спрямовує особистість розвивати вміння дбайливо використовувати, розподіляти, примножувати внутрішні ресурси задля ефективної життєдіяльності. Однак не кожна особистість спроможна виявити, активізувати і збагатити джерело внутрішньої енергії, що може призвести до втрати цілісності, гармонії, психічного здоров'я, балансу між людиною і навколишнім світом. До того ж, доволі часто відсутність сприятливого соціального середовища обмежує можливості особистості розкрити закладений природою потенціал. Тому здатність знаходити, застосовувати внутрішні резерви передбачає не лише розуміння сутності потенціалу як феномена, але й можливість виокремлювати, активізувати психологічні детермінанти цього явища.

Аналіз останніх актуальних досліджень та публікацій. Аналіз наукової літератури свідчить про достатню кількість дослідників (І. Безсмертна [1], Ю. Бреус [2], О. Демид [1], Н. Карпенко [4], Н. Лебідь [2], Д. Леонтьєв [4], В. Міляєва [2], А. Москальова [5], І. Мурашко [6], Н. Попова [7], Є. Реанович [8], Т. Титаренко [9], D. Dai [10], A. Furnhama [11], H. Rodney [12], L. Treglown [11] та ін.), предметом дослідження яких стала проблема потенціалу особистості. Науковці зосереджують увагу на змісті, структурі досліджуваного феномена. Потенціал особистості фахівці розглядають як системне, інтегративне утворення, яке обумовлює уміння особистості орієнтуватися у процесі життєдіяльності, зберігати її стабільність в умовах зовнішніх впливів [4]. До потенціалу особистості фахівці відносять такі складові: задатки, схильності, інтереси, прагнення до створення нового, прояв загального інтелекту, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, працьовитість, здібності до вироблення особистісних стратегій [9].

Питанню видів, типів потенціалу особистості присвятили свої праці С. Білозерська [13], Ю. Бреус [2], Н. Лебідь [2], В. Міляєва [2], Л. Міщиха [14], І. Мурашко [6] та ін. Л. Міщиха зазначає, що потенціал особистості може мати наступні види: особистісний, аксіпсихологічний, буттєвий, естетичний, життєтворчий, вчинковий, освітній, рефлексивно-творчий, творчий, трудовий, економічний, політичний, соціальний, правовий, соціально-організаційний, соціально-екологічний тощо [14]. Ю. Бреус, Н. Лебідь, В. Міляєва акцентували увагу на тому, що потенціал особистості науковцями класифіковано за такими типами: адаптаційний, соціально-психологічний, інтелектуальний, моральний, особистісно-розвивальний, культурний, комунікативний, управлінський, аксіологічний, творчий, духовний, лідерський потенціал тощо [2].

Проблемою чинників потенціалу особистості цікавилися Е. Зеєр [15], Н. Зимовець [16], Т. Скріпкіна [17], Б. Юдін [18], А. Furnhama [11], Н. Rodney [12], L. Treglown [11] та інші. Серед основних чинників досліджуваного явища представлено: внутрішні психологічні, зовнішні чинники середовища, цілеспрямовані розвивальні впливи [16].

Вищезазначені погляди науковців дозволили визначити концептуальні основи потенціалу особистості. Однак відкритим залишається питання виокремлення й обґрунтування психологічних детермінант потенціалу особистості, яке раніше не виступало предметом спеціального дослідження.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті: визначити, схарактеризувати психологічні детермінанти потенціалу особистості.

Завдання статті полягають у наступному:

- узагальнити погляди науковців щодо розуміння феномена «потенціал особистості», його основних складових;
- виокремити й обґрунтувати психологічні детермінанти потенціалу особистості.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Останнім часом проблема потенціалу особистості привертає до себе підвищену увагу з боку вітчизняних і зарубіжних науковців, оскільки вчені досліджують зазначене явище не лише спеціально, зосереджуючись на сутності, складових, чинниках феномена, а й актуалізують її у працях, присвячених питанням особистості.

Важливо зауважити, що у словнику іншомовних слів термін «потенціал» представлено як сукупність засобів, можливостей, продуктивних сил, що можуть бути застосовані у будь-якій галузі, сфері [19].

Великий тлумачний словник української мови дефініцію «потенціал» трактує як запас, резерв, приховані здатності, сили, що можуть проявлятися за певних умов [20].

У науковій літературі термін «потенціал» часто ототожнюється з термінами «ресурс» (запас, який можливо застосувати у разі потреби [21]), «резерв» (джерело, звідки черпаються нові засоби, сили [20]), «можливості» (здійсненність, допустимість чого-небудь [20]). Однак, як зазначає Є. Реанович, представлені феномени підкреслюють окремі прояви потенціалу, відображають різні його характеристики, зокрема: у значенні «ресурс» потенціал відбиває минуле, в якому людина оволоділа сукупністю властивостей, що обумовлюють здатність до діяльності; у значенні «резерв» потенціал відтворює сьогодення з позиції практичного застосування людиною наявних здібностей; у значенні «можливості» потенціал передбачає майбутнє, розвиток, рух уперед тощо. Науковець зауважує, що потенціал можливо інтерпретувати і як засоби, здібності, запаси, джерела, які сприятимуть під час вирішення будь-якого завдання, але важливо враховувати часові виміри [8].

Аналіз досліджень учених надав можливість виявити сукупність ознак потенціалу особистості та визначити його складові.

Так, на думку Д. Леонтьєва, потенціал особистості характеризується як узагальнена системна індивідуально-психологічна властивість людини, що лежить в основі здатності виходити зі стійких внутрішніх критеріїв, орієнтирів у процесі життєдіяльності, зберігати стабільність діяльності, смислових орієнтації під час зовнішнього тиску в змінних умовах. Дослідник вважає, що потенціал особистості відображає міру подолання людиною обставин, себе, міру зусиль, які додаються щодо роботи над собою, обставинами власного життя [4].

У дослідженнях І. Мурашко, потенціал особистості виступає як динамічна психологічна система з тенденцією до сталого досягнення цілей, що дозволяє перевищувати звичайні діяльнісні показники за рахунок накопиченого особистісного ресурсу можливостей на шляху до досягнення акме. До основних складових потенціалу особистості науковець відносить: гносеологічний потенціал (система знань, умінь, навичок, уявлень, світогляду, пізнавальних здібностей); аксіологічний потенціал (система цілей, орієнтації, установок); творчий потенціал (можливість творити, знаходити нове, діяти оригінально); комунікативний потенціал (здібності спілкування, здатності до оволодіння спілкуванням); художній потенціал (система художньо-естетичних потреб, способів їх задоволення); професійний потенціал (відповідність професійних

уподобань обраній професії); духовний потенціал (система смислів, цінностей, норм) [6].

Відповідно до досліджень А. Москальової, потенціал особистості визначено як здатність до активізації внутрішніх ресурсів, що надають можливість розв'язувати завдання діяльності, сприяють досягненню цілей, які мають життєзначущий, особистісний сенс. Як зазначає науковець, потенціал особистості до свого складу включає такі компоненти: когнітивну (знання щодо подолання криз, розуміння кризових процесів); афективну (емоційна стійкість, стриманість, толерантність до невизначеності тощо); конативну (здатність до конструктивного розв'язання складних завдань, розв'язання завдань) [5].

Для Н. Попової потенціал особистості відображає сукупність властивостей людини, між якими виявлено структурні відносини, які виступають ресурсом у діяльності за конкретних життєвих обставин. Складається потенціал особистості з таких компонентів: спрямованість особистості (мотиви, інтереси), соціальний досвід (вік, освіта, кваліфікація, знання, навички), властивості характеру (особливості мислення, переживання, поведінки, вольових проявів), результати діяльності (втілення устремлінь, здібностей, характеру) [7].

Ю. Бреус, Н. Лебідь, В. Міляєва розглядають потенціал особистості як динамічне інтегративне утворення, що забезпечує успішність процесів індивідуалізації, соціалізації, професіоналізації людини. Потенціал особистості, на думку дослідників, складається з блоків: мотиваційного (інтереси, цінності, мотиви, цілі), стильового (особистісні властивості, які забезпечують саморегуляцію зусиль, поведінки в процесі розкриття потенціалу), інструментального (задатки, досвід у вигляді знань, умінь, навичок) [2].

З позиції С. Сапіги, потенціал особистості представлено як сукупність фізичних, інтелектуальних, вольових, соціальних, емоційних, духовних можливостей людини, що розкриваються під дією зовнішніх і внутрішніх факторів, цілеспрямованих впливів через процеси самоусвідомлення, самопізнання та самовизначення. Серед складових потенціалу особистості автор визначає: потенціал розуму (установки, цінності, переконання); потенціал волі (здатність до самореалізації, відповідальність); потенціал почуттів (здібності до усвідомлення, управління емоціями); потенціал тіла (здатність розвивати фізичну складову здоров'я); соціальний потенціал (прагнення підвищувати рівень комунікативної культури); духовний потенціал (здатність втілювати вищі цінності в життя) [22].

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Вирішуючи визначені мету, завдання статті, ґрунтуючись на вищевикладений матеріал, за допомогою теоретичних методів дослідження:

аналізу літератури вітчизняних і зарубіжних учених, порівняння, систематизації, узагальнення, – було виокремлено, обґрунтовано психологічні детермінанти потенціалу особистості. Завдяки методу моделювання, проєктування розроблено структуру психологічних детермінант потенціалу особистості.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Аналіз праць науковців, які характеризують зміст, структуру потенціалу особистості, надав можливість з'ясувати факт про те, що досліджуване явище обумовлене впливом психологічних детермінант, які представлено як чинники, причини, що зумовлюють явище, подію [20].

Так, Е. Зеєр [15], Т. Скрипкіна [17] вважають, що на потенціал особистості впливають взаємопов'язані чинники, зокрема:

- можливості людини які свідчать про рівень її розвитку (знання, вміння, навички, здібності, здатності, властивості);
- спрямованість особистості (уявлення індивіда про себе, навколишній світ, цінності, світогляд, інтереси);
- прагнення до розширення можливостей (бажання випробувати себе, розкриття задатків, перетворення їх на здібності) [15], [17].

Як зауважує Н. Зимівець, потенціал особистості є результатом дії трьох груп чинників, до яких належать:

- внутрішні психологічні чинники (індивідуально-психологічні особливості особистості, мотиваційні чинники, що визначають можливості людини);
- зовнішні чинники середовища (навколишнє соціальне середовище, інформаційне середовище);
- цілеспрямовані розвивальні впливи (соціальне виховання) [16].

Л. Брич, М. Криштанович, розглядаючи потенціал особистості як адаптацію до вимог суспільства, визначають, що реалізація досліджуваного явища залежить від: культури системного мислення, культури організаційної поведінки, комунікативної культури, вміння працювати у команді, толерантності, прагнення до самоосвіти, самовдосконалення, професійної відповідальності, лідерських якостей, стійкості до соціальних, психологічних, економічних змін, гнучкості, креативності мислення, стилю поведінки, культури здоров'я тощо [23].

Праці В. Клімова, І. Галай, Р. Айзман свідчать про те, що потенціал особистості обумовлений впливом таких чинників:

- почуття безпеки (здібність контролювати екстремальні ситуації);
- типологія нервової системи (ступеня виразності певних якостей);
- гендерні особливості (відмінності стратегій поведінки, комунікація);

- умови проживання (соціальне середовище, географічне розташування);
- вікові особливості людини;
- профіль навчання (гуманітарна, технічна спеціальність) [24].

Для Б.Юдіна потенціал особистості окреслює сукупність якостей людини і суспільства, які здатні проявитися в сприятливих обставинах або залишитися прихованими, якщо в них немає потреби. Науковець зауважує, що на потенціал особистості впливають духовні, інтелектуальні, інноваційні, соціокультурні чинники, біолого-фізичні властивості (особливості фізичного розвитку людини різного віку), які можуть бути використані людиною для соціокультурних змін або залишитися прихованими тощо [18].

A. Furnhama, L. Treglown вважають що потенціал особистості пов'язаний із рисами людини, її особистісними якостями, які безпосередньо впливають на поведінку, думки і сприйняття себе й інших. Серед основних чинників потенціалу особистості дослідники визначили: добросовісність, пристосування, цікавість, прийняття двозначності, ризик, підхід, конкурентоспроможність [11].

H. Rodney виокремлює основні чинники розвитку потенціалу, а саме:

- фізична природа тіла (генетика, фізичні потреби, здатність думати, відчувати, обирати);
- психологічні якості (розум, серце, воля);
- віра (істина, любов, справедливість). Автор акцентує увагу на тому, що зазначені чинники дозволяють, заохочують людей бути здібними, свідомими, сумлінними розробниками себе, свого оточення [12].

У дослідженнях D. Dai потенціал особистості характеризується як зростаюча здатність людини, результат динамічної взаємодії ендогенних, екзогенних факторів, приховані якості, які реалізуються через досвід, що веде до успіху, досягнень. Дослідник вважає, що природа потенціалу особистості відображає багаторівневу біопсихосоціальну (поєднану в єдине ціле біологічних, психологічних, соціальних чинників) структуру з властивостями вищого рівня, включаючи нижчі рівні складових:

- на фізичному (базовому) рівні представлено психометричні здібності (форма тіла, здатність пам'яті, відкритість до досвіду, які мають тенденцію до генерування нового досвіду, прискорювати зміни в розвитку через самоорганізацію);
- проєктний рівень відображає особливості адаптації людини до різних ситуацій (інтереси, Я-концепція, уподобання, риси особистості у відповідь на навколишні можливості, виклики, які обумовлені мотиваційними, соціально-когнітивними адаптаціями, адаптаціями розвитку, соціальними ролями);
- навмисний рівень характеризує особливості конструювання себе і майбутнього (цілі, прагнення, відданість напрямку діяльності);

- на контекстному рівні відбувається аналіз розвитку особистості в умовах соціокультурного середовища [10].

Результати наукових пошуків дослідників надали можливість розглядати потенціал особистості як гнучкий комплекс ресурсів людини, які забезпечують ефективний розвиток і мобільність особистості в умовах трансформацій суспільства.

Підтримуючи позицію Н. Зимовець [16], С. Сапіги [22], вважаємо, що потенціал особистості обумовлений психологічними детермінантами, виступаючими в якості передумов, які визначають засоби, ресурси розвитку і реалізації потенціалу [25]. До психологічних детермінант потенціалу особистості віднесено внутрішні і зовнішні детермінанти (див. рис.).

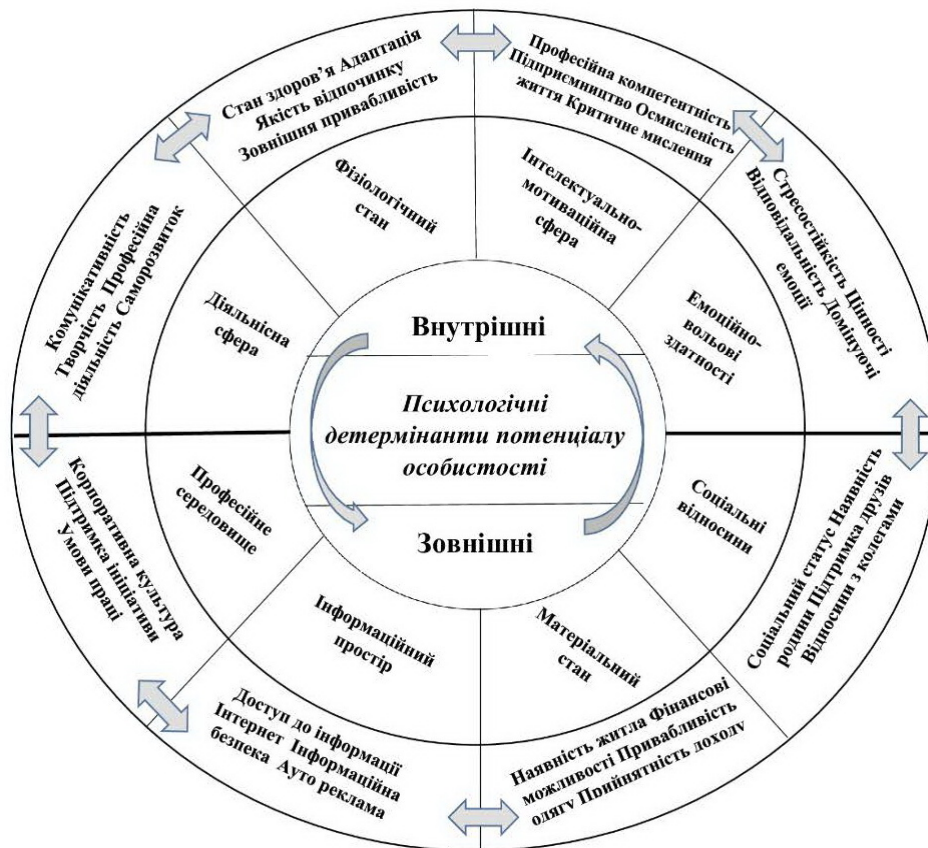


Рис. Структура психологічних детермінант потенціалу особистості

Внутрішні детермінанти потенціалу особистості пов'язані з закладеними в людині природними потенціями, психологічними можливостями, результатами змін суб'єкта у процесі особистісного розвитку. У внутрішні детермінанти потенціалу закладено джерело життєвої сили, енергії особистості, завдяки якій людина функціонує, розвивається, відчуває стабільність, надію на майбутнє.

Зовнішні детермінанти потенціалу особистості визначені інститутами соціалізації, відображають умови соціального середовища і реакцію людини на процес отримання соціального досвіду. Зовнішні детермінанти потенціалу живлять особистість різнобічними впливами заради вдосконалення процесу взаємодії людини зі світом, власної самореалізації, отримання стабільного благополуччя.

Серед внутрішніх детермінант потенціалу особистості виокремлено такі групи:

- фізіологічний стан як сукупність ознак функціонального стану людини, рівень біологічного розвитку її організму, фізичних якостей, здібностей у відповідний віковий період (стан здоров'я, адаптація, якість відпочинку, зовнішня привабливість);
- діяльнісна сфера відображає здатність людини здійснювати перетворення у матеріальному, духовному середовищі, застосовувати творчі здібності, особливості опанування досвіду інших (комунікативність, творчість, професійна діяльність, саморозвиток);
- інтелектуально-мотиваційна сфера демонструє розумову, спонукальну готовність людини до активності, різного роду діяльності, регуляцію дій щодо досягнення мети (професійна компетентність, підприємництво, осмисленість життя, критичне мислення);
- емоційно-вольові здатності характеризують зміст, динаміку почуттів, емоцій, вольових процесів людини у процесі свідомої саморегуляції поведінки, активізації діяльності у будь-яких умовах (стресостійкість, цінності, відповідальність, домінуючі емоції).

До зовнішніх детермінант потенціалу особистості належать:

- матеріальний стан відображає рівень забезпеченості, добробуту людини, ступінь задоволення її матеріальних потреб (наявність житла, фінансові можливості, привабливість одягу, прийнятність доходу);
- соціальні відносини презентують взаємозв'язки особистості з соціумом, його соціальні ролі, характер взаємодії з іншими людьми, особливості індивідуальності (соціальний статус, наявність родини, підтримка друзів, відносини з колегами);
- інформаційний простір визначає особливості впровадження особистістю інформаційних ресурсів у процеси життєдіяльності, що відбиває специфіку світосприйняття людини (доступ до інформації, наявність Інтернет ресурсів, безпека особистої інформації, ауто реклама);
- професійне середовище відтворює культурні, ергономічні, міжособистісні, предметні, технічні умови виконання професійної діяльності особистості (корпоративна культура, підтримка ініціативи, матеріально-технічне забезпечення, умови праці).

Психологічні детермінанти потенціалу особистості взаємопов'язані, взаємообумовлені, здійснюють вирішальний вплив у розкритті ресурсних можливостей людини. Активізація внутрішніх детермінант потенціалу особистості відбувається під впливом і з урахуванням зовнішніх детермінант, які, у свою чергу, можуть бути інтенсифіковані завдяки стабільному функціонуванню внутрішніх детермінант. Врахування особливостей впливу психологічних детермінант на потенціал особистості надає можливість обрати конструктивні стратегії поведінки людини у непередбачуваних обставинах.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Отже, аналіз наукової літератури з проблеми потенціалу особистості надав можливість охарактеризувати сутність, виокремити складові потенціалу особистості, який розглядаємо як гнучкий комплекс ресурсів людини, що забезпечують ефективний розвиток і мобільність особистості в умовах трансформацій суспільства. Головну увагу зосереджено на визначенні психологічних детермінант потенціалу особистості, які представлено як засоби, ресурси розвитку, реалізації потенціалу; розробці структури зазначеного феномена, який містить внутрішні: фізіологічний стан (стан здоров'я, адаптація, якість відпочинку, зовнішня привабливість), діяльна сфера (комунікативність, творчість, професійна діяльність, саморозвиток), інтелектуально-мотиваційна сфера (професійна компетентність, осмисленість життя, підприємництво, критичне мислення), емоційно-вольові здатності (стресостійкість, цінності, відповідальність, домінуючі емоції); зовнішні: матеріальний стан (наявність житла, фінансові можливості, привабливість одягу, прийнятність доходу), соціальні відносини (соціальний статус, наявність родини, підтримка друзів, відносини з колегами), інформаційний простір (доступ до інформації, наявність Інтернет ресурсів, безпека особистої інформації, ауто реклама), професійне середовище (корпоративна культура, підтримка ініціативи, матеріально-технічне забезпечення, умови праці) детермінанти.

Перспективу подальших досліджень убачаємо в розробленні програми діагностики психологічних детермінант потенціалу особистості та експериментальній перевірці інструментарію для вивчення досліджуваного явища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] І. С. Безсмертна, О. А. Демид, «Особистісний потенціал як чинник адаптації в умовах дослідження сучасного середовища», *SWORLD*, № 20(1), с. 56–58, 2013.

- [2] В. Р. Міляєва, Н. К. Лебідь, Ю. В. Бреус, «Розвиток потенціалу особистості в умовах сучасного освітнього середовища», *Вісник Одеського національного університету*, вип. 18, с. 53–59, 2013.
- [3] Н. А. Карпенко, «Психологічний зміст і структура творчого потенціалу особистості», *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*, вип. 1, с. 190–201, 2014.
- [4] Д. А. Леонтьев, *Личностный потенциал: структура и диагностика*. Москва, Россия, 2011, 511 с.
- [5] А. С. Москальова, «Психологічні особливості особистісного потенціалу подолання професійних криз керівниками загальноосвітніх навчальних закладів», *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки»*, вип. 2, с. 61–75, 2016.
- [6] І. В. Мурашко, «Розкриття поняття «особистісний потенціал» та його психологічної структури», *Актуальні проблеми психології*, т. 8, вип. 7, 2010. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://shortest.link/3gy8>
- [7] Н. В. Попова, «Структура психологического потенциала личности в зависимости от масштаба деятельности (на примере предпринимательской деятельности)», *Человек. Сообщество. Управление*, № 4, с. 113–123, 2010.
- [8] Е. А. Реанович, «Смысловые значения понятия "потенциал"», *Международный научно-исследовательский журнал*, № 12, 2012. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://shortest.link/37aQ>
- [9] Т. М. Титаренко, І. В. Лебединська, Н. В. Алікіна, *Життєві домагання особистості*. Київ, Україна, 2007, 456 с.
- [10] D. Y. Dai, «Rethinking Human Potential From a Talent Development Perspective», *Journal for the Education of the Gifted*, 43 (1), pp. 19–37, 2020.
- [11] A. Furnhama, L. Treglown, «High potential personality and intelligence», *Personality and Individual Differences*, 128, pp. 81–87, 2018.
- [12] Н. С. Rodney, «Developing Human Resources through Actualizing Human Potential», *The proceedings of the 10th Annual Hawaii International Conference on Education, Honolulu, January 5–8*. Honolulu, 2012, pp. 1–13.
- [13] С. І. Білозерська, «Особистісний потенціал у структурі особистості викладача», *Вчені записки Таврійського нац. ун-ту ім. В. І. Вернадського*, т. 32, с. 87–93, 2021.
- [14] Л. П. Міщиха, *Творчий потенціал особистості у період пізньої дорослості*. Івано-Франківськ, Україна, 2014, 406 с.
- [15] Э. Ф. Зеер, «Профессионально-образовательное пространство личности: синергетический поход», *Образование и наука*, № 5, с. 23–28, 2003.

- [16] Н. Р. Зимівець, «Розвиток особистісного потенціалу дітей та молоді у процесі соціально-педагогічної діяльності», *Наукові записки Ніжинського держ. ун-ту ім. Миколи Гоголя*, вип. 5, с. 102–106, 2012
- [17] Т. П. Скрипкина, «Доверие к себе как условие развития личности», *Вопросы психологии*, № 1, с. 95–103, 2002.
- [18] Б. Г. Юдин, «Концепция человеческого потенциала как программа исследований», *Человек. Философия. Гуманизм*, т. 9, с. 47–54, 1998.
- [19] С. П. Бирик, Г. М. Сюта, *Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання*. Харків, Україна, 2006, 623 с.
- [20] В. Т. Бусел, *Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000*. Київ; Ірпінь, Україна, 2005, 1728 с.
- [21] О. Сліпушко, *Новий словник іншомовних слів*. Київ, Україна, 2008, 847 с.
- [22] С. В. Сапіга, *Розвиток особистісного потенціалу підлітків у скаутських громадських об'єднаннях*. Київ, Україна, 2018, 362 с.
- [23] Л. В. Брич, М. Ф. Криштанович, «Соціально-психологічний потенціал особистості в системі державного управління», *Державне управління: удосконалення та розвиток*, № 2, 2020. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://shortest.link/37aW>
- [24] В. М. Климов, И. А. Галай, Р. И. Айзман, «Личностный потенциал студентов как фактор профессионального успеха (обзор литературы)», *Siberian pedagogical journal*, № 4, pp. 53–59, 2015.
- [25] Б. Ф. Ломов, *Методологические и теоретические проблемы психологии*. Москва, Россия, 2008, 1174 с.

PSYCHOLOGICAL DETERMINATES THE POTENTIAL OF THE PERSON

Tetiana Savrasova-V'un,

PhD in psychology,

Deputy Director on scientific, pedagogical,
social and humanitarian affairs Institute of Philology

Borys Grinchenko Kyiv University.

Kyiv, Ukraine.



<https://orcid.org/0000-0001-5737-6189>

t.savrasova-viun@kubg.edu.ua


Abstract. The article reflects the theoretical and methodological foundations for developing the structure of the psychological determinants of a person's potential. The main views of scientists regarding the characteristics of the potential of the individual as a phenomenon are presented. It has been established that it is advisable to consider the potential of the individual as a

flexible set of human resources that ensure the effective development and mobility of the individual in the context of society transformations. The composition of the potential of the individual includes the following components: the orientation of the individual, social experience, character traits, performance results. The expediency is stated to highlight the psychological determinants of the potential of the individual, to develop the structure of the phenomenon under study. Among the psychological determinants of the potential of the individual, internal (associated with the natural potentials of a person, his psychological capabilities in the process of personal development), external (reflect the conditions of the social environment, a person's reaction to the process of obtaining social experience) are determined. The internal determinants include: physiological state (state of health, adaptation, quality of rest, external attractiveness), activity sphere (communicativeness, creativity, professional activity, self-development), intellectual and motivational sphere (professional competence, meaningfulness of life, entrepreneurship, critical thinking), emotional-volitional abilities (resistance to stress, values, responsibility, dominant emotions). External determinants are presented as: material condition (availability of housing, financial opportunities, attractiveness of clothes, acceptability of income), social relations (social status, family, support of friends, relationships with colleagues), information space (access to information, availability of Internet resources, security) personal information, auto advertising), professional environment (corporate culture, initiative support, logistics, working conditions). The psychological determinants of a person's potential are interconnected and determine the disclosure of a person's resource capabilities.

Keywords: potential; personality potential; resource; reserve; opportunity; psychological determinants; internal and external determinants.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАТЫ ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ

Саврасова-Вьюн Татьяна Александровна,
кандидат психологических наук,
заместитель директора по научно-педагогической
и социально-гуманитарной работе
Института филологии Киевского университета
имени Бориса Гринченка.
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0001-5737-6189>
t.savrasova-viun@kubg.edu.ua

Аннотация. В статье отражены теоретико-методологические основы разработки структуры психологических детерминант потенциала личности. Представлены основные взгляды ученых относительно характеристики потенциала личности как явления. Установлено, что потенциал личности целесообразно рассматривать как гибкий комплекс ресурсов человека, обеспечивающих эффективное развитие и мобильность личности в условиях трансформаций общества. В состав потенциала личности входят следующие компоненты: направленность личности, социальный опыт, свойства характера, результаты деятельности. Констатирована целесообразность выделить психологические детерминанты потенциала личности, разработать структуру изучаемого явления. Среди психологических детерминант потенциала личности определены внутренние (связанные с природными потенциалами человека, его психологическими возможностями в процессе личностного развития), внешние (отражают условия социальной среды, реакцию человека на процесс получения социального опыта). К внутренним детерминантам отнесены: физиологическое состояние (состояние здоровья, адаптация, качество отдыха, внешняя привлекательность), деятельностная сфера (коммуникативность, творчество, профессиональная деятельность, саморазвитие), интеллектуально-мотивационная сфера (профессиональная компетентность, осмысленность жизни, предпринимательство, критическое мышление), эмоционально-волевые способности (стрессоустойчивость, ценности, ответственность, доминирующие эмоции). Внешние детерминанты представлены как: материальное состояние (наличие жилья, финансовые возможности, привлекательность одежды, приемлемость дохода), социальные отношения (социальный статус, наличие семьи, поддержка друзей, отношения с коллегами), информационное пространство (доступ к информации, наличие Интернет ресурсов, безопасность) личной информации, аутореклама), профессиональная среда (корпоративная культура, поддержка инициативы, материально-техническое обеспечение, условия труда). Психологические детерминанты потенциала личности взаимосвязаны, обуславливают раскрытие ресурсных возможностей человека.

Ключевые слова: потенциал; потенциал личности; ресурс; резерв; возможность; психологические детерминанты; внутренние, внешние детерминанты.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] I. S. Bezsmertna, O. A. Demyd, «Osobystisnyi potentsial yak chynnyk adaptatsii v umovakh doslidzhennia suchasnoho seredovyshcha», SWORLD, № 20(1), s. 56–58, 2013.
- [2] V. R. Miliaieva, N. K. Lebid, Yu. V. Breus, «Rozvytok potentsialu osobystosti v umovakh suchasnoho osvitnoho seredovyshcha», Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu, vyp. 18, s. 53–59, 2013.
- [3] N. A. Karpenko, «Psykhologichnyi zmist i struktura tvorchoho potentsialu osobystosti», Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav, vyp. 1, s. 190–201, 2014.
- [4] D. A. Leont'ev, Lichnostnyj potencial: struktura i diagnostika. Moskva, Rossiya, 2011, 511 s.
- [5] A. S. Moskalova, «Psykhologichni osoblyvosti osobystisnoho potentsialu podolannia profesiinykh kryz kerivnykamy zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv», Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriiia «Sotsialni ta povedinkovi nauky», vyp. 2, s. 61–75, 2016.
- [6] I. V. Murashko, «Rozkryttia poniattia «osobystisnyi potentsial» ta yoho psykhologichnoi struktury», Aktualni problemy psykhologii, t. 8, vyp. 7, 2010. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://shortest.link/3gy8>
- [7] N. V. Popova, «Struktura psihologicheskogo potenciala lichnosti v zavisimosti ot masshtaba deyatel'nosti (na primere predprinimatel'skoj deyatel'nosti)», CHelovek. Soobshchestvo. Upravlenie, № 4, s. 113–123, 2010.
- [8] E. A. Reanovich, «Smyslovye znacheniya ponyatiya "potencial"», Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal, № 12, 2012. [Elektronnij resurs]. Dostupno: <https://shortest.link/37aQ>
- [9] T. M. Tytarenko, I. V. Lebedynska, N. V. Alikina, Zhyttievi domahannia osobystosti. Kyiv, Ukraina, 2007, 456 s.
- [10] D. Y. Dai, «Rethinking Human Potential From a Talent Development Perspective», Journal for the Education of the Gifted, 43 (1), pp. 19–37, 2020.
- [11] A. Furnhama, L. Treglown, «High potential personality and intelligence», Personality and Individual Differences, 128, pp. 81–87, 2018.
- [12] H. C. Rodney, «Developing Human Resources through Actualizing Human Potential», The proceedings of the 10th Annual Hawaii International Conference on Education, Honolulu, January 5–8. Honolulu, 2012, pp. 1–13.

- [13] S. I. Bilozerska, «Osobystisnyi potentsial u strukturi osobystosti vykladacha», Vcheni zapysky Tavriiskoho nats. un-tu im. V. I. Vernadskoho, t. 32, s. 87–93, 2021.
- [14] L. P. Mishchykha, Tvorchyi potentsial osobystosti u period piznoi doroslости. Ivano-Frankivsk, Ukraina, 2014, 406 s.
- [15] E. F. Zeer, «Professional'no-obrazovatel'noe prostranstvo lichnosti: sinergeticheskij pohod», Obrazovanie i nauka, № 5, s. 23–28, 2003.
- [16] N. R. Zymivets, «Rozvytok osobystisnoho potentsialu ditei ta molodi u protsesi sotsialno-pedahohichnoi diialnosti», Naukovi zapysky Nizhynskoho derzh. un-tu im. Mykoly Hoholia, vyp. 5, s. 102–106, 2012
- [17] T. P. Skripkina, «Doverie k sebe kak uslovie razvitiya lichnosti», Voprosy psihologii, № 1, s. 95–103, 2002.
- [18] B. G. YUdin, «Konceptiya chelovecheskogo potentsiala kak programma issledovaniy», CHelovek. Filosofiya. Gumanizm, t. 9, s. 47–54, 1998.
- [19] S. P. Bybyk, H. M. Siuta, Slovnyk inshomovnykh sliv: tlumachennia, slovotvorennia ta slovovzhyvannia. Kharkiv, Ukraina, 2006, 623 s.
- [20] V. T. Busel, Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy: 250000. Kyiv; Irpin, Ukraina, 2005, 1728 s.
- [21] O. Slipushko, Novyi slovnyk inshomovnykh sliv. Kyiv, Ukraina, 2008, 847 s.
- [22] S. V. Sapiha, Rozvytok osobystisnoho potentsialu pidlitkiv u skautskykh hromadskykh obiednanniakh. Kyiv, Ukraina, 2018, 362 s.
- [23] L. V. Brych, M. F. Kryshtanovych, «Sotsialno-psykholohichni potentsial osobystosti v systemi derzhavnoho upravlinnia», Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok, № 2, 2020. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://shortest.link/37aW>
- [24] V. M. Klimov, I. A. Galaj, R. I. Ajzman, «Lichnostnyj potencial studentov kak faktor professional'nogo uspekha (obzor litereratury)», Siberian pedagogical journal, № 4, pp. 53–59, 2015.
- [25] B. F. Lomov, Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psihologii. Moskva, Rossiya, 2008, 1174 s.

*Стаття надійшла до редакції
10 січня 2022 року*

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-62-80](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-62-80)
УДК 159.923

Санніков Олександр Ілліч,

доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри теорії та методики практичної психології
ДЗ «Південноукраїнський національний
педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».
Одеса, Україна.



<https://orcid.org/0000-0002-6743-0182>

Researcher ID: I-5165-2018

asannikov2010@gmail.com

Атаханов Бахтіяр Камалдінович,

магістрант Відділення перепідготовки фахівців
за магістерською програмою «Психологія»
ДЗ «Південноукраїнський національний
педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».
Одеса, Україна.



<https://orcid.org/0000-0002-1078-7092>

atahanov97@gmail.com

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ВЛАСТИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПРЕДИКТОР ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ

Анотація. У статті представлені результати порівняльного аналізу професійно важливих властивостей фахівців на стадії навчання й професіоналізації. Показаний взаємозв'язок індикатору типу особистості, вольових властивостей і рішимості особистості, виявлені їхні психологічні особливості в актуальній самореалізації. Розглянуті дослідження вітчизняних і закордонних учених по проблемі професійної самореалізації й підходи до її вивчення. Розглянута проблематика професійної самореалізації, проведений аналіз особливостей самореалізації особистості в різних спеціалізаціях професії, що досліджується. Припущено, що характеристики волі, рішимості й індикатору типу особистості забезпечують успіх професіонала при реалізації в соціотехнічній діяльності. Показана наявність достовірних, статистично значимих відмінностей по t-критерію Ст'юдента вольових властивостей, рішимості й індикатору типу особистості в початківців і досвідчених фахівців. За допомогою експертів визначений склад професійно значимих якостей, які відрізняються у фахівців різних спеціалізацій. Можна вважати, що індикатор типу особистості в комбінації із професійно важливими

якостями забезпечує самореалізацію професіонала, ефективну професійну діяльність і в цілому професіоналізацію особистості. Для емпіричного дослідження був спеціально сконструйований психодіагностичний комплекс у складі: методики «Індикатор типу особистості» (МБТІ) К. Бриггс і І. Майерс; методики «Вольові властивості особистості» (ВЯО) М. Чумакова; процедури «Мультидименціональні шкали рішимості» (МШР) О. Саннікова; «Особистісного опитувальника» (5FL) Р. МакКрае й П. Коста в адаптації О. Хромова. Статистична обробка даних проводилася з використанням комп'ютерної програми SPSS 13.0 for Windows. Використовувалися кількісний (кореляційний) і якісний (метод «асів» і метод «профілів») аналізи даних. Виявлені статистично значимі взаємозв'язки між показниками рішимості, вольовими властивостями й індикаторами типу особистості. Наданий опис психологічних характеристик рішимості й вольових властивостей особистості в осіб різної спеціалізації базової професії. Порівняння вольових властивостей в осіб різних спеціальностей показало: у судномеханіків виражені рішимість і витримка; у судноводіїв домінують цілеспрямованість, відповідальність і наполегливість.

Ключові слова: професіоналізація; професійно важливі якості; професіонал; спеціальність; вольові якості; особистість; рішимість особистості.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. В умовах високої динаміки соціально-економічних і інформаційно-технологічних змін питання спеціалізації професіонала здобувають особливого звучання. Особистість змушена постійно розвиватися й змінюватися, щоб відповідати сучасним тенденціям, «іти в ногу з часом», і в тому числі бути конкурентоспроможною на ринку праці. Необхідність у нових знаннях і вміннях, якими повинні володіти фахівці значного числа сучасних професій, зв'язана також з тим, що професії, які були популярні раніше, сьогодні, або втратили свою актуальність, або піддалися значним перетворенням. Зміна змісту професій приводить до виникнення стійких протиріч між концептуальними моделями виконання професійної діяльності, які виробилися на стадії навчання й у період адаптації фахівця, з одного боку, й новими елементами змісту, прийомами й способами реалізації технологічних операцій, з іншого.

Популярність і престиж напряму, певної сфери й виду професійної діяльності, які були обрані фахівцем, вимагають від нього розвитку необхідних професій особистісних властивостей і якостей. Для фахівців, що

одержали базову підготовку раніше, найчастіше результатом є змушене рішення про зміну професії, або прийняте рішення про поглиблену перепідготовку для створення умов адекватної професійної самореалізації.

У таких умовах більш важливим і очевидним стає процес цілеспрямованого розвитку професійно важливих якостей особистості, максимально продуктивне використання наявних ресурсів. Досягнутий результат не тільки зможе задовольнити прагнення до одержання нових знань, умінь, компетенцій, забезпечити активну самоосвіту й саморозвиток, основу яких забезпечує керування затребуваними ресурсами професійного розвитку. Зокрема, усе більш актуальним стає питання розвитку професійно значимих якостей забезпечення функцій ефективної діяльності, прийняття рішень, які адекватні вимогам і умовам професійної самореалізації. Особливо значущими ці перетворення стають під час вирішення *проблеми спеціалізації професійної підготовки*.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розв'язання проблеми спеціалізації лежить на стику декількох напрямів психології професіоналізму, включаючи аспекти аналізу професії (професіографії), специфіки професійної діяльності, професійно важливих властивостей і якостей (ПВЯ), розвитку особистості професіонала (самовизначення, самореалізації й самоактуалізації).

Оцінка значимості проблеми спеціалізації професіонала приводить до розуміння необхідності її розв'язку засобами професійної самореалізації. Дійсно, професійна самореалізація багато в чому визначає шляхи професійного становлення особистості, але цим не обмежується. Успіх у професійній діяльності може служити лише одним з декількох критеріїв, оцінка яких дає підставу стверджувати, що вибір конкретної професії був удалим і особистість себе в ній реалізувала саме як професіонала. Разом з тим, оцінюючи пріоритети вчених у психологічних дослідженнях цього напрямку, необхідно відзначити, що вибір професії вважається провідним компонентом професійного розвитку й самореалізації особистості [6].

Самореалізація являє собою цілеспрямований процес розкриття й актуалізації ресурсів особистості в різноманітних сферах предметно-практичної діяльності. Необхідно відзначити, що сучасна психологія трактує самореалізацію як реалізацію особистістю свого професійного потенціалу, сформований образ функціонування й розвитку особистості [3]. За думкою С. Максименко, самореалізація суб'єкта включає *«усвідомлення, вибір і реалізацію тих аспектів індивідуальності, які сприяють його самовираженню, реалізації своїх потенцій, формуванню суб'єктом власної системи смислів, цінностей, мотивів, уявлень про себе, постановку цілей і визначення способів їх досягнення, у тому числі й перетворення себе»* [4, с. 7].

Дослідники відзначають, що професійної самореалізації повинні передувати формування професійної компетентності, одержання спеціальності. Узагальнюючи дослідження професіоналізму юристів, автори показують, що під професійно компетентною особистістю розуміється особлива конкретизація категорії «особистість». У першу чергу, особистість повинна мати сукупність певних психологічних властивостей і рис, найважливіших для успішного виконання професійних завдань. Вона має також відповідати ряду вимог: професійні знання, уміння й звички вміло застосовувати в практичній області; проявляти професійну зацікавленість, інтерес і відношення до власної роботи; розбудовувати задатки й здібності, виробляти індивідуальний стиль професійної діяльності; ефективно реалізовувати свої вміння й передбачити наслідки їх використання. Високі результати дають особистості можливість реалізовувати себе як професіонала, оскільки вона володіє комплексом ПВЯ [6].

Професійна самореалізація перебуває в центрі уваги таких дослідників як Є. Зеер, Л. Помиткіна, О. Кокун, М. Пряжников, В. Рибалка, В. Толочек та ін., чий погляд широко представлений в спеціальній літературі. На думку вчених, основу самореалізації особистості в професії становить професійна придатність. При цьому критерієм придатності прийнято вважати професіоналізм особистості [1].

Аналіз виділених детермінант самореалізації показує, що наявність професійного досвіду, що вже сформувався, не є єдиним фактором, вплив якого забезпечує професійний розвиток особистості. Так, Є. Романенко й Л. Помиткіна відзначають, що *«готовність ... до професійної самореалізації – це прагнення до реалізації особистісного потенціалу, при усвідомленні самого себе, а саме розуміння взаємовідповідності власних індивідуально-психологічних особливостей вимогам професії»* [7, с. 18]. Така постановка визначає необхідність уточнення ролі професійно важливих і професійно значимих якостей на різних стадіях процесу професіоналізації [8], [9].

Особливу роль виконують ПВЯ у професіях екстремального типу, наприклад у морських спеціальностях (судноводії, судномеханіки). Відомо, що до основних функцій сучасного судноводія відноситься, крім керування сучасним морським судном, керівництво колективом. Якщо врахувати зміну рівня технічної оснащеності судна, збільшення обсягу оперативної й фактографічної інформації, інтенсивність професійної взаємодії, нелінійні психологічні перевантаження, то стає зрозумілою роль особистості професіонала даної морської спеціалізації в забезпеченні ефективності й безпеки діяльності судноводія. Необхідність виконувати роботу в жорстких умовах спричинює підвищену увагу дослідників до професійно значимих властивостей і якостей фахівців даної групи спеціальностей.

Використання експертних оцінок показало, що значимою якістю в професії судноводія є «відповідальність». Компоненти професійного досвіду (знання, уміння, навички) в ієрархії ПВЯ займають провідне місце. Наступним в ієрархії експерти ставлять комплекс якостей особистості, які характеризують вольову сферу професіонала (витримка, дисциплінованість, наполегливість, рішучість). Дані якості сприяють реалізації можливостей судноводія виконуючи роль функціонального інструментарію професіоналізму [5]. Аналіз результатів емпіричного дослідження показав, що більшість судових фахівців мають необхідні базові властивості, що лежать в основі ПВЯ моряків, а облік індивідуально-психологічних властивостей особистості стосовно до екстремальних, аварійних ситуаціям зростає багаторазово. Крім того, судові фахівці, які потрапили в так звану групу «ризик» (з високими показниками нейротизма, психотизма й особистісної тривожності) вимагають до себе не просто особливої уваги, але й психологічного супроводу [10].

Кілька зауважень про психологічні характеристики професії судового механіка. До складу професійно важливих і ділових якостей фахівця вчені-практики відносять не тільки кваліфікацію, яку судовий механік одержує в процесі навчання. Сьогодні це поняття набагато ширше й включає в опис професії судового механіка цілий ряд структурних складових: організаторські здібності, уміння синтезувати різні думки по технічних питаннях (колег, матеріали технічної документації, дані мережі Internet, консультації наставників), поінформованість, високий рівень ініціативності й дисциплінованості. ПВЯ судового механіка формуються, в основному, у процесі практичної роботи й значною мірою складаються не тільки під впливом досвіду професійної діяльності, а й певних властивостей особистості професіонала (його професійних здібностей, рис характеру, професійної мотивації й спрямованості на справу). Під впливом і завдяки професійному досвіду розвивається інтуїція, з досвідом приходять загострене почуття небезпеки, із практикою – «розумна обережність», виробляється особиста, професійна відповідальність, тобто такі якості, які тільки у своїй сукупності можуть скласти основу професійної майстерності судномеханіка. Можна констатувати як факт, що для більшості морських спеціальностей – професійний досвід нерідко замінити практично не можна нічим. Ця закономірність підтверджується аналізом великої кількості аварійних ситуацій на судах, коли успішний результат міг би бути забезпечений прийняттям єдино вірного рішення для умов виниклої ситуації. Ніхто не обмежує вимоги по професійним компетенціям, досвіду судномеханіка. Але саме ділові якості, ПВЯ, професійно значимі якості, у більшості випадків стають тими провідними критеріями відповідності судового механіка

займаної посади й оцінки перспективи його професійного зростання.

Емпірична перевірка ролі ПВЯ у професійній самореалізації професіоналів різних спеціалізацій, пошук закономірних структур ПВЯ, які забезпечують успішність у професійній діяльності соціотехнічного типу для двох провідних морських спеціальностей (судноводії та судномеханіки) визначили зміст і спрямованість емпіричного дослідження.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою даної статті є пошук предикторів професіоналізації особистості, а також аналіз структури професійно значимих властивостей професіонала різних спеціалізацій.

До основних **завдань** дослідження необхідно віднести наступні:

- провести теоретико-методологічний аналіз робіт із проблеми професійної самореалізації й виробити позицію до визначення й оцінки предикторів професіоналізації особистості;
- обґрунтувати вибір рішимості, вольових властивостей та типологічних індикаторів як предикторів професіоналізації особистості;
- розробити програму емпіричного дослідження, спроектувати комплекс діагностичних методик, адекватний меті дослідження;
- провести емпіричне дослідження, здійснити статистичну обробку отриманих результатів;
- здійснити якісний аналіз досліджуваних показників, визначити особливості регуляції процесу професіоналізації особистості.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Теоретико-методологічною основою дослідження є концепції варіативного професіоналізму й психологічної системи прийняття рішень [8].

Професіоналізм розуміється як інтегральна властивість особистості професіонала, здатність виконувати технологічно складну діяльність, що вимагає тривалої професійної підготовки. Це здатність особистості до професійної самореалізації: систематично, надійно, продуктивно, у різноманітних мінливих умовах, долати при цьому бар'єри й труднощі (об'єктивні й суб'єктивні). У поняття «професіоналізм» вкладається таке володіння особистістю складною багатокomпонентною психологічною структурою професійної діяльності, яка відповідає вимогам, що існують у професійному співтоваристві, а також відповідає міжнародним стандартам, об'єктивним вимогам і умовам її виконання. Професіоналізм (у контексті цього дослідження) розглядається як інтегральна характеристика

особистості професіонала (суб'єкта діяльності й індивідуальності). Професіоналізм припускає досягнення рівня стабільно високих показників (якості, ефективності, продуктивності) у будь-яких виробничо-технологічних умовах і в будь-якому психоемоційному стані.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

В емпіричному дослідженні приймали участь 60 осіб, курсантів 1 курсу морехідного училища, а також суднових механіків й судноводіїв різного рівня кваліфікації. Вік обстежених – від 15 до 51 року. 30 обстежених є курсантами 1 року навчання, 30 – мали досвід професійної діяльності (третій, четвертий, старший механіки, четвертий, третій, другий помічник капітана, старший помічник, капітан, капітан-наставник).

Діагностика ПВЯ особистості проводилася за допомогою спроектованого комплексу методик [8], [9], у який увійшли: «Індикатор типу особистості» (МБТІ) К. Бриггс і І. Майєрс; методика «Вольові властивості особистості» (ВЯО) М. Чумакова; процедура «Мультидименціональні шкали рішимості» (МШР) О. Саннікова; «Особистісний опитувальник» (5FL) Р. МакКрає й П. Коста в адаптації А. Хромова.

Для обробки результатів дослідження був використаний комплекс статистичних програм SPSS, версія 13.0 for Windows. В обробці даних був використаний кількісний (кореляційний) і якісний аналіз (метод «профілів» і метод «асів») [8].

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

При формуванні експертної групи, ми виходили з наступних міркувань. За основу для включення в групу був використано один з перевірених показників професіоналізму – досвід роботи. У судноводіїв і суднових механіків професійний досвід складається поступово до 9–11 років роботи в морі. Це означає, що особам з досвідом роботи до 3 років властиві всі проблеми починаючих фахівців, особи зі стажем роботи 4-8 років зустрічаються з основною проблематикою професіоналізації (стадія інтерналу, середній рівень професійного досвіду), і тільки судноводіїв й суднових механіків з досвідом роботи 9 років і більше (до 25–27 років) можна віднести до групи суперпрофесіоналів, досвідчених фахівців. У такому випадку група експертів у дослідженні представлена в такий спосіб: новачки – 4 фахівця, середній рівень досвіду – 9 фахівців і підгрупа досвідчених становить 17 фахівців. Групу курсантів утворено двома підгрупами: 20 курсантів навчаються на спеціальності механік (судновий механік, електромеханік, рефмеханік) і 10 курсантів – на спеціальності судноводії.

Часові періоди становлення професіонала визначалися експертним шляхом на основі аналізу специфіки проблем, рішення яких доступно фахівцям з різним досвідом роботи, а також наявного на момент обстеження статусу [2].

Такий підхід дозволяє провести порівняльний аналіз за середніми значеннями показників усіх методик у чотирьох групах (курсанти й експерти, суднові механіки й судноводії). Збіг середніх значень (або близькість один до одного) показників у всіх виділених підгрупах служить свідченням рівня професійної ідентичності, при значній розбіжності – підтвердженням відмінностей у професійному досвіді. У середині кожної групи – збіг оцінок дає оцінку рівня професійної ідентичності, значна розбіжність – підтвердження наявності професійного маргіналізму.

Точка зору досвідчених експертів, їх оцінка сформованості певних професійно значимих властивостей у кожній групі по спеціалізації використовується як еталон порівняння. У такому випадку, збіг середніх значень показників групи курсантів і експертів свідчить про те, що дана професійно значима властивість відповідає еталону й може виступати в якості утворюючої моделі успішного професіонала певної спеціалізації (СВ – група судноводіїв, СМ – група судномеханіків). Неповний збіг демонструє межі розвитку необхідних якостей у курсантів. Діапазон виразності якості в професіонала підтверджує наявність даного компонента в моделі особистості професіонала даної спеціалізації, досягнення максимального рівня якого і є припустимою межею розвитку ознаки – показником формування особистості професіонала. Крім того, компоненти моделі, ПВЯ обстежених утворюють стійкі взаємозалежні групи (по складу показників та їх виразності), специфічні для різних спеціалізацій.

Результати кореляційного аналізу. Порівняльний аналіз взаємозв'язків показників МБТІ, індикатору типу особистості, у групах механіків і судноводіїв вказує на деякі особливості, які властиві даним групам. У групі СВ виявлені статистично значимі додатні взаємозв'язки: показників сенсорного типу (S) з вирішальним типом (J) особистості – 0,598 на 1% рівні значимості, екстраверсії (E) із соціальним типом (F) і зі сприймаючим типом (P) – 0,399 і 0,411 на 5% рівні значимості, відповідно. Крім того, виявлені додатні взаємозв'язки показника розумового типу (T) з вирішальним типом – 0,456 на 5% рівні значимості, інтуїтивного типу зі сприймаючим типом – 0,543 на 1% рівні значимості, а також соціального типу зі сприймаючим типом – 0,682 на 1% рівні значимості. У групі СМ виявлено статистично значимий додатний взаємозв'язок показника інтуїтивного типу (N) зі сприймаючим типом – 0,403 на 5% рівні значимості.

Від'ємні статистично значимі взаємозв'язки в судномеханіків і

судноводіїв у парах показників E – I, S – N, T – F, J – P на 1% рівні значимості підтверджують закономірні відносини показників методик, які вивчаються. У групі СМ виявлена від'ємний статистично значимий взаємозв'язок сенсорного й сприймаючого типів особистості (-0,418 на 5% рівні значимості). Разом з тим виділені від'ємні статистично значимі взаємозв'язки показників у групі СВ, які вимагають більш глибокого змістовного аналізу специфіки професіоналізму обстежених. У групі СВ також виділені від'ємні значимі зв'язки: показника вирішального типу (J) особистості з екстраверсією (-0,384 на 5% рівні значимості), з інтуїтивним і соціальним типом (-0,529 і -0,660 на 1% рівні значимості, відповідно); показника сприймаючого типу (P) особистості з інтроверсією (-0,405 на 5% рівні значимості); із сенсорним, розумовим і вирішальним типом особистості (-0,547, -0,512, -0,948 на 1% рівні значимості, відповідно).

Порівняльний аналіз взаємозв'язків шкал рішимості (рішимість – інтегральна якість особистості на відміну від рішучості – властивості волі) з показниками індикатору типу особистості (МБТІ) у групах механіків і судноводіїв показав наступне. У групі СВ виявлені статистично значимі позитивні взаємозв'язки шкал рішимості (стрімкості, ризикованості, толерантності, рефлексивності, розсудливості й асертивності) з індикаторами типу особистості на 1% і 5% рівні значимості. Найбільше число додатних зв'язків виділено між шкалами рішимості, а також у шкал рішимості з інтроверсією і з вирішальним типом особистості. Так, з інтроверсією виявлений зв'язок рефлексивності (0,417 на 5% рівні) і асертивності (0,509 на 1% рівні значимості). З вирішальним типом виділені значимі зв'язки стрімкості (0,429 на 5% рівні), рефлексивності (0,667 на 1% рівні), докладності (0,578 на 1% рівні) і асертивності (0,485 на 5% рівні значимості). Виявлені значимі зв'язки догматичності з ризикованістю (0,584 на 1% рівні), спонтанністю (0,464 на 5% рівні) і авантюрістю (0,386 на 5% рівні значимості).

У групі СМ виділені додатні статистично значимі взаємозв'язки певних типів особистості зі шкалами рішимості: сенсорного типу з рефлексивністю (0,383 на 5% рівні) і гнучкістю (0,358 на 5% рівні); розумового типу з рефлексивністю (0,472 на 1% рівні) і гнучкістю (0,356 на 5% рівні); вирішального типу з толерантністю (0,356 на 1% рівні) і гнучкістю (0,349 на 5% рівні значимості). Крім того, виявлені додатні значимі зв'язки шкал рішимості між собою: стрімкості з толерантністю й докладністю (0,438 на 5% рівні й 0,572 на 1% рівні значимості); докладності з далекоглядністю, рефлексивністю, гнучкістю й самостійністю (0,512 на 1% рівні; 0,364 на 5% рівні; 0,547 на 1% рівні й 0,365 на 5% рівні значимості, відповідно). Крім того, виділені значимі додатні зв'язки догматичності з ризикованістю (0,569

на 1% рівні) і спонтанністю (0,391 на 5% рівні значимості).

Порівняльний аналіз взаємозв'язків вольових властивостей особистості (ВЯО) у групах судноводіїв і судномеханіків показав наступне. У групі СВ вольові властивості особистості виявляють стійкі додатні взаємозв'язки з вирішальним типом особистості: з відповідальністю (0,525 на 1% рівні), самостійністю (0,410 на 5% рівні), і наполегливістю (0,509 на 1% рівні значимості). Вольові властивості в групі СВ виявляють стійкі додатні статистично значимі взаємозв'язки показників, таких, як витримка, наполегливість, енергійність і уважність між собою на 1% і 5% рівні значимості. Особливий інтерес представляють додатні взаємозв'язки вольових властивостей у групі СВ:

- з показниками рішимості особистості (МШР): відповідальності з докладністю (0,668 на 1% рівні значимості); самостійності й стрімкості (0,508 на 1% рівні значимості); наполегливості зі стрімкістю (0,453 на 5% рівні) і рефлексивністю (0,425 на 5% рівні значимості); енергійності зі стрімкістю (0,415 на 5% рівні), з толерантністю (0,536 на 1% рівні) і далекоглядністю (0,471 на 5% рівні значимості);

- з показниками опитувальника особистості (5FL) – відповідальності з показником прихильність-відособленість (0,406 на 5% рівні) і з показником самоконтроль-імпульсивність (0,421 на 5% рівні значимості); показника практичність-експресивність із ініціативністю (0,445 на 5% рівні), з рішучістю (0,475 на 5% рівні) і витримкою (0,387 на 5% рівні значимості).

У групі СМ виявлені додатні статистично значимі взаємозв'язки показників індикатору типу особистості (сенсорного, розумового й вирішального типу) з показниками всіх вольових властивостей (виключення склав показник витримки). Найбільше число додатних статистично значимих зв'язків виділено між вольовими властивостями особистості (в основному на 1% рівні значимості) з показниками п'ятифакторного особистісного опитувальника (в основному на 1% і 5% рівні значимості). Виявлені додатні значимі зв'язки показників рішимості з вольовими властивостями: далекоглядності й відповідальності (0,352 на 5% рівні), стрімкості й ініціативності (0,380 на 5% рівні), стрімкості й витримки (0,404 на 5% рівні значимості), рефлексивності й самостійності (0,489 на 1% рівні), гнучкості й енергійності (0,358 на 5% рівні), асертивності й самостійності (0,447 на 1% рівні значимості).

Виділені закономірності дають підставу затверджувати, що вольові властивості, рішимість, індикатори типу особистості утворюють стійкий комплекс професійно значимих властивостей професіонала, який відрізняється в групах СВ і СМ по складу й виразності ПВЯ.

Якісний аналіз даних. Змістовний аналіз взаємозв'язків у представників групи СВ указує на наявність обмеженого комплексу професійно значимих властивостей, який утворений вирішальним типом особистості й групою шкал рішимості (стрімкістю, рефлексивністю, докладністю й асертивністю). Дійсно, прийняття рішень займає в професійній діяльності СВ провідне місце, представники групи структуровані, прагнуть реалізовувати самостійно ухвалені рішення. Прийняття рішень будується на основі швидкої, енергійної реакції на ситуацію й миттєвої оцінки обстановки, на обміркуванні та аналізі варіантів, обліку всіх «за» і «проти», проробленню деталей і прогнозі наслідків вибору. Крім того, аналіз показує, що ризикованість, спонтанність і авантюризм перебувають під строгим контролем, що також відповідає еталону поведінки судноводія.

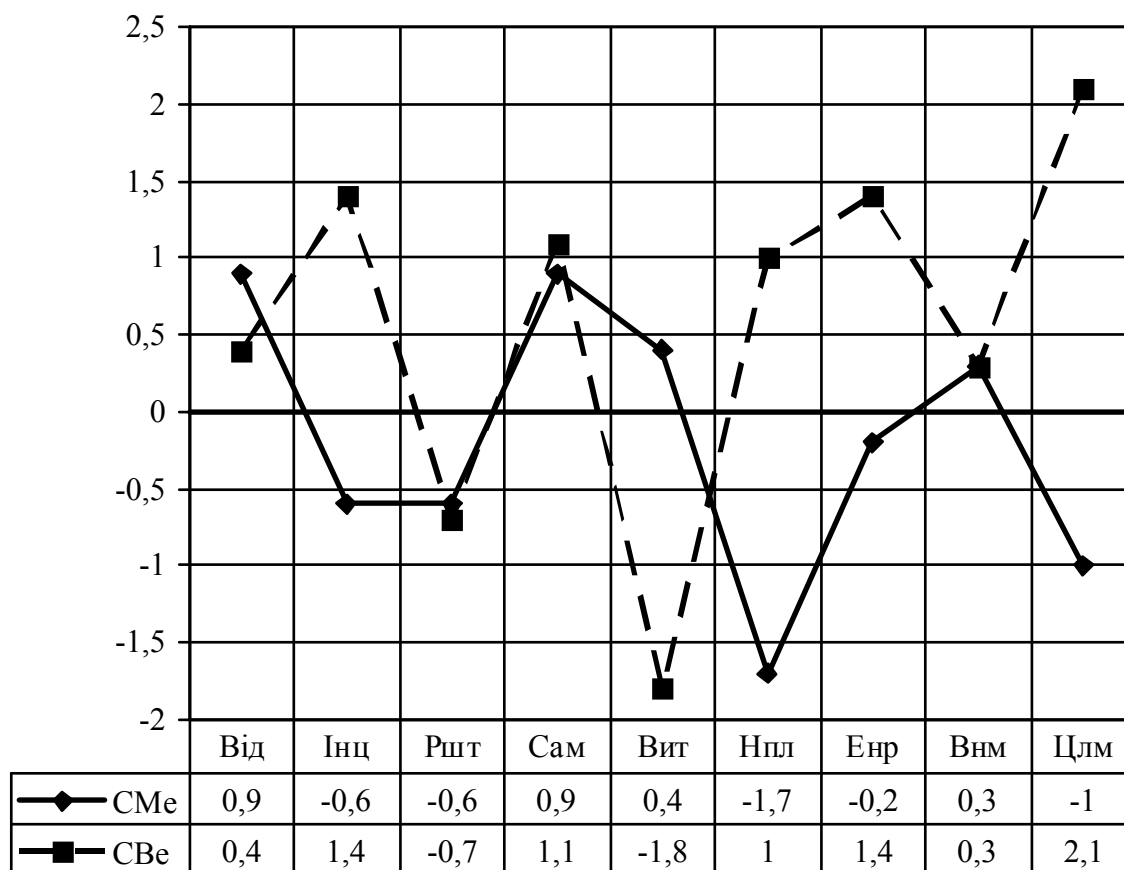


Рис. Профілі показників вольових властивостей особистості (за методикою М. Чумакова) у групах експертів різних спеціальностей (CBe та CMe)

Примітка: показники вольових якостей особистості: Від – відповідальність, Інц – ініціативність, Ршт – рішучість, Сам – самостійність, Вит – витримка, Нпл – наполегливість, Енр – енергійність, Внм – уважність,

Цмл – цілеспрямованість.

Кілька зауважень про ПВЯ, які властиві представникам групи СМ. Змістовний аналіз кореляційних зв'язків у групі СМ дозволяє виділити комплекс професійно значимих властивостей, який утворений сенсорним, розумовим і вирішальним типом особистості, з одного боку, і групою шкал рішимості (толерантності, рефлексивності, докладності й гнучкості), з іншої. Суднові механіки як професіонали надійні, для них важливий борг, ієрархія, порядок; вони практичні, прагнуть, щоб усе йшло за планом, без порушень і зайвих вигадок. Вони нехитрі, виконавчі, приймають рішення, які забезпечують досягнення порядку.

Приведемо результати якісного аналізу показників на прикладі вольових властивостей особистості. За основу для порівняння були використані середні значення показників у групах експертів СВ і СМ. Профілі вольових властивостей особистості в досліджуваних групах (СВе, СМе) представлено на рисунку. Для зручності сприйняття профілі вольових властивостей дані у відхиленні від середньої лінії ряду вибірки обстежених.

Порівняння показників вольових властивостей виділених груп і їх інтерпретація показують, що представників групи СВе, на відміну від представників групи СМе, можна охарактеризувати як дуже ініціативних, більш наполегливих й енергійних, цілеспрямованих на досягнення стабільно високих результатів професійної діяльності. Вони стрімкі, докладні, зосереджені, продумують шляхи й варіанти вирішення ситуації, способи подолання виникаючих перешкод, прагнуть конструктивно долати виникаючі проблеми. Представників групи СМе в порівнянні із представниками групи СВе відрізняє висока відповідальність (за плавучість судна, стан і роботу всіх систем і механізмів), витримка (висока психоемоційна стійкість) у різних, у тому числі екстремальних ситуаціях. Особливі умови діяльності представників групи СМе накладають відбиток і на показники рішимості: по рефлексивності й гнучкості вони значно відрізняються від представників групи СВе. У групі СВе показники докладності, далекоглядності, стрімкості значно перевищують відповідні показники рішучості в групі СМе.

Результати порівняльного аналізу. Проведений якісний аналіз дозволив установити особливості прояву досліджуваних властивостей особистості різних професійних спеціалізацій СВ і СМ у підгрупах курсантів і експертів. Ці відмінності в проявах досліджуваних властивостей у цих групах були підтверджені також за допомогою непараметричного t-критерію Ст'юдента (таблиці 1 і 2).

Таблиця 1

Значення t-критерію Ст'юдента між однойменними показниками досліджуваних якостей у групі «судноводіїв» (підгрупа 1 – курсанти, підгрупа 3 – експерти)

Група 1 / група 3	5FL	МШР			
	ІмС	Ст	Тн	Про	Гн
t-критерій	-2,097**	-1,838*	-1,749*	-3,655***	-2,174**
Група 1 / група 3	МБТІ		ВЯО		
	І	Р	Від	Ріш	Сам
t-критерій	-2,012**	2,130**	-3,746***	1,748*	-1,885*

Примітка: 1) рівні значущості: позначка «*» – на значиму рівні відмінність ($\rho \leq 0,5$); позначка «**» та «***» – на високу значиму рівні відмінність ($\rho \leq 0,01$) та ($\rho \leq 0,001$); 2) додатний знак перед значенням t-критерія Ст'юдента означає, що цей показник за значенням вище в першій групі осіб; від'ємний знак – на більше значення показника в другій групі осіб.

Так, представників підгрупи «судноводії – експерти», на відміну від представників підгрупи «судноводії – курсанти», відрізняє більш високий рівень контролю над собою й своїми вчинками; у прийнятті рішень стрімкі, гнучкі, кожний варіант рішення оцінюється з різних сторін; упевнено себе почувають у незнайомій обстановці; у поведінці з появою складних ситуацій і непередбачених обставин проявляють високу витримку й самостійність; рішення ухвалюють самостійно, без хвилювань; намагаються всі ухвалені рішення доводити до логічного завершення, орієнтовані на одержання конкретного результату. Експерти мають навички коректної оцінки й контролю стану робочого простору.

Судноводіїв – курсантів відрізняє підвищена увага до інформації, яку вони одержують із різноманітних джерел, вони відкриті новому досвіду, зазнають насолоди від змін і більш орієнтовані на процес, їх учинки відрізняє рішучість, що більш характеризує їхнє прагнення пізнавати життя, чим контролювати його.

Таблиця 2

Значення t-критерію Ст'юдента між однойменними показниками досліджуваних якостей у групі «механіки» (підгрупа 2 – курсанти, підгрупа 4 – експерти)

Група 2 / група 4	МБТІ	МШР			
	І	Тн	Рф	Гн	Ав
t-критерій	-4,254***	-2,352**	-2,312*	-2,561**	2,747*
Група 2 / група 4	МБТІ	5FL		ВЯО	
	Р	ОбП	ІмС	Від	Нпг
t-критерій	3,986***	-2,974**	-2,942**	-2,115*	2,149*

Аналіз значень показників t-критерію показує частковий збіг і відмінність у виразності окремих досліджуваних властивостей особистості із групою СВ. Дані методики МБТІ показують більш високі значення показника J (вирішальний тип) в експертів і більш високі значення показника P (сприймаючий тип) у механіків курсантів, що збігається з даними групи «судноводії». Установка на оцінку інформації (J) відбиває прояв професійного досвіду, одну з характеристик рівня професіоналізму представників морських спеціальностей. Установка на сприйняття нової інформації (P), навпаки, більш характерна для курсантів на стадії навчання, незалежно від спеціалізації й строку навчання.

Представників підгрупи «механіки – експерти», на відміну від представників підгрупи «механіки – курсанти», відрізняє: готовність до роботи в умовах невизначеності, висока здатність до аналізу власних дій і ухвалених рішень; здатність при зміні умов перебудуватися й урахувувати нові умови, високий рівень витримки в складних умовах діяльності; здатність до роботи в команді й високий самоконтроль, а саме – обов'язковість, точність і акуратність у справах. Представників підгрупи «механіки - курсанти» відрізняє виражена схильність до авантюрної поведінки й наполегливість. Можна припустити, що дух «морської романтики» у починаючих фахівців частково заміщує той досвід і обережність професіонала, які з'являються з досвідом роботи в тих осіб, які «ходять» у море.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

1. Результати аналізу літератури по проблемі професійної самореалізації дозволяють зробити висновок, що основна функція професійної самореалізації забезпечує розкриття й активацію ресурсів професіонала, мотивацію на професійний розвиток, прагнення відповідати вимогам професійної діяльності, професії й професійного співтовариства.

2. Рішимість, вольові властивості й індикатор типу особистості утворюють основу ПВЯ фахівців соціотехнічної діяльності. Склад і ступінь виразності ПВЯ у професіоналів різної спеціалізації статистично значимо відрізняються й може виступати критерієм експертної оцінки професіоналізації особистості: при виборі професії, визначенні спеціальності, доборі й розвитку професіонала.

3. Порівняння ПВЯ у професіоналів різного рівня професійної підготовленості показує, що в судномеханіків виражені рішимість і витримка; у судноводіїв – цілеспрямованість, відповідальність і наполегливість.

Перспективи подальших досліджень. Перспективним розвитком

даного напрямку можна вважати пошук стійких комбінацій ПВЯ (індикатору типу особистості, вольових властивостей, рішучості), які забезпечують психологічну стійкість, ефективність і надійність особистості професіонала в різних видах соціономічної діяльності.


СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] В. А. Бодров, Психология профессиональной пригодности; 2-е изд. Москва, Россия: ПЕР СЭ, 2006, 512 с.
- [2] С. В. Гуцыкова, *Метод экспертных оценок. Теория и практика*. Москва, Россия: Ин-т психологии РАН, 2011, 170 с.
- [3] Л. А. Коростылева, *Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере*. Санкт-Петербург, Россия: Речь, 2005, 222 с.
- [4] С. Д. Максименко, В. І. Осьодло, «Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта», *Проблеми сучасної психології*; С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої, Ред., вип. 80 с. 3–19, 2010.
- [5] О. К. Митракова, *Профессионально важные качества личности судоводителя по данным экспертной оценки*. Владивосток, Россия, 2007, с. 1–9.
- [6] Л. В. Помиткіна, «Професійна самореалізація психолога в практичній діяльності», «Profesní seberealizace psychologa v praxi», *Moderní aspekty vědy*. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2021, XIV, с. 27–36.
- [7] Є. О. Романенко, Л. В. Помиткіна, «Професійна самореалізація особистості у юридичній практиці», «Profesní seberealizace jednotlivce v právní praxi», *Moderní aspekty vědy*. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2021, XIV, с. 17–26.
- [8] А. И. Санников, *Психология жизненного выбора личности*. Одесса, Украина: Изд-во «ВМВ», 2015.
- [9] А. И. Санников, С. В. Срібна, «Мотивація й воля в регуляції прийняття рішень особистістю», *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки»*, вип. 15(44), с. 108–125, 2021.
- [10] О. В. Стрелкова, «Психологические аспекты профессиональной деятельности моряков», *Вестник РГУ им. И. Канта*, вып. 5, с. 45–51, 2010.

INDIVIDUAL-PSYCHOLOGICAL PROPERTIES OF PERSONALITY AS A PREDICTOR OF PROFESSIONALIZATION

Oleksandr Sannikov,

Doctor of Psychology, professor,
professor Department of Theory and Methodology of Applied Psychology,
State institution «South Ukrainian National Pedagogical
University named after K. D. Ushinsky».
Odessa, Ukraine.


 <https://orcid.org/0000-0002-6743-0182>

Researcher ID: I-5165-2018

asannikov2010@gmail.com

Bakhtiar Atakhanov,

Master student of the Department of retraining
of specialists for the master's program «Psychology»
State institution «South Ukrainian National Pedagogical
University named after K. D. Ushinsky».
Odessa, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-1078-7092>

atakhanov97@gmail.com

Summary. The article presents the results of a comparative analysis of professionally important properties of specialists at the training stage and professionals. The interrelation of the personality type indicator, volitional properties and decisiveness of the personality is shown, their psychological features in the actual self-realization of the personality are revealed. The studies of domestic and foreign scientists on the problem of professional self-realization and approaches to its study are analyzed. The author considers some issues of professional self-realization and carries out the analysis of the features of individual's self-realization in various specializations of the profession studied. It is assumed that the characteristics of will, decisiveness and an indicator of personality type ensure the success of a professional in the implementation of sociotechnical activity. The presence of verified, statistically significant differences according to Student's t-test of volitional properties, decisiveness and personality type indicator in beginners and experienced specialists is shown. With the help of experts, the composition of professionally significant qualities that differ among specialists of different specializations was determined. It can be considered that the personality type indicator in combination with professionally important qualities ensures the self-realization of a professional, effective professional activity and, in general, the professionalization of personality.


For empirical research, a psychodiagnostic complex was specially designed, it consisted of: «Personality Type Indicator» (MBTI) by K. Briggs and I. Myers; methods «Volitional properties of personality» (VPP) by M. Chumakov; procedures «Multi-Dimensional Scales of Decisiveness» (MSD) by A. Sannikov; «Personality Questionnaire» (5FL) by R. McCrae and P. Costa, adapted by A. B. Khromov. Statistical data processing was carried out using the computer program SPSS 13.0 for Windows. Quantitative (correlation, regression) and qualitative (aces method and profile method) data analyzes were used. Statistically significant relationships between indicators of decisiveness, volitional properties and indicators of personality type were revealed. A description of the psychological characteristics of decisiveness and volitional personality traits in people of various specializations in the basic profession is provided. Comparison of volitional properties in individuals of different specialties showed: ship mechanics revealed decisiveness and endurance; the navigators revealed determination, responsibility and perseverance.

Key words: professionalization; professionally important qualities; professional; specialty; volitional qualities of personality; decisiveness of personality.

ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ КАК ПРЕДИКТОР ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

Санников Александр Ильич,

доктор психологических наук, профессор,
профессор кафедры теории и методики практической психологии
ГУ «Южноукраинский национальный педагогический
университет имени К. Д. Ушинского».
Одесса, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-6743-0182>

Researcher ID: I-5165-2018

asannikov2010@gmail.com

Атаханов Бахтияр Камалдинович

магистрант Отделения переподготовки специалистов
по магистерской программе «Психология»
ГУ «Южноукраинский национальный педагогический
университет имени К. Д. Ушинского».
Одесса, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-1078-7092>

ata Khanov97@gmail.com

Аннотація. В статті представлені результати порівняльного аналізу професійно важливих властивостей фахівців на етапах навчання і фахівців. Показано взаємозв'язок індикатора типу особистості, волевих властивостей і рішучості особистості, виявлені їх психологічні особливості в актуальній самореалізації особистості. Розглянуті дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених по проблемі професійної самореалізації і підходи до її вивчення. Розглянута проблематика професійної самореалізації, проведено аналіз особливостей самореалізації особистості в різних спеціалізаціях вивченої професії. Припускається, що характеристики волі, рішучості і індикатора типу особистості забезпечують успіх фахівця при реалізації в соціотехнічній діяльності. Показано наявність достовірних, статистично значимих відмінностей волевих властивостей, рішучості і індикатора типу особистості у початківців і досвідчених фахівців. З допомогою експертів визначено склад професійно значимих якостей, які відрізняються у фахівців різних спеціалізацій. Можливо вважати, що індикатор типу особистості в поєднанні з професійно важливими якостями забезпечує як самореалізацію фахівця, так і в цілому професіоналізацію особистості, безпосередньо забезпечує ефективну професійну діяльність. Для емпіричного дослідження було спеціально сконструйовано психодіагностичний комплекс в складі: «Індикатора типу особистості» (МБТИ) К. Бриггс і І. Майерс; методики «Волеві властивості особистості» (ВКЛ) М. Чумакова; процедури «Мультидименціональні шкали рішучості» (МШР) А. Саннікова; «Особистого опитувальника» (5FL) Р. МакКрайє і П. Коста в адаптації А.Б. Хромова. Статистична обробка даних проводилася з використанням комп'ютерної програми SPSS 13.0 for Windows. Використовувалися кількісний (кореляційний, регресійний) і якісний (метод «асов» і метод «профилей») аналізи даних. Виявлені статистично значимі взаємозв'язки між показателями рішучості, волевіми властивостями і індикаторами типу особистості. Представлено опис психологічних характеристик рішучості і волевих властивостей особистості у осіб різної спеціалізації базової професії. Порівняння волевих властивостей у осіб різних спеціальностей показало: у судомеханіків виражені рішучість і витривалість; у судоводителів – цілеспрямованість, відповідальність і

настойчивость.

Ключевые слова: профессионализация; профессионально важные качества; профессионал; специальность; волевые качества личности; решимость личности.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] V. A. Bodrov, Psihologiya professional'noj prigodnosti; 2-e izd. Moskva, Rossiya: PER SE, 2006, 512 s.
- [2] S. V. Gucykova, Metod ekspertnyh ocenok. Teoriya i praktika. Moskva, Rossiya: In-t psihologii RAN, 2011, 170 s.
- [3] L. A. Korostyleva, Psihologiya samorealizacii lichnosti: zatrudneniya v professional'noj sfere. Sankt-Peterburg, Rossiya: Rech', 2005, 222 s.
- [4] S. D. Maksymenko, V. I. Osodlo, «Struktura ta osobystisni determinanty profesiinoi samorealizatsii subiekta», Problemy suchasnoi psykholohii; S. D. Maksymenka, L. A. Onufriievoi, Red., vyp. 80 s. 3–19, 2010.
- [5] O. K. Mitrakova, Professional'no vazhnye kachestva lichnosti sudovoditelya po dannym ekspertnoj ocenki. Vladivostok, Rossiya, 2007, s. 1–9.
- [6] L. V. Pomytkina, «Profesiina samorealizatsiia psykholoha v praktychnii diialnosti», «Profesní seberealizace psychologa v praxi», Moderní aspekty vědy. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2021, XIV, s. 27–36.
- [7] Ye. O. Romanenko, L. V. Pomytkina, «Profesiina samorealizatsiia osobystosti u yurydychnii praktytysi», «Profesní seberealizace jednotlivce v právní praxi», Moderní aspekty vědy. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2021, XIV, s. 17–26.
- [8] A. I. Sannikov, Psihologiya zhiznennogo vybora lichnosti. Odessa, Ukraina: Izd-vo «VMV», 2015.
- [9] A. I. Sannikov, S. V. Sribna, «Motyvatsiia y volia v rehuliatsii pryiniattia rishen osobystistiu», Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriia «Sotsialni ta povedinkovi nauky», vyp. 15(44), s. 108–125, 2021.
- [10] O. V. Strelkova, «Psihologicheskie aspekty professional'noj deyatel'nosti moryakov», Vestnik RGU im. I. Kanta, vyp. 5, s. 45–51, 2010.

*Стаття надійшла до редакції
10 січня 2022 року*

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-81-97](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-81-97)

UDK 159.95 : 614253.52

Oleksandra Shevchenko,

PhD of Psychological Sciences,


Vice-Rector for Scientific and Methodological Work

at Cherkasy Medical Academy, Associate Professor at the Department of

Professional Medical and Pharmaceutical Disciplines,

Honored Healthcare Worker of Ukraine.

Cherkasy, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0003-0915-3495>

lesya-shevchenko@ukr.net


Marianna Marusynets,

Doctor of Pedagogical (PhD of Psychological Sciences),

Professor of Psychology and Pedagogy Department

at National Pedagogical Dragomanov University.

Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-9935-3337>

marusynetsm@ukr.net


Yuliia Nenko,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,

Head of Foreign Languages Department at Cherkasy Institute

of Fire Safety named after Chornobyl Heroes.

Cherkasy, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0001-7868-0155>

julia18016@ukr.net

PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF NURSES TRAINING FROM THE POSITION OF RESILIENCE

Abstract. The article highlights the results of theoretical analysis of scientific literature and the study of peculiarities of nurses' professional development in the course of their professional training. A number of problems have been outlined, which indicate the need to develop resilience of this category of specialists dealing with severe somatic patients and providing appropriate socio-psychological conditions in the process of their professional training. An alternative program for the development of resilience of future specialists in «Nursing» dealing with severe somatic patients, in which the psychological component is substantiated, as such, which will promote the development of stability and stress resistance of nurses in situations of different production complexity. Experimental data are presented, which confirm the need to develop this ability in nurses throughout professional training. The procedure

and results of the formative experiment are highlighted, which testify to the effectiveness of the author's program for the development of resilience of future specialists in «Nursing» in working with severe somatic patients. The practical significance of the research, which consists in the development and testing of a comprehensive psychological program for the development of resilience of future nurses in working with difficult semantic patients, is outlined. The obtained results, developed psychodiagnostic and corrective methods, as well as training sessions can be implemented in practical classes on the basics of nursing, basics of psychology and interpersonal communication, nursing in palliative and hospice care, nursing ethics and deontology, occupational psychology, psychology. educational institutions that provide professional training for future nurses. The sustainability training program can be used in the training process aimed at training nurses, as well as in refresher courses during direct practical activities for continuous training.

Key words: resilience; future nurses; psychological resilience; stress resilience; psychological program.

INTRODUCTION / ВСТУП

Problem statement. The increase in the pace of life, growth of information, intensification of work in modern world increase the requirements for specialists whose profession is related to people. The work of nurses is no exception, since they by virtue of their functional responsibilities are constantly in the area of high professional responsibility due to the danger of difficult experiences associated with unexpected work situations, uncertainty of conditions, physical and psychological stress, and sometimes overload. The current situation in the globalized world, the pandemic of coronavirus infection, specially focuses on the working conditions of medical specialists. This was stated by UN Secretary General Antonio Guterres, who called on governments, society and health authorities to immediately address the mental health needs arising from the coronavirus pandemic, warning that COVID-19 could provoke a crisis in this area, and noted that health workers need special help and support nowadays.

Health care reform in Ukraine, updated requirements and public attitudes to nursing practice indicate the need for a new generation of health workers with a high level of resilience in carrying out professional activities in situations of varying production complexity. The International Labor Organization ascertains in its recommendations that today the profession of a nurse is one of those that is inherently stressful.

Analysis of recent research and publications. The results of scientific research indicate a significant interest in the issue of emotional stability, mental

and physical well-being of nurses and prevention of burnout. It was established that nursing profession is classified as particularly sensitive to different types of stress, characterized by high emotionality, significant mental and physical stress and overload, dissatisfaction with financial situation, special interaction with patients, doctors, colleagues / members of the medical team, potential propensity to burnout. It has been revealed that more than 40 percent of nurses suffer from physical, emotional or mental exhaustion and have characteristic signs of emotional burnout (D. Sieg, 2015).

Anderson G. and co-authors (G. Anderson, M. Black, J. Collins, A. Vaughn, 2019) provide data of Canada of Public Health and Safety Personnel (PHSP), that 44.5% of respondents have at least one manifestation of mental health disorder (eg, anxiety, depression, suicidal ideation, post-traumatic stress disorder) associated with their stressful work activities.

This requires constant and maximum mobilization of the nurse's own resources and necessitates the formation of protective factors that would support the healthy and stable psychological functioning of these professionals.

The ability to overcome or recover from the effects of stress and turn it into a positive life and professional experience is called resilience. Numerous foreign studies emphasize that resilience helps nurses adapt to the difficult physical, mental, and emotional nature of their profession (F. Cameron, S. Brownie, 2010). Researchers G. Manzano-Garcia & J. Ayala-Calvo (G. Manzano-Garcia, J. Ayala-Calvo, 2012), who involved 983 nurses in the study, claim that resilience is a major factor that protects against emotional exhaustion. Resilient nurses are better able to respond to stress, manage and avoid negative impacts while maintaining their own well-being.

The analysis of the data shows that the nursing resilience development programs described in the professional journals were used exclusively outside Ukraine (Australia, the United States, China, Canada, Turkey, etc.), had a point application in some institutions or departments (eg, children's oncology department, intensive care unit), for certain categories of nurses (for example, new nurses). It is worth noting that the system of training nurses abroad has some differences from the Ukrainian, first of all, with its quite flexible organization. In many countries, health facilities have developed a psychological service that provides care, including assistance to health professionals and nurses in particular.

AIM AND TASKS / МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

The aim of the article is to substantiate the overall strategy of the content and objectives of the program for the development of resilience of future nurses dealing with severe somatic patients.

In this regard, the **main objectives** of the study are as follows:

1) based on the results of theoretical analysis of scientific literature and educational practice to identify psychological features and problems of professional training of nurses in the context of resilience;

2) to present the author's program of development of resilience of future specialists of «Nursing» in work with severe somatic patients;

3) to carry out approbation and to define efficiency of the author's program of development of resilience of future nurses.

THE THEORETICAL BACKGROUNDS / ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Nurse resilience is the ability to accurately perceive and adequately respond to stressful situations (J. Arzouman, 2015). A high degree of resilience helps nurses cope with stressful health conditions and minimizes moral stress that causes emotional exhaustion and burnout. A similar understanding of nurse resilience is expressed by the American researcher D. Sieg and emphasizes that resilience is the ability to accurately perceive and adequately respond to stressful situations not only during a crisis, but also during the daily performance of professional activities. With the uncertainty in connection with the reorganization of health care, nurses resilience is more important than ever, says D. Sieg (D. Sieg, 2015).

The need to form the ideas of future nurses about themselves as equal subjects of interaction in the triad «doctor-nurse-patient», development of skills and abilities, as well as personal qualities necessary for mid-level nurses to realize their self-worth as individuals and professionals, strengthening self-confidence, accepting their limitations and resources, developing stress resistance and willingness to act in difficult professional situations, to maintain constructive interaction with participants in the treatment process are also relevant.

In the context of the study, data confirming the need for targeted training of future nurses to develop their resilience in critical situations of work with seriously ill people and their relatives, while adhering to ethical standards and maintaining emotional balance is of great interest. These are the studies by G. McDonald et al., R. Maunder et al., J. Gerhart et al., S. Chesak et al., M. Mealer et al., M. Earvolino-Ramirez, M. Mcallister.

Theoretical analysis of the literature and practice of professional activity of nurses, conducted by the authors, led to the assumptions about the insufficient level of resilience in a large number of nurses, which may be caused by the lack of special psychological training for the development of this quality, and insufficient scientific and methodological development of the content of personal training in the process of professional development of nurses in general, indicating the need to develop a

special program for the development of resilience in working with severe somatic patients in the process of professional development of future nurses.

Results of theoretical analysis of scientific literature and the study of peculiarities of nurses' professional development allowed to identify a number of educational problems necessary for the development of resilience of this category of professionals.

The first group of problems related to the direct impact on the formation and development of resilience includes the limited theoretical and methodological development of the process of formation of this professionally important quality of medical workers. It should be noted that today in the domestic psychological scientific field there is a limited number of scientific studies related to the development of resilience, however, more relevant consideration was given to tangible, sometimes synonymous concepts, such as «stability», «sustainability», «flexibility», «reproducibility», etc. which, in our opinion, do not sufficiently reveal the essence and specificity of this psychological phenomenon of «resilience».

Researchers K. Pivtorak and I. Fedzhaga (K. Pivtorak, I. Fedzhaga, 2011) stated the limited components of psychological, pedagogical and organizational and methodological conditions for the development of resilience of medical professionals, both during training and in the process of professional practice. There is a lack of research and teaching materials, textbooks, manuals, developing technologies that would represent active forms and methods of resilience formation. The question of psychological resilience of nurses dealing with severe somatic patients remains virtually uncovered.

The second group of problems is related to the training of medical staff. Modern Ukrainian medical school whilst training medical professionals during the study of somatic pathology focuses mainly on changes of physical condition of a patient, underestimating the emotional, psychosocial and spiritual condition of the patient, their impact on the disease and its results. Limited awareness of clinical specialists with changes in the psychological sphere of a person does not allow to adequately respond to them, which can negatively affect the treatment process, on the relationship in the system «medical worker-patient» and on the psychological integrity of the personality of the medical specialist.

The conducted analysis shows that current professional training of future nurses does not take into account the need to develop their resilience for work with severe somatic patients and does not provide appropriate socio-psychological conditions. It is necessary to form the ideas of future nurses about themselves as equal subjects of interaction in the triad «doctor-nurse-patient», to develop skills and personal qualities needed by mid-level nurses to realize their self-worth as individuals and professionals, strengthening self-confidence, accepting their

limitations and resources, developing stress resistance and willingness to act in difficult professional situations, to maintain constructive interaction with patients in the treatment process.

RESEARCH METHODS / МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

To form the nurses resilience, it is necessary to identify the need for it in this group of specialists and the psychological prerequisites for this, the understanding and interpretation of the concept of «psychological stability» by future nurses.

In the context of our study, a diagnostic set of methods is defined, which is based on the need to comply with the basic psychometric requirements for psychodiagnostic tools, as well as the possibility of applying methods for the group form of conducting: «Motivational profile of the individual» (S. Richie, P. Martin, in the author's modification); «Scale of basic beliefs» (R. Yanov-Bulman, adaptation by O. Kravtsova); Questionnaire «Psychological resilience of nurses dealing with severe somatic patients» (O. Shevchenko); «Method of reflexivity diagnosis» (A. Karpov); Methodology «Indicator of coping strategies» (D. Amirhyan, adapted by N. Syrota and V. Yaltonsky); «Stress resilience self-assessment test» (S. Cowhen and G. Willianson); «Analysis of problem situations of the nurse's work with severe somatic patients» (O. Shevchenko); «Communicative tolerance» (V. Boyko); «Diagnosis of rigidity» (G. Eisenk); Methodology «Personal readiness for change» (A. Rodnik et al., adaptation by N. Bazhanova, G. Bardier); «Short scale of resilience» (B. Smith et al., adapted by O. Shevchenko for nurses).

RESEARCH RESULTS / РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Working with severe somatic patients to increase the efficiency of their professional activities and given the fact that this quality is a dynamic characteristic of the individual, which is formed and adjusted, we have developed and tested a program for the development of the studied quality of future nursing professionals in the process of their professional training.

The development of the experimental research program takes into account the selection of forms and methods aimed at the development of all components of resilience in work with severe somatic patients.

When developing the corrective component of the program for the development of the resilience of future nurses in working with severe somatic patients on the value-motivational component, the contradictory nature of the motivational-needs sphere is taken into account, as well as the ambivalent nature of basic beliefs, especially those relating to one's own worth and ability to manage life events.

Within the cognitive-reflexive component of resilience of future specialists in working with severe somatic patients, it was taken into account limited knowledge of the essence of the concept of resilience, barriers and factors of its development in the professional activity of a health worker, as well as insufficient level of reflectivity for a significant number of subjects.

The development of the operational component of resilience took into account the difficulties of future nurses in choosing the optimal coping strategies in working with severe somatic patients, and the limited development of skills of rapid recovery in difficult professional situations.

In forming the content of the program for the development of communicative-regulatory component of resilience in working with severe somatic patients, the insufficient level of important professional quality of nurses was taken into account, such as acceptance of severe somatic patients, rigidity and personal unwillingness to act in unpredictable conditions and recovery from difficult situations.

Taking into account the problems of development of resilience of future nurses revealed in the previous stages of research and the principles and psychological conditions of development of resilience are singled out, the most optimal forms and methods of development of psychological readiness of nurses to work with difficult somatic patients were chosen as prerequisites for the development of their resilience: thematic group discussions, brainstorming, situational role-playing games, rapid diagnostics of individual indicators of resilience, psychogymnastic techniques, tasks for individual independent work, etc.

The content of the program for the development of resilience of future nurses in working with severe somatic patients is designed for 60 hours (of which – 45 classroom hours and 15 hours of independent work). The main form of its implementation was chosen as training, lasting 11 weeks. The study involved 55 students of Cherkasy Medical Academy, future nurses. Of these, the experimental group included 28 people, the control group included 27 people from the same educational institution. Homogeneity of the experimental and control groups was ensured according to the initial data on the development of resilience and socio-demographic characteristics of the subjects.

The effectiveness of the implementation of the program for the development of nurses' resilience in terms of training was assessed by two evaluation before and after the experiment.

In *the experimental group*, as part of professional training, a program for the development of nurses' resilience in working with severe somatic patients in a training format was implemented. In *the control group*, the training of nurses was exclusively traditional and was carried out in accordance with the Industry

Standard of Higher Education. Field of knowledge 1201 Medicine. Direction of training 6.120101 Nursing. Specialty 5.12010102 Nursing.

Evaluation of the statistical significance of the dynamics of indicators of resilience of nurses in general, as well as its individual components before and after the formative experiment was carried out by the G-criterion of signs in both the experimental and control groups. In addition, the criterion χ^2 was used to assess the statistical significance of differences in the indicators of resilience between the participants of the experimental and control groups at the beginning and after the end of the formative experiment.

Comparative analysis of the results of the study of the resilience of the subjects from the experimental and control groups before and after the program showed a fairly strong positive dynamics of both the general level of resilience and its individual components in the experimental group ($r < 0.05$, $r < 0.01$). At the same time, no statistically significant differences were found in the control group during the time when the formative experiment lasted in the experimental group (Table 1).

Table 1

Distribution of study nurses by levels of resilience before (1 evaluation) and after (2 evaluation)

Groups of subjects	Levels of resilience, number of subjects in%					
	Low		Medium		High	
	I evaluation	II evaluation	I evaluation	II evaluation	I evaluation	II evaluation
EG	7,2	3,6*	60,7	39,3*	32,1	57,1*
CG	11,1	7,4	59,3	63,0	29,6	29,6

* – differences are significant at the level ($r < 0,05$)

As can be seen from Table 1, if before the beginning of the formative experiment in the experimental group a high level of resilience was found in 32,1% of the subjects, then after the experiment this number increased to 57,1%. At the same time, the number of subjects with a low level of resilience decreased from 7,2% to 3,6% ($r < 0,05$).

As for the control group, the results of the first and second «evaluations» recorded only minor changes at medium (from 59,3% to 63,0%) and low (from 11,1% to 7,4%) levels, while the number of subjects with a high level of resilience did not change (29,6%). In general, the differences between the indicators of I and II evaluations in the control group are not statistically significant.

Thus, it can be stated that during the approbation of the program of the formative experiment, the number of nurses with a high level of resilience significantly

increased and the number with a low level decreased. As a result, the respondents of the experimental group differed in greater awareness of resilience and its importance in the work of a nurse, a strong value attitude to the development of resilience, the ability to constructive communication and self-regulation in working with severe somatic patients, and showing resilience in professional activities.

Similar results were found for the levels of development of all components of the resilience of future nurses, as evidenced by the results of a comparative analysis of the results of the study of the first (prior forming experiment) and second (after forming experiment) evaluations in the experimental and control groups, aimed at studying changes in the levels of development of the components of the resilience of the participants of the experimental group.

Thus, a comparative analysis of the levels of the value-motivational component of nurses' resilience in the experimental and control groups at the beginning and after the experiment was performed (Table 2).

Table 2

Comparative analysis of the levels of development of the value-motivational component of the nurses' resilience in the experimental and control groups at the beginning and after the experiment

Groups	Levels of value-motivational component, number of subjects in %					
	Prior forming experiment			After forming experiment		
	Low	Medium	High	Low	Medium	High
EG	25,2	54,0	20,8	3,6*	50,0*	46,4*
CG	25,9	59,5	14,6	22,2	59,3	18,5

* – differences are significant at the level ($r < 0,05$)

As can be seen from the data in Table 2, in the experimental group, statistically significant differences ($r < 0,05$) were recorded between the results of the first (prior to the forming experiment) and the second (after the forming experiment) evaluations in the levels of development of the value-motivational component of nurses' resilience.

These are: a significant increase in the number of subjects with a high level (from 20,8% to 46,4%) and a decrease in the number of subjects with a low level of development of this component (from 25,2% to 3,6%). Such nurses showed a desire to psychologically prepare for work with severe somatic patients, to develop psychological stability (elasticity, resilience), they showed a mostly positive attitude to the environment and to themselves as medical professionals.

While the levels of the value-motivational component of the resilience of the participants of the control group between the results of the first (prior to the forming experiment) and the second (after the forming experiment) evaluation were statistically insignificant.

Regarding the dynamics of development of the cognitive-reflexive component of resilience, the generalized results of the comparative analysis according to the levels of development of this component of resilience in the experimental and control groups at the beginning and after the experiment are presented in Table 3.

Table 3

Comparative analysis of the levels of the cognitive-reflexive component of resilience in the experimental and control groups at the beginning and after the experiment

Groups	Levels of cognitive-reflexive component, number of subjects in%					
	Prior forming experiment			After forming experiment		
	Low	Medium	High	Low	Medium	High
EG	17,9	64,2	17,9	7,1*	42,9*	50,0*
CG	18,5	63,0	18,5	11,1	70,4	18,5

* – differences are significant at the level ($r < 0,05$)

From the data given in Table 3 it follows that the differences of the cognitive-reflexive component of resilience between the results of the first (prior to the forming experiment) and the second (after the forming experiment) evaluation in the control group are not statically significant. In the experimental group, on the contrary, an increase in the number of subjects with a high level of development of this component of resistance from 17,9% to 50,0% and a decrease in the number of subjects with a low level of development of this component from 17,9% to 7,1% ($r < 0,05$).

As a result, the experimental group had a higher level of awareness of the nature and psychological preconditions of working with severe somatic patients, were aware of the importance of resilience in the professional activities of nurses, were more than at the beginning of the forming experiment prone to reflection on the peculiarities of their own work with severe somatic patients and opportunities for the development of resilience during educational and professional activities, etc.

Similar tendencies were revealed as a result of a comparative analysis of the levels of development of the operational-activity component of resilience in the participants of the experimental and control groups at the beginning and after the experiment (Table 4).

As follows from the data given in table 4, changes in the development of the operational component of nurses' resilience occurred in both the control and experimental groups, but in the experimental group they are statistically significant. Thus, the indicators of the high level of the operational component in the control group remained almost unchanged, and in the experimental group they increased from 42,9% to 64,3% of the subjects ($r < 0,05$).

Table 4

Comparative analysis of the levels of development of the operational component of the resilience of the participants of the experimental and control groups at the beginning and after the experiment

Groups	Levels of operational component, number of subjects in%					
	Prior forming experiment			After forming experiment		
	Low	Medium	High	Low	Medium	High
EG	7,1	50,0	42,9	3,6*	32,1*	64,3*
CG	11,1	48,1	40,7	7,4	51,9	40,7

* – differences are significant at the level ($r < 0,05$)

The obtained results show that the participants of the forming experiment developed the skills of quick recovery in difficult professional situations, showed the ability to choose the optimal coping strategies in working with severe somatic patients, etc.

In addition, the positive dynamics of the levels of the communicative-regulatory component of resilience in the experimental group at the beginning and after the experiment was recorded in comparison with the control group (Table 5).

Table 5

Comparative analysis of the levels of development of the communicative-regulatory component of the resilience of the subjects from the experimental and control groups at the beginning and after the experiment

Groups	Levels of communicative-regulatory component, number of subjects in%					
	Prior forming experiment			After forming experiment		
	Low	Medium	High	Low	Medium	High
EG	42,8	53,5	3,6	14,3*	53,6*	32,1*
CG	44,4	51,9	3,7	37,0	59,3	3,7

* – differences are significant at the level ($r < 0,01$)

Thus, Table 5 shows that the indicators of the communicative-regulatory component of resilience between the results of the first (prior to the forming experiment) and the second (after the forming experiment) evaluation in the control group practically did not change. And in the experimental group there was a significant increase in the number of subjects with a high level of development of the communicative-regulatory component of resilience (from 3,6% to 32,1%) and a decrease in the number of subjects with a low level of development of this component (from 42,8% to 14,3 %) ($r < 0,01$).

As a result, the experimental group was more willing to act flexibly in unpredictable conditions of communication with severe somatic patients, to be tolerant in difficult situations of communication with severe somatic patients, patient to the displays of their disease, etc.

In general, it can be stated that the conducted comparative analysis of the results of approbation of the developed program testifies to positive changes in the displays of nurses' resilience.

Other reasons for this conclusion are given by the answers to the feedback survey, that was filled-in by the participants of the experimental group after the forming experiment. In particular, 72% of nurses from the experimental group rated the level of usefulness of participation in the training as high, and 28% – as very high. They noted that participation in resilience development training contributed to their greater stress resilience, better understanding of the role of the nurse in working with severe somatic patients, awareness of the possibilities of rapid recovery in difficult situations of interaction with them. In addition, respondents indicated that participation in the training contributed to a better understanding of themselves and other people, helped to establish contact with them.

Almost all subjects from the experimental group indicated that they would use the acquired knowledge in the practice of professional activity, not only in working with severe somatic patients, but also in general with other patients.

Thus, the results of the program approbation confirmed its effectiveness in developing the resilience of nurses.

CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH / ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

The practical significance of the study is to develop and test a comprehensive psychological program for the development of resilience of future nurses in working with severe semantic patients. The obtained results, developed psychodiagnostic and corrective techniques, as well as training sessions can be implemented in practical classes on the basics of nursing, basics of psychology and interpersonal communication, nursing in palliative and hospice care, nursing ethics and deontology, occupational psychology, psychology educational institutions that provide professional training for future nurses.

The resilience development training program can be used in the educational process aimed at training nurses, as well as in advanced training courses during direct practical activities for continuous professional development.

In addition, it would be useful to introduce programs in the health care facilities of our country where nurses could share their problems, feelings and thoughts, share experiences with other nurses who have similar problems, and develop common methods of solving these problems. Nursing professional self-government,

associations, foundations and non-governmental organizations affiliated with nursing should be actively involved in the initiation and implementation of such projects.

Prospects for further research are to study the psychological factors of activation of nursing professional self-government as an important factor in maintaining and developing their resilience, as well as the psychological readiness of teachers of medical education at various levels to develop resilience of future nurses.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED) / СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- [1] К. В. Півторак, І. В. Феджага, «Формування особистості та мотивації навчання студентів медичного вузу», *Медична освіта*, № 4, с. 28–31, 2011.
- [2] G. Anderson, M. Black, J. Collins, A. Vaughn, «Researching Resilience in Bachelor of Science in Nursing (BScN) Students», *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*, vol. 10, is. 3, p. 4098–4102, September 2019. [Online]. Available: <https://shortest.link/37cD>
- [3] J. Arzouman, «Got resilience?», *MEDSURG Nursing*, 24(6), p. 377–436, 2015. [Online]. Available: <https://shortest.link/3gA3>
- [4] F. Cameron, S. Brownie, «Enhancing resilience in registered aged care nurses», *Australas J Ageing*, vol. 29(2), p. 66–71, 2010. DOI: 10.1111/j.1741-6612.2009.00416.x.
- [5] «Computer-assisted resilience training to prepare healthcare workers for pandemic influenza: a randomized trial of the optimal dose of training» / R. G. Maunder et al., *BMC Health Serv Res*, vol. 10, p. 72, 2010. DOI: 10.1186/1472-6963-10-72.
- [6] C. C. Chesak et al., «Enhancing resilience among new nurses: feasibility and efficacy of a pilot intervention», *Ochsner Journal*, vol. 15(1), pp. 38–44, 2015. [Online]. Available: <https://shortest.link/3gA6>
- [7] M. Earvolino-Ramirez, «Resilience: a concept analysis», *Nurs Forum*, vol. 42(2), p. 73–82, 2007. DOI: 10.1111/j.1744-6198.2007.00070.x.
- [8] J. Gerhart, et al., «A pilot test of mindfulness-based communication training to enhance resilience in palliative care professionals», *Journal Contextual Behav Sci*, vol. 5(2), pp. 89–96, 2016. DOI: 10.1016/j.jcbs.2016.04.003.
- [9] G. Manzano, J. C. Ayala-Calvo, «Emotional exhaustion of nursing staff: influence of emotional annoyance and resilience», *International Nursing Review*, vol. 59(1), p. 101–107, 2012. DOI: 10.1111/j.1466-7657.2011.00927.x.
- [10] M. McAllister, «Resilience: a personal attribute, social process and key professional resource for the enhancement of the nursing role», *Prof Infirm*, vol. 66(1), p. 55–62, 2013. DOI: 10.7429/pi.2013.661055.

- [11] G. McDonald, D. Jackson, L. Wilkes, M. H. Vickers, «Personal resilience in nurses and midwives: effects of a work-based educational intervention», *Contempy Nurse*, 45(1), p. 134–143, 2013. DOI: 10.5172/conu.2013.45.1.134.
- [12] M. Mealer, J. Jones, M. Moss, «A qualitative study of resilience and posttraumatic stress disorder in United States ICU nurses», *Intensive Care Med*, vol. 38(9), p. 1445–1451, 2012. DOI: 10.1007/s00134-012-2600-6. Epub 2012 May 23.
- [13] D. Sieg, *7 habits of highly resilient nurses*. [Online]. Available: <https://shortest.link/37cQ> (дата звернення 10.01.2019).

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПІДГОТОВКИ МЕДИЧНИХ СЕСТЕР З ПОЗИЦІЇ РЕЗІЛЬЄНТНОСТІ

Шевченко Олександра Теодорівна,

кандидат психологічних наук, проректор з науково-методичної роботи Черкаської медичної академії, доцент кафедри фахових медичних та фармацевтичних дисциплін, заслужений працівник охорони здоров'я України. Черкаси, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0003-0915-3495>
lesya-shevchenko@ukr.net

Марусинець Мар'яна Михайлівна,

доктор педагогічних (кандидат психологічних) наук, професор, професор кафедри психології і педагогіки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-9935-3337>
marusynetsm@ukr.net

Ненько Юлія Петрівна,

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри іноземних мов Національного університету цивільного захисту України. Черкаси, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0001-7868-0155>
julia18016@ukr.net

Анотація. У статті висвітлено результати теоретичного аналізу наукової літератури та вивчення особливостей професійного становлення медичних сестер у процесі професійної підготовки. Окреслено низку проблем, які вказують на необхідність розвитку резильєнтності даної категорії фахівців у роботі з важкими соматичними хворими та забезпечення відповідних соціально-психологічних умов у процесі їхньої професійної підготовки. Представлено альтернативну програму розвитку резильєнтності

майбутніх фахівців «Сестринської справи» у роботі з важкими соматичними хворими, в якій обґрунтовано психологічну складову, як таку, що сприятиме розвитку стійкості та стресостійкості медичних сестер у ситуаціях різної виробничої складності. Представлено експериментальні дані, які підтверджують необхідність розвитку такої здатності у медичних сестер у процесі фахової підготовки. Висвітлено процедуру та результати формульованого експерименту, які свідчать про ефективність авторської програми розвитку резильєнтності майбутніх фахівців «Сестринської справи» у роботі з важкими соматичними хворими. Її окреслено практичне значення дослідження, яке полягає у розробці та апробації комплексної психологічної програми розвитку стійкості майбутніх медичних сестер у роботі з важкими семантичними хворими. Отримані результати, розроблені психодіагностичні та корекційні методики, а також навчальні заняття можуть бути реалізовані на практичних заняттях з основ медсестринства, основ психології та міжособистісного спілкування, сестринської справи в паліативній та хоспісній допомозі, медсестринської етики та деонтології, психології праці, психології навчальні заклади, які здійснюють професійну підготовку майбутніх медичних сестер. Програма навчання розвитку стійкості може бути використана в навчальному процесі, спрямованому на підготовку медичних сестер, а також на курсах підвищення кваліфікації під час безпосередньої практичної діяльності з безперервного підвищення кваліфікації.

Ключові слова: резильєнтність; майбутні медичні сестри; психологічна стійкість; стресостійкість; психологічна програма.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОДГОТОВКИ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР С ПОЗИЦИИ РЕЗИЛЬЕНТНОСТИ

Шевченко Александра Теодоровна,

кандидат психологических наук, проректор по научно-методической работе Черкасской медицинской академии, доцент кафедры профессиональных медицинских и фармацевтических дисциплин, заслуженный работник здравоохранения Украины. Черкасы, Украина.



<https://orcid.org/0000-0003-0915-3495>
lesya-shevchenko@ukr.net


Марусинец Марьяна Михайловна,

доктор педагогических (кандидат психологических) наук,
профессор, профессор кафедры психологии и педагогики
Национального педагогического университета
имени М. П. Драгоманова.
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-9935-3337>
marusynetsm@ukr.net

Ненька Юлия Петровна,

доктор педагогических наук, профессор,
заведующий кафедрой иностранных языков
Национального университета гражданской обороны Украины.
Черкассы, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0001-7868-0155>
julia18016@ukr.net

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] K. V. Pivtorak, I. V. Fedzhaha, «Formuvannia osobystosti ta motyvatsii navchannia studentiv medychnoho vuzuu», Medychna osvita, № 4, s. 28–31, 2011.
- [2] G. Anderson, M. Black, J. Collins, A. Vaughn, «Researching Resilience in Bachelor of Science in Nursing (BScN) Students», International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE), vol. 10, is. 3, p. 4098–4102, September 2019. [Online]. Available: <https://shortest.link/37cD>
- [3] J. Arzouman, «Got resilience?», MEDSURG Nursing, 24(6), p. 377–436, 2015. [Online]. Available: <https://shortest.link/3gA3>
- [4] F. Cameron, S. Brownie, «Enhancing resilience in registered aged care nurses», Australas J Ageing, vol. 29(2), p. 66–71, 2010. DOI: 10.1111/j.1741-6612.2009.00416.x.
- [5] «Computer-assisted resilience training to prepare healthcare workers for pandemic influenza: a randomized trial of the optimal dose of training» / R. G. Maunder et al., BMC Health Serv Res, vol. 10, p. 72, 2010. DOI: 10.1186/1472-6963-10-72.
- [6] C. C. Chesak et al., «Enhancing resilience among new nurses: feasibility and efficacy of a pilot intervention», Ochsner Journal, vol. 15(1), pp. 38–44, 2015. [Online]. Available: <https://shortest.link/3gA6>
- [7] M. Earvolino-Ramirez, «Resilience: a concept analysis», Nurs Forum, vol. 42(2), p. 73–82, 2007. DOI: 10.1111/j.1744-6198.2007.00070.x.

- [8] J. Gerhart, et al., «A pilot test of mindfulness-based communication training to enhance resilience in palliative care professionals», *Journal Contextual Behav Sci*, vol. 5(2), pp. 89–96, 2016. DOI: 10.1016/j.jcbs.2016.04.003.
- [9] G. Manzano, J. C. Ayala-Calvo, «Emotional exhaustion of nursing staff: influence of emotional annoyance and resilience», *International Nursing Review*, vol. 59(1), p. 101–107, 2012. DOI: 10.1111/j.1466-7657.2011.00927.x.
- [10] M. McAllister, «Resilience: a personal attribute, social process and key professional resource for the enhancement of the nursing role», *Prof Infirm*, vol. 66(1), p. 55–62, 2013. DOI: 10.7429/pi.2013.661055.
- [11] G. McDonald, D. Jackson, L. Wilkes, M. H. Vickers, «Personal resilience in nurses and midwives: effects of a work-based educational intervention», *Contemp Nurse*, 45(1), p. 134–143, 2013. DOI: 10.5172/conu.2013.45.1.134.
- [12] M. Mealer, J. Jones, M. Moss, «A qualitative study of resilience and posttraumatic stress disorder in United States ICU nurses», *Intensive Care Med*, vol. 38(9), p. 1445–1451, 2012. DOI: 10.1007/s00134-012-2600-6. Epub 2012 May 23.
- [13] D. Sieg, 7 habits of highly resilient nurses. [Online]. Available: <https://shortest.link/37cQ> (дата звернення 10.01.2019).

*Стаття надійшла до редакції
10 січня 2022 року*

ЕКОНОМІКА

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-98-118](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-98-118)

УДК 004.8:005.8


Баранов Віталій В'ячеславович,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту та економіки

Льотної академії Національного авіаційного університету.

Кропивницький, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0001-7826-7184>

vaiss@ukr.net


Дорошенко Тетяна Миколаївна,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту та економіки

Льотної академії Національного авіаційного університету.

Кропивницький, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-9968-9201>

tat-doroshenko@ukr.net

ПРОЄКТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ

Анотація. У цій статті досліджуються зміни, які відбуваються у системі проєктного менеджменту в умовах глобального переходу до цифрової економіки. Досліджено особливості використання технології штучного інтелекту, машинного навчання, експертних систем у сучасній проєктній діяльності. Визначено відмінні риси цифрових інструментів проєктного менеджменту, проаналізовано вплив цифрових технологій які використовують штучний інтелект на специфіку організації проєктної діяльності бізнес-структур. Результати дослідження можуть бути використані в практиці та теорії проєктного менеджменту для вирішення широкого кола сучасних завдань пов'язаних з впровадженням спеціалізованого програмного забезпечення на основі штучного інтелекту у сфері управління проєктами. Проведено дослідження реалізації інструментів цифрового проєктного менеджменту через використання необхідного технічного забезпечення та здатність команди проєкту впроваджувати та використовувати відповідні інноваційні процедури. Досліджено функціонування елементів спеціального програмного забезпечення, які забезпечують ефективне використання інструментів цифрового проєктного

менеджменту. Показано, що на основі традиційної моделі в управлінні проектами, заснованої на вивчених та відпрацьованих елементах та застарілій на даний час теоретичній базі, з'являється принципова нова модель проектного менеджменту. Аналіз сучасної наукової літератури та відповідної господарської практики застосування проектного менеджменту у різних галузях світової економіки свідчить про перехід до цифрової моделі управління проектами яка базується на обов'язковому використанні спеціалізованого програмного забезпечення на основі застосування штучного інтелекту для автоматизації управлінської діяльності, що своєю чергою відкриває принципово нові можливості в організації проектної діяльності в умовах глобальної цифровізації суспільства та економіки.

Ключові слова: проекти; управління проектами; технології штучного інтелекту; машинне навчання; експертні системи, інновації; цифровий проектний менеджмент.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Ефективна організація проектного управління визначає успіх виконання та реалізації проекту у будь-якій сфері, а якість та своєчасність управлінських рішень особливо на початкових етапах формування, розробки або планування проекту може мати визначальне значення. Кожний окремий проект це практично завжди унікальна подія яку дуже важко стандартизувати, однак процеси що охоплюють процеси управління проектами у великій мірі піддаються стандартизації. Практика проектного менеджменту свідчить про те що більш ніж половини часу роботи керівника проекту витрачається на виконання адміністративних задач частина з яких може бути автоматизованою, а інша частина опрацьована за допомогою сучасних інформаційних технологій побудованих на алгоритмах штучного інтелекту.

Штучний інтелект (ШІ), Artificial Intelligence (AI) – широке поняття, яке має на увазі технології, які імітують людське мислення та навички, такі як аналіз неструктурованої інформації, самостійне формування висновків та можливість підтримувати продуктивний та осмислений діалог. Технології ШІ вже опанували рутинні функції та почали своє проникнення у сфери, які раніше були доступні лише людині. Сфера застосування ШІ на сучасному етапі розвитку вже охоплює та управління проектами. Штучний

інтелект є безальтернативним інструментом впровадження аналітичних додатків в галузі проєктного менеджменту (Project Management PM).

В умовах глобальної цифровізації економіки обсяги інформаційного навантаження зростають великими темпами та для того, щоб адекватно реагувати на зміни які відбуваються на ринках, не втратити конкурентні позиції, підтримувати високу продуктивність команди проєкту необхідно отримати, опрацювати та проаналізувати великий обсяг даних. Сьогодні лише технології побудовані на основі штучного інтелекту дозволяють опрацьовувати великий обсяг неструктурованих даних, відповідно їх систематизувати, проаналізувати та виявити закономірності та взаємозв'язки на рівні який людина охопите не може.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Використання технологій штучного інтелекту, машинного навчання, експертних систем у сучасній проєктній діяльності знаходиться в центрі уваги дослідників проєктного менеджменту. Основні тенденції розвитку зазначених елементів висвітлено у дослідженнях М. Глибовець та М. Олецький [2], Г. Іванченко [4], С. Субботін [8], С. Шаров [10]. Особливості цифрових інструментів проєктного менеджменту розкрито у працях Д. Анікіна [1], Б. Кузікова [5], М. Проскурін [9]. Впровадженням спеціалізованого програмного забезпечення розглядаються у працях українських та зарубіжних учених Я. Глинського та В. Ряжської [3], А. Матвійчука [6], С. Шаров [10], F. El-Masry [11] та ін.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою даної статті є з'ясувати особливості застосування цифрових інструментів проєктного менеджменту створених на основі використання штучного інтелекту та алгоритмів машинного навчання, дослідити перспективні напрями цифрового проєктного менеджменту та виокремити найбільш цінні елементи такого підходу.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі **завдання**: проаналізувати розвиток цифрових інструментів проєктного менеджменту; визначити сучасні підходи та особливості застосування додатків побудованих на основі штучного інтелекту у сфері проєктного управління; вивчити перспективні напрями розвитку цифрового проєктного менеджменту в умовах глобальної цифровізації світової економіки.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Використання технології штучного інтелекту у сфері управління проектами налічує понад три десятиріччя. Так у 1987 році вийшла відома на весь світ стаття Уільяма Хослі «Використання додатків штучного інтелекту в управлінні проектами». У той же період за ініціативою NASA було закінчено дослідження ефективного застосування технології штучного інтелекту в управлінні проектами [4].

Слід зразу відзначити що штучний інтелект, машинне навчання та глобальна роботизація кардинально трансформують філософію управління проектами. Вплив використання систем на основі штучного інтелекту сьогодні важко переоцінити, він значною мірою визначає успіх реалізації проекту. Дослідження великої кількості раніше виконаних проектів використовується для навчання штучного інтелекту, для того, щоб більш ефективно допомагати керівнику проекту на усіх стадіях його реалізації, включно з оцінкою термінів та ресурсів, комунікації, ідентифікацію та управління ризиками та інше [9].

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Беручи до уваги значну кількість наукових публікацій із даної проблематики, слід зауважити що питання використання штучного інтелекту у сфері проектного менеджменту потребує додаткового аналізу та вивчення. У статті було використано як загальнонаукові так і спеціальні методи та прийоми наукового дослідження: діалектики, аналізу і синтезу, класифікації та типології; системного підходу; статистичний аналіз.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Розвиток машинного навчання, яке є основою функціонування систем на базі ШІ, знаходиться сьогодні лише на початковій стадії щодо його використання в управлінні проектами, однак близько 30% проектів вже його використовують. Сфера застосування машинного навчання дуже широка. Так технологія машинного навчання дозволяє опрацьовувати звичайний графік та визначати ділянки де проект можливо прискорити. ШІ здатен в окремих випадках відігравати ключову роль у прийнятті управлінських рішень та значно економити час на їх формування. Оскільки прийняття рішень необхідне протягом всього проекту керівники які використовують спеціалізоване програмне забезпечення на основі ШІ озброєні якіснішою аналітикою щодо проектних процесів. Алгоритми машинного навчання допомагають зрозуміти проектним менеджерам

який функціонал ПЗ не використовується або використовується недостатньо.

Важливими складовими зовнішнього оточення машинного навчання є Data Science та Data Mining, також практичне застосування знаходять програмні бібліотеки інтелектуального аналізу даних, алгоритмів оптимізації та об'єктивно-орієнтовного програмування [7].

Взагалі методи машинного навчання поділяють на чотири основні групи: класичне навчання, навчання з підкріпленням, нейромережі та глибоке навчання, ансамблеві методи.

Класичні методи машинного навчання поділяються на: навчання з вчителем (supervised learning) та навчання без вчителя (unsupervised learning). Методи навчання з вчителем передбачають початкові дані та набір раніше заданих класів. Для такого навчання необхідна відповідна вибірка, яка містить визначені зразки різних класів. Методи навчання без вчителя не потребують навчальних даних, однак вони не ставлять у відповідність даним які вводять визначений клас, а лише досліджують взаємозв'язки у даних та розділяють початкові дані на однакові групи.

Класичні процедури навчання з підкріпленням на кожному етапі полягають в оцінюванні на кожному етапі модель стану майбутнього, присвоюють цінність кожній дії, а потім відбирають дію з найвищим значенням цінності, але зараз з'явилися моделі, які використовують нові методи прийняття рішень.

Нейромережа на відміну від інших підходів діє не лише згідно із заданим алгоритмами та формулами, але використовує і попередній досвід. Глибинне навчання дозволяє не тільки удосконалювати певну модель, а й передбачати кінцевий результат виходячи з вхідних даних, при цьому для навчання мережі можна використовувати як контрольоване, так і безконтрольне навчання [3].

Ансамблеві методи, які мають різні назви (mixture of experts, committee machines, classifier ensembles, classifier fusion та інші) засновані на ідеї навчання кількох (базових) класифікаторів в межах однієї навчальної вибірки та комбінації їх прогнозів для нових об'єктів.

Складність проектів в умовах цифрової економіки передбачає зростання трудомісткості їх реалізації, збільшення вартості та тривалості. В сучасних умовах ефективно управління проектами може здійснюватись лише опираючись на досконалі алгоритми та процедури управління. Використання технологій штучного інтелекту та машинного навчання це наступний етап еволюції проектного менеджменту та автоматизації управлінської діяльності. Наприклад системи на основі штучного

інтелекту та алгоритмів сентиментального аналізу можуть опрацьовувати повідомлення клієнтів, щоб в будь-який час зрозуміти та ідентифікувати їх потреби [1]. Такі системи дозволяють миттєво надавати команді проєкту засоби які здатні ефективно розв'язувати проблеми та запити клієнтів, або можливість оперативно відповісти на питання які виникли. Своєю чергою це дозволить менеджменту проєкту підтримати зацікавлені сторони у продуктивній реалізації проєкту.

Машинне навчання також застосовується при розробці ієрархічної структури робіт, яка містить взаємозв'язки, задачі, обмеження у межах певного проєкту. Програмне забезпечення проєктного менеджменту яке підтримує алгоритми машинного навчання може автоматично перетворювати ієрархічну структуру робіт в інтелектуальні карти та додатково виокремлювати ІСР-задачі та зв'язки між ними. Крім того, штучний інтелект на основі машинного навчання за допомогою бази знань організації може здійснювати планування задач та пропонувати команді проєкту основні показники ефективності. Такі системи здатні розуміти ІСР та пропонувати набір альтернативних графіків для виконання проєкту. Розумні когнітивні системи здатні ідентифікувати навіть окремі функціональні зв'язки між задачами та опираючись на це відповідно планувати графік. При потребі, або через зміни у ході реалізації проєкту графік може бути змінений у залежності від продуктивності команди проєкту. Це не лише дозволяє підвищувати продуктивність праці, але і допомагає покращити командну роботу. Програмне забезпечення на основі машинного навчання можуть визначати чи правильно реалізується проєкт чи існує ймовірність відхилення виконання окремих завдань або етапів. Зрозуміло що використання систем на основі штучного інтелекту передбачає постійне інформаційне їх супроводження. Команда проєкту повинна вчасно і правдиво вносити необхідні дані у систему для того, щоб алгоритми ШІ могли адекватно аналізувати поточний стан проєкту та надавати правдиву та корисну інформацію менеджменту проєкту. Сучасні когнітивні системи можуть прогнозувати результати проєктів опрацьовуючи для цього величезні обсяги даних які містяться у системі та враховують навіть незначні фактори якими нехтують при спрощенні проєктних розрахунків. Все це у комплексі дозволяє керівнику проєкту вчасно приймати необхідні управлінські рішення та уникати критичних ситуацій під час реалізації проєкту. Менеджмент проєкту може використовувати системи штучного інтелекту на основі машинного навчання для моніторингу якості реалізації проєкту, а також ретельно аналізувати складні контакти, їх умови та обов'язки які у них закладені.

Все це у сукупності дозволяє не лише підвищувати загальну ефективність реалізації проєкту, а й вивільнити час керівництва для вирішення стратегічних завдань та поточних проблем [5].

Ще одним трендом виступають експертні системи (Expert systems) які надають керівникам проєкту додаткові інструменти для прийняття управлінських рішень, наприклад такі як дерева рішень. ПЗ може аналізувати шаблони експертних рішень і використовуючи можливості ШІ надавати менеджерам проєкту найбільш ефективні варіанти управлінських рішень.

Додатки для управління проєктами також активно використовують глибинне навчання (Deep learning) завдяки чому можливо прогнозувати працезатрати, відстежувати хід виконання проєкти та постійно оновлювати прогнози щодо його реалізації. Глибинне навчання також є високоефективним у розпізнаванні мови та у різних системах спілкування. Для глибинного навчання важлива якість та кількість вхідних даних, чим їх більше, тим точніше робота усієї системи [7].

Також важливим моментом виступає роботизація бізнес-процесів (Robotic process automation), яка є однією з перших технологій для підтримки задач адміністрування проєктних менеджерів. Ця технологія широко застосовується тому що виявилось достатньо легко автоматизувати напрямки роботи які традиційно не були автоматизовані: людські або паперові операції. Таким прикладом є рахунки-фактури які передбачають що персонал затверджує платіжні рахунки та вносить їх у платіжну систему, але більшість з подібних операцій можливо автоматизувати.

Сучасні проєкти відзначаються зростанням рівня складності їх проєктування, реалізації та управління, тому в сучасній проєктній практиці використовуються цілі методики щодо штучного інтелекту. Розглянемо такі з них як: Knowledge Discovery in Databases, Cross-industry standard process for data mining, ASUM.

Knowledge Discovery in Databases (KDD) це підхід якій передбачає широкий процес пошуку знань та використовує визначені методи інтелектуального аналізу даних на високому рівні опрацювання даних. Він охоплює машинне навчання, розпізнавання образів, роботу з базами даних, використання статистики, штучного інтелекту, збору знань для експертних систем та візуалізації даних [6].

Суть KDD полягає в отриманні необхідних знань через опрацювання великих баз даних. Це відбувається з використанням методів інтелектуального аналізу даних для ідентифікації інформації яку можна

визначити як знання відповідно до чітких критеріїв на підставі використання бази даних одночасно з необхідною попередньою обробкою бази даних, підрахунком та перетворенням.

Алгоритм пошуку та ідентифікації на основі даних передбачає: очищення та попередню обробку даних; зведення та прогнозування даних; вибір задачі інтелектуального аналізу даних; вибір алгоритму або декількох алгоритмів інтелектуального аналізу даних; інтелектуальний аналіз даних; інтерпретація сформованих зразків; консолідація відкритих знань.

Cross-industry standard process for data mining (CRISP-DM) це галузевий стандарт, аналітична модель життєвого циклу дослідницького проєкту, де реалізовані загальні принципи які використовують експерти з ШІ. CRISP-DM є найбільш популярною платформою для реалізації проєктів машинного навчання завдяки спеціальним інструментам які дозволяють розв'язувати задачі інтелектуального аналізу даних. CRISP-DM складається з таких елементів розуміння бізнес-цілей (Business Understanding), вивчення даних (Data Understanding), підготовка даних (Data preparation), моделювання (Modeling), Оцінка (Evaluation), впровадження (Deployment).

Альтернативою CRISP-DM виступає ASUM. У теперішній час основним користувачем ASUM є компанія IBM яка спершу модернізувала CRISP-DM у власний продукт SPSS Modeler, а потім випустила допрацьовану версію під назвою ASUM [4].

ASUM (Уніфікований метод аналітичних рішень) це фактично покрокове керівництво щодо проведення повного життєвого циклу реалізації завдань IBM Analytics. Головна мета його розробки полягає в економії часу, який витрачається на виконання певних процесів. Також відбувається оцінювання та зниження ризиків через встановлення особливої послідовності які підвищують продуктивність у цілому.

ASUM реалізується через такі фази: аналіз; розробка, проектування, задум; налаштування та збирання; впровадження; управління та оптимізація. Кожна з цих фаз є елементом управління проєктами який чітко контролюється та забезпечує послідовність та координацію.

В теперішній час використовується велика кількість рішень з використанням ШІ які можна умовно поділити на два класу: віртуальні помічники керівника проєкту; штучний інтелект в системах управління проєктами.

Серед віртуальних помічників проєкту можна виділити такі:

PMOtto.ai – «віртуальний помічник» керівника проєкту який був представлений у 2017 році Allan Rocha та Ricardo Vargas. Це сервіс поєднує

у собі функції чат-бота та інтерфейс взаємодії з різними системами та додатками щодо управління проєктами, такими як Microsoft Office 365 Project Online. PMOtto дозволяє учасникам проєкту ефективно взаємодіяти з використанням смартфона або вебчату. Можливо інформувати про виконання конкретних завдань, доводити інформацію про поточні або потенційні ризики, швидко формувати необхідні інформаційні запити та надсилати відповіді. Даний сервіс здатен ідентифікувати мову та текст та перетворювати їх у відповідні команди для інформаційних систем. ШІ PMOtto може також надавати рекомендації щодо реалізації проєкту, які ґрунтуються на використанні технології машинного навчання та відповідних алгоритмах, які сформовані з використанням великої кількості комбінацій профілів управління різними проєктами протягом 20 років [10].

Lili.ai – додаток основна задача якого підвищення ефективності проєктного управління за рахунок оптимізації бюджетів проєктів. Lili.ai є французькою розробкою так само як і віртуальний помічник менеджера проєкту. Алгоритми ШІ Lili.ai довели свою високу ефективність та отримали кілька нагород серед яких CogX AI Rising Star Award, та є учасником престижного конкурсу X-Prize. Слід додати що ШІ Lili.ai веде власний блог Liliai.blog [11].

Autodesk Construction IQ (раніше відомий як Project IQ) – віртуальний помічник розроблений переважно для об'єктів будівництва. ШІ використовуючи методи машинного навчання збирає та аналізує дані щодо якості та безпеки об'єктів будівництва, можливих ризиків, розраховує ймовірність зсуву запланованих термінів виконання і т. ін. Construction IQ використовує результати спостережень, аудитів, журналів технагляду, фотографій, технічних завдань, звітів виконавців та інші джерела для глибокого аналізу та виявлення потенційних ризиків по проєкту. Отримані результати відбиваються у Project Home – у вигляді єдиного вікна в якому розміщена найбільш важлива інформація щодо проєкту: прогрес виконання робіт, інтерактивна модель об'єкта, інформація з камер спостережень та ін.. Подібний інтерфейс зручний для користування, він здатен значною мірою оптимізувати організацію роботи всієї команди проєкту.

Цікавою розробкою серед багатьох програмних засобів проєктного управління виглядає Бітрікс 24. Можливості даного програмного забезпечення дозволяють формувати принципово нові задачі під час реалізації проєкту, здійснювати призначення або ротацію ключових виконавців, моніторити статус виконання окремих задач, працювати з

відправкою повідомлень та реалізовувати достатньо широкий перелік інших функцій. На цій же платформі був розроблений Бітрікс 24. Ассісетіт, можливості якого дозволяють працювати з поширеними голосовими сервісами такими як Яндекс Аліса або Google Assistant. Використання голосового сервісу дозволяє більш ефективно організувати роботу команди проєкту, видавати завдання виконавцям, призначати робочі зустрічі та наради, спілкуватись виключно в середовищі проєкту [11].

У 2019 році в межах 41-ї Міжнародної конференції з розробки програмного забезпечення яка пройшла в Монреалі у Канаді була презентована архітектура віртуального помічника гнучких (agile) проєктів. Такий помічник буде вкрай корисним для гнучких команд для ідентифікації елементів беклогу, уточнення елементів, планування спринту, моніторингу виконання спринту та управління ризиками.

Також існує і дещо інший підхід щодо створення віртуальних помічників. Такі помічники, а також чат-боти можна створювати за допомогою відповідних платформ які містять відповідний набір інструментів. Один з подібних ресурсів Azure Bot Service розрахований на створення рішень корпоративного рівня, інший, Dialogflow, інтегрований з різними системами такими як Redbooth, може використовуватись для управління проєктами [9].

До систем управління проєктами можна віднести системи які використовують штучний інтелект:

Smart Projects – це складний комплекс управління проєктами який містить набір відповідних додатків які забезпечують підтримку повного циклу менеджменту проєктів. Цей інтелектуальний продукт використовує такі технології як мультиагентні системи, онтології (бази знань) та мерецентричний підхід для побудови складних систем планування та управління.

Інший продукт це Ауґоґа який орієнтований на створення оптимальних календарно-мережевих графіків проєктів. Для цього використовуються технології штучного інтелекту, а також застосовуються відповідні правила та знання щодо планування. Передбачена також можливість для користувачів доповнювати знання системи правилами які притаманні лише для конкретної сфери. Цікавою є історія створення даної платформи: спершу вона розроблялась на замовлення NASA для екстреної допомоги у розв'язанні критичних задач планування зі складними обмеженнями, але потім система виявилась необхідною для використання в інших організаціях. Ауґоґа безпосередньо розроблена з орієнтацією на

великі проекти зі складними обмеженнями та вимогами до ресурсів що використовуються [11].

Оригінальним програмним рішенням динамічного планувальника є Liquid Planner, який побудований на інтелектуальних алгоритмах. Він здатен самостійно планувати вірогідні дати завершення певних етапів проекту, у тих випадках коли змінюються терміни, або коли наявні ресурси перерозподіляються на інші проекти або коли інші задачі набувають вищого пріоритету.

Заслугує уваги Infosys Nia Contracts Analysis, платформа штучного інтелекту яка автоматизує як бізнес, так і ІТ-процеси. Дана архітектура дозволяє власним клієнтам використовувати потужні алгоритми ШІ для вирішення широкого круга задач, а один з її модулів, Nia Contracts Analysis, використовує машинне навчання та соматичне моделювання для оптимізації управління контрактами, прискорення перевірки контрактів та зниження ризиків щодо їх укладання. Застосування цього додатку найбільш ефективно для особливо складних проектних договорів, які складаються з сотень сторінок, містять багато уточнень, доповнені різноманітними ціновими схемами та умовами постачання, що можуть змінюватись з часом.

Відмінність додатку PsodaVision який також використовує технологію машинного навчання полягає у можливості синхронізувати фізичні та цифрові Канбан-дошки. Штучний інтелект програми опрацьовує фізичне зображення та переносить його в цифрове поле [9].

Оболонка Cloverleaf допоможе керівнику проекту сформувати та налаштувати ефективну команду для результативної спільної діяльності. ШІ бере на себе деякі з функцій HR-менеджера, порівнює особисті якості та навички виконавців, для того, щоб оптимізувати роботу всієї команди.

PineStem побудований на основі використання штучного інтелекту, однак його діяльність розрахована виключно для ІТ-проектів. Цей додаток формує ефективну команду з розробки програмного забезпечення, визначає найбільш ефективних співробітників для конкретних видів робіт виходячи з аналізу їх попередньої роботи. Технології машинного навчання дозволяють удосконалювати PineStem в міру зростання його бази даних. Використання цього сервісу доцільне в Agile-проектах, де він відстежує кожний спринт щоденно та інформує всю команду проекту про стан виконання відповідних робіт, наскільки все йде за планом з врахуванням темпів виконання та наявних помилок. Аналізуючи поточні дані та накопичений досвід PineStem визначає загальну продуктивність команди, коректність відведених строків виконання, а це своєю чергою дозволяє

керівнику проєкту своєчасно приймати необхідні управлінські рішення та вживати коригуючі заходи для повернення проєкту в межі плану.

TARA AI – платформа, яка за допомогою ШІ, машинного навчання супроводжує проєкти на всіх стадіях. Дана система може формувати варіанти реалізації проєкту в межах виділеного бюджету, допомагає з формуванням команди проєкту, а також пропонує ряд інших сервісів щодо підтримки, контролю та аналізу виконання робіт по проєкту [11].

Наведені додатки не вичерпують цифрові інструменти проєктного менеджменту, а лише окреслюють окремі напрями застосування спеціалізованого програмного забезпечення на основі штучного інтелекту та алгоритмів машинного навчання у царині проєктного управління. Поряд з цим представлені та аналогічні цифрові інструменти є лише помічниками керівника проєкту які мають лише функції, що доповнюють та супроводжують. Мова не йде про повноцінну заміну керівника на штучний інтелект, а про створення більш ефективних умов роботи для менеджера, звільнення його від рутинної роботи, та автоматизації багатьох другорядних завдань. Штучний інтелект дозволяє керівнику проєкту сконцентруватись на сферах які важко формалізувати, таких як управління комунікаціями та очікуваннями, врегулювання конфліктів, стратегічне планування та інше. Також слід наголосити на тому що використання високих технологій машинного навчання, штучного інтелекту потребує достатньо високого рівня дисципліни та культури проєктного менеджменту. Надійність та результативність роботи ШІ багато в чому залежить від своєчасності та правдивості даних які вносяться до системи.

Як в будь-якої технології, так і в додатках з використанням ШІ є свої переваги та недоліки, проаналізуємо їх [9].

Перевага перша: штучний інтелект незамінний при обробці великих об'ємів даних. Застосовувати ШІ особливо ефективно у випадках коли команда працює з проєктом який має тривалий термін виконання або містить великі обсяги даних які потрібно постійно аналізувати. В цьому випадку додатки на основі ШІ використовують для швидкого аналізу інформації, формування висновків та прийняття необхідних рішень.

Недолік перший: більшість додатків для управління проєктами знаходяться на початкових стадіях розробки. Наприклад нещодавно був презентований додаток для управління Agile-проєктами та не дивлячись на те що він має значний функціонал самі розробники говорять про те що це лише початкова версія для майбутніх досліджень і доопрацювань. Перед компаніями в більшості випадків стоїть складний вибір: або піти

шляхом тестувальників нових технологій на базі ШІ для управління проектами або дочекатися коли буде пройдено етап відпрацювання помилок програмного забезпечення. Слід також зазначити що з кожним роком прослідковується висхідний тренд щодо використання додатків для проектного менеджменту які побудовані на використанні ШІ.

Перевага друга: штучний інтелект дозволяє значно знизити вартість проекту. Для замовників та керівників проекту вкрай важливим є дотримання встановленого бюджету. Використання спеціального ПЗ для управління проектами забезпечує контроль усіх видів затрат на принципово новому рівні. Так згідно багатьох досліджень адміністративні задачі займають близько 50% часу керівника проекту, але використання спеціалізованих додатків на основі ШІ вдвічі скорочує цю цифру. Також штучний інтелект здатен візуалізувати хід робіт по проекту та одночасно звертати увагу на вузькі місця які інколи важко знайти без комплексної оцінки.

Недолік другий: некоректні дані для штучного інтелекту призводять до помилкових висновків та некоректних управлінських рішень. Проекти де планується використання програмного забезпечення на базі штучного інтелекту повинні бути адаптовані для цих систем. Найбільш трудомісткою частиною є підготовка даних для алгоритмів ШІ. Якщо цей етап буде відпрацьовано не якісно, то менеджери проекту ризикують використовувати сиру систему, яка буде з високим ступенем ймовірності формувати некоректні пропозиції та висновки. Слід зауважити що не якісні, або не підготовлені дані призведуть до катастрофічних результатів навіть у випадку найбільш коштовних та просунутих ШІ-систем для управління проектами.

Системи управління проектами на основі штучного інтелекту здатні спростити адміністрування, автоматизувати процеси що повторюються тим самим звільнити багато часу менеджерів проекту для вирішення стратегічно важливих питань [11]. Однак слід враховувати що впровадження подібних систем відносно новий напрям у проектному менеджменті та практично завжди існують додаткові ризики пов'язані з використанням саме цих інструментів. Як показує практика управління проектами навіть якісні та відпрацьовані алгоритми не забезпечують абсолютну автономність та ефективність. Співробітникам необхідно постійно слідкувати як за вхідними даними які використовує система, так і за вихідною інформацією та пропозиціями які формує штучний інтелект.

Технології штучного інтелекту постійно прогресують і сьогодні вже не обмежуються автоматизацією рутинних та надлишкових процесів, але

здатні працювати на принципово нових рівнях деякі з яких знаходяться за межами людських можливостей. Штучний інтелект може використовувати великі обсяги даних для отримання унікальної інформації, формувати ефективні управлінські рішення, надавати необхідні рекомендації, виконувати дії які важко організувати та інше. Розглянемо можливості використання AI-ботів та сфери їх застосування.

Управління інтеграціями. Розумні боти які будуть інтегровані з Siri або Google Assistant здатні будуть надавати відповіді на такі питання менеджера проєкту як: визначити час очікування виконання проєкту, або стан доступних ресурсів сьогодні та інші. Все буде відбуватись в режимі реального часу на простою мовою живого спілкування, а проєктному менеджеру не потрібно буде хвилюватись за правдивість наданої інформації та перевіряти рекомендації через інші джерела. Завдяки ШІ можливо буде налагодити більш ефективну роботу команди проєкту. Наприклад, система когнітивного інтелекту, яка виявляє проблему відправляє автоматичне повідомлення менеджеру проєкту. Бот-помічник миттєво створює запис про наявну проблему, а менеджер призначає виконавця кваліфікація якого дозволяє розв'язати поточну проблему. Після цього інший член команди проєкту здійснює необхідні дії для моніторингу ситуації, а відповідні дані вносяться в систему ШІ, що в майбутньому дозволить максимально уникнути подібних проблем [7].

Управління масштабом. Відомо що однією з основних функцій керівника проєкту є планування Ієрархічної Структури Робіт (ІСР) проєкту через що одночасно реалізуються планування, розподілення та контроль. Архітектуру ШІ можливо застосовувати для створення комплексної ІСР яка буде охоплювати задачі, відносини та обмеження у контексті проєкту. Програмне забезпечення для управління проєктами яке побудоване на алгоритмах машинного навчання буде автоматично трансформувати ІСР в інтелектуальні карти та виокремлює ІСР-завдання та взаємозв'язки між ними. Також подібна система за допомогою бази знань організації зможе планувати задачі та пропонувати для виконавців проєкту основні показники ефективності [5].

Тайм-менеджмент. ПЗ побудоване на ШІ зможе розуміти Ієрархічну Структуру Робіт та пропонувати оптимальні варіанти виконання робіт у проєкті, а розумні когнітивні системи ідентифікувати відносини між завданнями та планувати графік відповідно. Також при необхідності ШІ зможе не лише змінювати графіки на підставі поточної ситуації по проєкту та рівня продуктивності проєктної команди, але і підвищувати продуктивність роботи та командне співробітництво. Система на основі ШІ

може визначати чи проєкт реалізується згідно з планом чи є ризики для зриву окремих завдань або проєкту в цілому. Як приклад можна навести програмний продукт «Grok» який був створений компанією Numenta. Суть ПЗ полягає у пошуку аномалій в ІТ-аналітиці. Співробітники використовують можливості «Grok» та виявляють слабкі місця у системі та нестандартну поведінку, що своєю чергою скорочує час простою [10].

Управління ризиками. Сучасні системи управління проєктами обробляють величезні обсяги даних та використовують машинне навчання для прогнозування майбутніх подій. Вони здатні враховувати навіть ті фактори та взаємозв'язки які будуть упущені менеджерами проєкту при розрахунку можливих ризиків, що стає додатковою гарантією надійності проєктного управління.

Управління якістю. Керівництво проєктом може використовувати системи штучного інтелекту для моніторингу якості проєкту. За допомогою спеціалізованого програмного забезпечення ШІ може ретельно опрацьовувати складні контракти, розуміти найважливіші умови, взаємозв'язки та обов'язки. В результаті зекономленого часу менеджери проєкту зможуть більше сконцентруватись не на вивченні документації, а на питаннях контролю якості та інших аспектах реалізації проєкту. Однією з подібних систем є Microsoft Cognitive Toolkit, яка використовує ШІ для опису нейронних мереж, а сама мережа відбивається за допомогою орієнтовного графа. Цей граф може використовуватись для ідентифікації зображень, а сама система з часом зможе розпізнавати зображення і відповідно використовувати [9].

Управління людськими ресурсами. ШІ-помічник менеджера проєкту може шукати та зіставляти необхідні для конкретного проєкту або видів робіт навички з ресурсами або потребами які існують у межах проєкту. Використання ШІ також дозволить визначити навички які необхідно удосконалити або сформувані на підставі аналізу матриці ресурсів та навичок, а також запропонувати необхідну навчальну траєкторію. ШІ-боти зможуть автоматично виконувати сканування різних джерел даних, наприклад LinkedIn, та обирати найкращі варіанти кандидатів тим самим звільняючи робочий час менеджерів проєкту під інші задачі. Також ШІ зможе ефективно організувати ту частину робіт яка побудована на фрилансі користуючись автоматизованим процесом відбору та необхідного призначення виконавців на ці роботи [10].

Комунікація. Системи на основі ШІ зможуть вивчати цільову аудиторію продукту або проєкту перед його запуском або виходом на ринок. Відповідні системи допоможуть менеджеру отримувати відгуки

клієнтів та розуміти як його сприймає ринок. Програмне забезпечення опрацьовує інформацію з таких мереж як Twitter, Facebook, та подібні, після чого формує свої пропозиції, що дозволить керівнику проєкту коректніше розставляти пріоритетні напрями та оперативніше та якісніше приймати управлінські рішення.

Трикутник талантів PMI. Відомо що лідерство, стратегічне та бізнес-управління, а також технічне управління проєктами це три складових так званого трикутника талантів менеджера проєкту. Сучасні розробки в області штучного інтелекту дозволяють ефективно використовувати спеціалізоване ПЗ в усіх названих сферах і значно підвищувати продуктивність менеджменту проєкту.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Проведений аналіз досліджень у сфері використання можливостей штучного інтелекту для управління проєктами, розглянута проблематика відповідних задач штучного інтелекту та їх зв'язок з задачами проєктного менеджменту, дозволили виокремити окремі методи та загальні тренди найбільш прогресивного розвитку використання штучного інтелекту в управлінні проєктами.

Як показує сучасна практика використання програмного забезпечення на основі штучного інтелекту в управлінні проєктами це лише початковий етап еволюції в цій сфері. Системи управління проєктами здатні суттєво підвищувати загальну ефективність команди проєкту, передбачати та реагувати на ризики, автоматизувати та спрощувати роботу менеджменту проєкту, однак навряд ШІ зможе повноцінно замінити людську працю, життєвий досвід який неможливо описати алгоритмами. Також очевидним є і той факт що враховуючи сучасні тренди як в економіці у цілому, так і у сфері проєктного менеджменту доцільно очікувати максимальну цифровізацію у засобах управління проєктами.

Перспективи подальших досліджень. Подальші наукові дослідження можуть бути пов'язані із питаннями інтеграції різних підсистем проєктного менеджменту до єдиної системи управління проєктами яка буде не лише використовувати штучний інтелект, а й зможе взаємодіяти зі схожими система в режимі реального часу що дозволить для підвищити ефективність усіх складових проєктного управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Д. В. Аникин, «Краткий обзор перспектив развития интеллектуальных систем видеонаблюдения», *Прогноз финансовых рисков*. [Электронный ресурс] Доступно: <http://surl.li/blkxf>
- [2] М. М. Глибовець, О. В. Олецький, *Системи штучного інтелекту*. Київ, Україна: Вид-во «КМ Академія», 2002, 366 с.
- [3] Я. М. Глинський, В. А. Рязьська, *Штучний інтелект. Інтелектуальні роботи*. Львів, Україна: Деол, 2002, 168 с.
- [4] Г. Ф. Іванченко, *Системи штучного інтелекту*. Київ, Україна: КНЕУ, 2011, 382 с.
- [5] Б. О. Кузіков, «Модель адаптивної навчальної системи із використанням інтелектуальних агентів та технології google wave», *Вісник Сумського державного ун-ту. Серія «Технічні науки»*, т. 2, № 3, с. 68–77, 2010.
- [6] А. Матвійчук «Можливості та перспективи створення штучного інтелекту», *Вісник національної академії наук України*, № 12, с. 36–51, 2011.
- [7] О. В. Невмержицький, «Аналіз сучасних моделей, орієнтованих на знання, та методів прийняття рішень», *Інформаційні технології проектування*, № 13, с. 119–125, 2013.
- [8] С. О. Субботін, *Подання й обробка знань у системах штучного інтелекту та підтримки прийняття рішень*. Запоріжжя, Україна, 2008, 341 с.
- [9] М. В. Проскурін, «Модель системи управління ІТ-проектами на основі машинного навчання», *Вісник Національного технічного ун-ту ХПІ. Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами*, № 1, с. 42–50, 2019.
- [10] С. В. Шаров, *Інтелектуальні інформаційні системи*. Мелітополь, Україна: Вид-во МДПУ ім. Б. Хмельницького, 2015, 144 с.
- [11] El-Masry, F. M. *The Role of Artificial Intelligence in Redefining the Concept of Management*, vol. 1, Is. 2, p. 37–43, 2018.

PROJECT MANAGEMENT: INNOVATIVE APPROACHES

Vitaly Baranov,

Candidate of Economics Sciences,
Associate Professor of Management and Economics,
Flight Academy of National Aviation University.
Kropyvnytskyi, Ukraine.



<https://orcid.org/0000-0001-7826-7184>

vaiss@ukr.net

Tetiana Doroshenko,

Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor of Management and Economics,
Flight Academy of National Aviation University.
Kropyvnytskyi, Ukraine.



<https://orcid.org/0000-0002-9968-9201>

tat-doroshenko@ukr.net

Abstract. This article examines the changes that are taking place in the project management system in the global transition to the digital economy. The peculiarities of the use of artificial intelligence technology, machine learning, expert systems in modern design activities have been studied. Distinctive features of digital tools of project management are determined, the influence of digital technologies that use artificial intelligence on the specifics of the organization of project activities of business structures is analyzed. The results of the research can be used in the practice and theory of project management to solve a wide range of modern problems related to the implementation of specialized software based on artificial intelligence in the field of project management. A study of the implementation of digital project management tools through the use of the necessary technical support and the ability of the project team to implement and use appropriate innovative procedures. The functioning of special software elements that ensure effective use of digital project management tools is studied. It is shown that on the basis of the traditional model in project management, based on the studied and worked out elements and the outdated theoretical base, a fundamentally new model of project management appears. Analysis of modern scientific literature and relevant economic practice of project management in various sectors of the world economy shows the transition to a digital model of project management based on the mandatory use of specialized software based on artificial intelligence to automate management, which


in turn opens fundamentally new opportunities in the organization of project activities in the context of global digitalization of society and economy.

Keywords: projects; project management; artificial intelligence technologies; machine learning; expert systems; innovation; digital project management.

ПРОЕКТНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ


Баранов Виталий Вячеславович,

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и экономики
Летной академии Национального авиационного университета.
Кропивницкий, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0001-7826-7184>
vaiss@ukr.net

Дорошенко Татьяна Николаевна,

кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и экономики
Летной академии Национального авиационного университета.
Кропивницкий, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-9968-9201>
tat-doroshenko@ukr.net

Аннотация. В этой статье изучаются изменения, происходящие в системе проектного менеджмента в условиях глобального перехода к цифровой экономике. Исследованы особенности использования технологии искусственного интеллекта, машинного обучения, экспертных систем в современной проектной деятельности. Определены отличительные черты цифровых инструментов проектного менеджмента, проанализировано влияние цифровых технологий использующих искусственный интеллект на специфику организации проектной деятельности бизнес-структур. Результаты исследования могут быть использованы в практике и теории проектного менеджмента для решения широкого круга современных задач, связанных с внедрением специализированного программного обеспечения на основе искусственного интеллекта в сфере управления проектами. Проведены исследования реализации инструментов цифрового проектного менеджмента посредством использования необходимого технического обеспечения и способности команды проекта внедрять и использовать

соответствующие инновационные процедуры. Исследовано функционирование элементов специального программного обеспечения, обеспечивающих эффективное использование инструментов цифрового проектного менеджмента. Показано, что на основе традиционной модели в управлении проектами, основанной на изученных и отработанных элементах и устаревшей сейчас теоретической базе, появляется принципиальная новая модель проектного менеджмента. Анализ современной научной литературы и соответствующей хозяйственной практики применения проектного менеджмента в различных отраслях мировой экономики свидетельствует о переходе к цифровой модели управления проектами базирующейся на обязательном использовании специализированного программного обеспечения на основе применения искусственного интеллекта для автоматизации управленческой деятельности, что в свою очередь открывает принципиально новые возможности в организации проектной деятельности в условиях глобальной цифровизации общества и экономики.

Ключевые слова: проекты; управление проектами; технологии искусственного интеллекта; машинное обучение; экспертные системы; инновации; цифровой проектный менеджмент.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)


- [1] D. V. Anikin, «Kratkij obzor perspektiv razvitiya intellektual'nyh sistem videonablyudeniya», Prognoz finansovyh riskov. [Elektronnyj resurs] Dostupno: <http://surl.li/blkxf>
- [2] M. M. Hlybovets, O. V. Oletskyi, Systemy shtuchnoho intelektu. Kyiv, Ukraina: Vyd-vo «KM Akademiia», 2002, 366 s.
- [3] Ya. M. Hlynskyi, V. A. Riazhska, Shtuchnyi intelekt. Intelektualni roboty. Lviv, Ukraina: Deol, 2002, 168 s.
- [4] H. F. Ivanchenko, Systemy shtuchnoho intelektu. Kyiv, Ukraina: KNEU, 2011, 382 s.
- [5] B. O. Kuzikov, «Model adaptyvnoi navchalnoi systemy iz vykorystanniam intellektualnykh ahentiv ta tekhnolohii google wave», Visnyk Sumskoho derzhavnoho un-tu. Seriia «Tekhnichni nauky», t. 2, № 3, s. 68–77, 2010.
- [6] A. Matviichuk «Mozhlyvosti ta perspektyvy stvorennia shtuchnoho intelektu», Visnyk natsionalnoi akademii nauk Ukrainy, № 12, s. 36–51, 2011.

- [7] O. V. Nevmerzhytskyi, «Analiz suchasnykh modelei, oriientovanykh na znannia, ta metodiv pryiniattia rishen», Informatsiini tekhnolohii proektuvannia, № 13, s. 119–125, 2013.
- [8] S. O. Subbotin, Podannia y obrobka znan u systemakh shtuchnoho intelektu ta pidtrymky pryiniattia rishen. Zaporizhzhia, Ukraina, 2008, 341 s.
- [9] M. V. Proskurin, «Model systemy upravlinnia IT-proektamy na osnovi mashynnoho navchannia», Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho un-tu KhPI. Serii: Stratehichne upravlinnia, upravlinnia portfeliamy, prohramamy ta proektamy, № 1, s. 42–50, 2019.
- [10] S. V. Sharov, Intelektualni informatsiini systemy. Melitopol, Ukraina: Vyd-vo MDPU im. B. Khmelnytskoho, 2015, 144 s.
- [11] El-Masry, F. M. The Role of Artificial Intelligence in Redefining the Concept of Management, vol. 1, Is. 2, p. 37–43, 2018.

*Стаття надійшла до редакції
10 січня 2022 року*

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-119-134](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-119-134)
УДК 331.5:338.2

Смутчак Зінаїда Василівна,
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту та економіки
Льотної академії Національного авіаційного університету.
Кропивницький, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-6079-9227>
zinulechka@ukr.net

РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Анотація. У статті визначено особливості функціонування ринку праці України за умов процесів цифровізації і віртуалізації, зумовлених становленням інформаційно-мережевої економіки. Саме внаслідок швидкого поширення роботизації, хмарних технологій, інтелектуальної автоматизації, нейротехнологій набувають інноваційного змісту різноманітні види трудової діяльності. Перехід до цифрової економіки суттєво змінює систему соціально-трудових відносин, безпосередньо ринок праці та сам процес праці. Охарактеризовано причини, що сприяють появі та стрімкому розвитку різноманітних форм нестандартної та нетипової зайнятості. Зазначено ключові тенденції, які будуть посилювати вплив на сферу зайнятості, та які формують відповідні вимоги до професійних знань, умінь та навичок працівника, його затребуваності на ринку праці. Наступність у розвитку професій, обумовленість виникнення нових виробничих функцій та нових професій трансформацією тих, що існували, дозволяє прогнозувати виникнення нових видів діяльності, появу певних компетенцій. Визначено перелік навичок, які, на думку роботодавців, набудуть популярності у найближчі роки. Нова парадигма передбачає навчання для всіх людей протягом усього життя. Така система освіти орієнтується не тільки на передачу знань та розвиток навичок, а й підтримку становлення людини як повноцінного учасника в усіх сферах свого життя. Увага акцентована на сценаріях розвитку цифрової економіки в Україні залежно від оцінки критичності та необхідності здійснення швидких та глибоких змін у традиційному економічному укладі. У майбутньому успішними стануть ті країни, які зламують бар'єри між людьми, робочими місцями й технологіями та розширяють можливості своїх громадян, давши їм можливість бути ефективними та творчими незалежно від місця знаходження.

Ключові слова: робоча сила; ринок праці; цифровізація економіки; «цифрові» робочі місця; інформаційно-мережева економіка; нестандартна зайнятість

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Важливим складником будь-якої національної економіки є ринок праці, в якому існують відносини щодо міжнародного обміну фактором виробництва – робочої сили, яка має властивість переміщуватися по світу в пошуку більш привабливих умов її продажу. І саме від якісних і кількісних характеристик наявної робочої сили значною мірою залежать можливості структурної трансформації української економіки. Слід відмітити, що у сферу праці, державне управління, бізнес, особистий простір людини стрімко проникають наразі процеси цифровізації і віртуалізації, зумовлені становленням інформаційно-мережевої економіки. Різноманітні види трудової діяльності набувають інноваційного змісту внаслідок швидкого поширення роботизації, хмарних технологій, інтелектуальної автоматизації, технологій Big Data, нейротехнологій, розвитку gig-економіки та мережевої взаємодії на базі блокчейна.

У поєднанні зі стрімкими демографічними зрушеннями, необхідністю екологізації та ресурсозбереження, наявні тренди на тлі загострення конкуренції призводять до кардинальних змін ринку праці, який стає все більш глобалізованим, орієнтованим на постійне підвищення вимог до якості людських ресурсів, їх використання в умовах нестандартних та нетипових форм зайнятості, віртуалізації робочих місць, небувалої гнучкості соціально-трудова відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретично-прикладні основи функціонування ринку праці, оцінка ефективності його регулювання досліджується у працях І. Петрової, Л. Шаульської, Л. Ільча [1], [2], [3]. Важливий внесок у розробку та аналіз проблем, пов'язаних з якістю трудових ресурсів на етапі становлення інформаційно-мережевої економіки внесли вчені А. Колот, Е. Лібанова, Н. Азьмук та ін. [4], [5], [6], [8]. Однак переважна більшість наукових праць потребують радикального переосмислення з позицій можливостей їх використання за принципово нових умов господарювання України.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті полягає у дослідженні трансформації ринку праці України внаслідок процесів цифровізації і віртуалізації, зумовлених становленням інформаційно-мережевої економіки.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі **завдання**: з'ясувати ключові тенденції, які посилюють вплив на сферу зайнятості; дослідити причини появи та стрімкого розвитку різноманітних форм нестандартної та нетипової зайнятості; розглянути особливості «цифрових» робочих місць.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Трансформації, пов'язані із переходом на цифрові технології, створюють нові підходи та стилі діяльності, котрі в свою чергу ведуть до суттєвого перегляду усталеного в суспільстві поняття «робоче місце». У «цифровому» світі робочі місця перестають бути прив'язаними до фізичних місць – вони стають «цифровими», мобільними, тобто такими, що загалом не потребують постійного перебування працівника на робочому місці. Саме віртуально-цифровий світ надає потужні можливості задля постійного перебування працівника в онлайн-режимі. Цей тренд поширюється надзвичайно швидко й позитивно сприймається переважною більшістю працівників, яким подобаються гнучкі способи роботи, котрі дозволяють приділяти більше уваги клієнтам, друзям, сім'ї. Це може не тільки сприяти збереженню кваліфікованих працівників, але й збільшити податкові надходження, внески соціального страхування, а головне – впливати на ринок зайнятості. «Цифрове» робоче місце – це віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, котрий вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Для вирішення поставленої мети використано теоретичні методи наукового дослідження: *аналітичний* – для збирання, узагальнення та обробки наукової інформації щодо стану ринку праці в Україні; *абстрактно-логічний* – для визначення чинників, які дестабілізують соціально-трудова сферу в світовому її вимірі; *табличний* – для візуальної інтерпретації теоретичних положень, отриманих результатів дослідження; *аналогії та порівняльного співставлення* – для визначення взаємопов'язаних причин, що сприяють появі та стрімкому розвитку різноманітних форм нестандартної та нетипової зайнятості; *узагальнення* – для формулювання висновків за результатами досліджень.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Сучасний стан соціально-економічного розвитку світу характеризується динамізмом і багатовекторністю і, враховуючи надзвичайно стрімкий розвиток техніки та інформаційно-комунікаційних технологій, а також проблеми соціально-економічного становища в країні, передбачити ситуацію на ринку праці майбутнього надзвичайно складно. Однак, вплив стрімкого розвитку техніки і технологій, або так званого технологічного прориву, на сферу зайнятості є очевидним. Він зумовлює суттєві зміни в організації виробництва товарів, надання послуг, появу нових сфер діяльності та трансформацію існуючих, а також зміну економічних відносин і формування нових ринків. Змінюється ринок праці, виникає потреба у нових компетенціях: одні професії зникають, інші – з'являються [4], [7].

Слід зазначити, що чинники, які дестабілізують соціально-трудова сферу в світовому її вимірі, викликають численні асиметрії в ній, носять як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Найзначущими серед них є наступні:

- глобалізація світової і зростання відкритості національної економіки у їх нинішньому форматі;
- трансформація у бік погіршення вікової структури населення в цілому і економічно активного зокрема;
- зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами;
- низька, неадекватна реальним потребам роль держави у забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудова сфери;
- недостатнє наукове забезпечення цієї проблематики, несформованість сучасного економічного мислення та світогляду у багатьох членів соціуму;
- зростаюча сегментація соціально-трудова сфери, у якій уживаються доіндустріальні, індустріальні та постіндустріальні уклади, методи регулювання;
- трансформація інституту зайнятості і різновекторність змін на ринку праці [4].

У контексті зазначеного, відмітимо також найзначущі сучасні тренди демографічного характеру, які мають загальносвітовий прояв:

- зниження темпів приросту населення у більшості країн світу;
- підвищення середнього віку населення;
- зменшення частки дітей і підлітків у складі населення;
- збільшення частки осіб старших вікових груп;
- зростання демографічного навантаження на населення працездатного віку;

- зниження частки населення, яке перебуває у працездатному віці;
- перманентна активізація міграційних процесів та посилення їхнього впливу на показники демографічних зрушень;
- збільшення у складі робочої сили працюючих пенсіонерів.

Відповідно соціально-трудоий зріз сукупного працівника нової (цифрової) економіки першої половини XXI століття, формується під впливом таких зрушень, як зменшення частки молодих вікових груп; підвищення середнього віку працюючих («срібне» населення «срібної» економіки і суспільства); зниження частки працюючих, які перебувають у працездатному віці та підвищення у складі зайнятих в суспільному виробництві працюючих пенсіонерів [8].

Перехід до цифрової економіки суттєво змінює систему соціально-трудоих відносин, безпосередньо ринок праці та сам процес праці. Звичайно, кожний етап розвитку та втілення цифровізації формує як загальні, так і особливі наслідки трансформації соціально-трудоих відносин та трудової сфери, що в свою чергу впливає на зростання соціально-економічних ризиків та підвищення загроз цифрових трансформацій виробничих та соціально-трудоих відносин. Самозайнятість, спрощення організаційних структур, відмова від громіздких господарсько-адміністративних управлінських надбудов, перехід від відносин керівник-підлеглий до відносин замовник-виконавець набуває різних форм в системі управління персоналом в різних галузях та сферах економіки. З такими трансформаціями зустрілась першою ІТ-сфера, інші галузі на сьогодні переймають досвід скорочення адміністративно-управлінських працівників і впроваджують нетипові форми зайнятості (аутсорсинг, аутстафінг тощо) та створюють дистанційні робочі місця [9].

Варто зауважити, що появи та стрімкому розвитку різноманітних форм нестандартної та нетипової зайнятості сприяє низка взаємопов'язаних причин, а саме:

- структурні зрушення у процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, притаманного постіндустріальній економіці (економіці знань);
- демографічні зміни у структурі робочої сили, які пов'язані з виходом на ринок праці заміжніх жінок та людей похилого віку; розширення сектору послуг та сфери малого бізнесу; збільшення масштабів застосування інформаційних і комунікаційних технологій;
- гнучкість ринку праці й виробництва;
- тіньова економіка та зайнятість, коли встановити факт трудових відносин досить важко;

- поширення конкуренції у середовищі пропозиції на ринку праці, збільшення трудового ресурсу, збільшення попиту на робочі місця зі скороченим робочим часом; посилення конкуренції серед організацій, яким для виживання необхідно, з одного боку, бути дуже гнучкими, а з іншого – оптимізувати свої витрати; розвиток сфер діяльності, де зайнятість має сезонний або проєктний характер;

- пандемія COVID-19 у світі [4].

Трансформація інституту зайнятості, в першу чергу, означає застосування нестандартних (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості і серед них: зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість (у тому числі самозайнятість); неереєстрована зайнятість у формальному секторі тощо.

Зауважимо, що ключовими тенденціями, які посилюватимуть вплив на сферу зайнятості є:

- розвиток цифрових технологій, що змінює уявлення про комунікаційний простір та його можливості (миттєва комунікація між користувачами незалежно від їхнього географічного місця розташування, можливості спільної синхронної та асинхронної роботи, якісно нові способи подання інформації та роботи з нею, доступність значних обсягів інформації для кожного тощо). В той же час їх стрімкий розвиток потребує підготовки фахівців нового покоління, здатних працювати з швидкозмінюваними технологіями;

- глобалізаційні та інтеграційні процеси (посилення явищ економічної спеціалізації та територіального поділу праці: місцем виробництва конкретного обладнання чи техніки може бути не одна країна, а декілька, в кожній з яких виготовляються окремі деталі, що збираються в єдиний механізм за сотні або тисячі кілометрів від місця їх виготовлення). З одного боку, це створює можливості для вузької спеціалізації, а з другого – зростають вимоги щодо уміння працювати в мультикультурному та багатомовному (знання іноземних мов) професійному середовищі;

- розвиток шерингової економіки. Він є світовим трендом, що полягає в спільному користуванні ресурсами (наприклад, скороченні витрат або навіть отриманні прибутку за рахунок здавання в оренду майна або надання послуг). На ідеях шерингу будується нова світова соціально-економічна система. Це не просто поєднання наявних попиту та пропозиції

за допомогою сучасних технологій. Це зміна концепції споживання. Цивілізація переживає революційний перехід від гіперспоживання, характерного для ХХ ст., до тренду ХХІ ст. – спільного споживання.

- зростання клієнтоорієнтованості – тенденція, яка виникла і розвивається під впливом посилення конкуренції, насамперед у бізнес-середовищі. Вона є інструментом управління взаємовідносинами з клієнтами, завдяки використанню якого компанія дістає можливість отримання додаткового прибутку за рахунок глибокого розуміння та ефективного задоволення потреб клієнтів. У державному секторі – це спрямованість на максимальне задоволення потреб отримувачів державних послуг, сервісно-орієнтована діяльність державних інституцій;

- екологічна безпека, що є вимогою часу. Оскільки виснаженість природних ресурсів, забрудненість навколишнього середовища – ці проблеми стали настільки відчутними для кожного громадянина, що інтегрувалися в процес підготовки фахівців і робітників у різних галузях;

- програмування, автоматизація виробничих процесів, які, з одного боку, призводять до витіснення людської праці та заміни її машинною, з другого – поширення процесів автоматизації обумовлює ускладнення систем управління та вимагає відповідного супроводу й адміністрування, а тому потребує підготовки відповідних фахівців.

- роботизація, розвиток штучного інтелекту. Автоматизація виробництва з використанням промислових роботів, застосування інтелектуальних робототехнічних комплексів неминуче призведуть до зміни професійно-кваліфікаційної структури робочої сили на ринку праці майбутнього [7].

Перераховані тенденції формують відповідні вимоги до професійних знань, умінь та навичок працівника, його затребуваності на ринку праці. Наступність у розвитку професій, обумовленість виникнення нових виробничих функцій та нових професій трансформацією тих, що існували, дозволяє прогнозувати виникнення нових видів діяльності, появу певних компетенцій. Варто зауважити, що чим стрімкіше змінюється світ завдяки технологіям, тим більше посилюється увага до теми необхідних навичок, які також зазнають відчутних змін завдяки змінам на ринку праці й у бізнес-процесах, появі нових професій і відмиранню неактуальних. Протягом кількох останніх років експерти Всесвітнього економічного форуму виокремлюють десять ключових навичок, необхідних для конкурентних переваг на ринку праці (див. табл.).

Очолюють список навичок, які, на думку роботодавців, набудуть популярності у найближчі п'ять років, критичне мислення та вирішення

проблем. З'явилися навички самоуправління, такі як активне навчання, стійкість, стресостійкість та гнучкість. Більшість працівників потребуватиме перенавчання у найближчі п'ять років, оскільки «подвійне порушення» економічних наслідків пандемії та посилення автоматизації трансформують робочі місця.

Таблиця

Навички, важливі для успіху в майбутньому [9]

Навички, важливі для успіху в майбутньому	
2025 рік	2015 рік
Аналітичне мислення та інноваційність	Вирішення комплексних проблем
Активне навчання та навчальні стратегії	Взаємодія з іншими
Комплексне вирішення проблем	Вміння керувати людьми
Критичне мислення та аналіз	Критичне мислення
Креативність, оригінальність та ініціативність	Вміння проводити переговори
Лідерство і соціальний вплив	Контроль якості
Використання, моніторинг і контроль технологій	Орієнтація на клієнта
Проектування технологій та програмування	Вміння приймати рішення
Стійкість, стресостійкість та гнучкість	Активно слухати
Аргументованість, вирішення проблем та генерування ідей	Креативність

Якщо, у ХХ столітті головним завданням масового освіти було навчити людей читати, писати і рахувати. Потім грамотні працівники формували навички під конкретні професії в технікумах, університетах і курсах. У той час професійні завдання майже не змінювалися. Досить було відточувати кілька навичок, щоб підніматися по кар'єрних сходах – наприклад, від робітника до начальника відділу. До початку ХХІ століття близько 85% населення планети володіли базовою грамотністю, зате вузьких професійних навичок стало не вистачати.

Освіта людини не повинна обмежуватися «базовими навичками». У ХХІ столітті важливо перейти від утилітарного індустріальної освіти до інтегральної освітньої парадигми. Традиційна парадигма жорстко виділяла освіту з інших сфер життя, і охоплювала тільки учнів, щоб підготувати їх до майбутнього життя. Нова парадигма неперервна – вона передбачає навчання для всіх людей протягом усього життя. Така система освіти орієнтується не тільки на передачу знань та розвиток навичок, а й підтримку становлення людини як повноцінного учасника в усіх сферах свого життя.

Те, що винесено в перелік топ-10 – це не так про конкретну спеціалізацію чи навички, як про комбінацію базових елементів людської

діяльності: розв'язання проблем, управління собою, взаємодія з іншими та використання технологій. Тобто здатність усвідомлювати власні почуття й емоції, управляти ними та, використовуючи ці знання, взаємодіяти з іншими на сьогодні є однією з ключових навичок, необхідних для конкурентних переваг на ринку праці [9], [10].

У контексті зазначеного, слід відмітити також, що зайнятості населення завдали набагато більшого удару коронакриза та карантин. Реальну кількість звільнених чи тих, що стали тимчасово безробітними, не назве ніхто. Для багатьох компаній відправлення співробітників у частково й повністю неоплачувану відпустку була першим за пріоритетністю антикризовим рішенням стосовно скорочення операційних витрат. Офіційні цифри Державної служби статистики охоплюють тільки частину процесів зайнятості, але відображають приблизні тренди. За даними Державної служби зайнятості, станом на 31 серпня 2020 кількість безробітних в Україні склало близько 477,7 тис осіб (+73% до аналогічного періоду минулого року). При цьому останнім часом кількість зареєстрованих безробітних скорочується. Якщо в квітні статус безробітного отримали 149 тис осіб, то в липні – лише 68 тис осіб. З початку 2020 року працевлаштовано понад 409 тис безробітних, зокрема за період карантину 260 тис осіб [11], [12].

Ключовий стереотип аналогової економіки, який має бути подоланим у цифрову еру, – це фізична прив'язка людини (робітника, службовця тощо) до конкретного фізичного місця (або місць). Така прив'язка здебільшого є штучною, безглуздою та економічно не доцільною.

Цифрова свобода людини – це можливість праці, тобто участі у виробничих, комунікаційних, організаційних процесах із будь-якого місця світу, за наявності відповідних цифрових засобів, технологій та доступу до цифрових інфраструктур.

У цифровому світі робочі місця перестають бути прив'язаними до фізичних місць – вони стають цифровими, мобільними, тобто такими, що зовсім не потребують постійного перебування працівника на робочому місці. Саме віртуально-цифровий світ надає потужні можливості для постійного перебування працівника в онлайн-режимі. Цей тренд поширюється надзвичайно швидко й позитивно сприймається переважною більшістю працівників, яким подобаються гнучкі способи роботи, котрі дають змогу приділяти більше уваги клієнтам, друзям, сім'ї. Це може не тільки сприяти втримуванню кваліфікованих працівників, але й збільшити податкові надходження, внески соціального страхування, а головне – впливати на ринок зайнятості [13], [14].

У цифровому робочому місці поєднано практично всі технології, які люди використовують для виконання роботи в сучасному робочому середовищі.

Цифровим робочим місцем можуть бути як бізнес-застосунки, так і електронна пошта, засоби миттєвих повідомлень, корпоративні соціальні мережі та інструменти для проведення віртуальних зустрічей [13].

Виокремлюють два сценарії розвитку цифрової економіки в Україні залежно від оцінки критичності та необхідності здійснення швидких та глибоких змін у традиційному економічному укладі – інерційний (еволюційний) та цільовий (форсований).

Інерційний (еволюційний) сценарій передбачає інерційне продовження тенденцій минулого, тобто сприйняття як неперіоритетних технологізацію та цифровізацію економіки та використання людського капіталу. У разі реалізації інерційного сценарію, українська економіка залишиться неефективною, триватимуть трудова міграція та «відтік мізків», українська продукція програє конкуренцію на зовнішніх ринках. Держава якщо і буде здійснювати стандартні та формальні кроки, то для відчутного зростання їх буде недостатньо [14].

Українська економіка в перспективі 10–12 років зростатиме у середньому на 2,8% на рік, що буде нижче за темпи зростання світової економіки.

Цільовий (форсований) сценарій передбачає перехід української економіки впродовж 5–10 років до розвитку та появи в її структурі значної частки цифрової економіки (до 65% ВВП), досягнення у 2030 р. номінального ВВП України один трлн. дол. США.

Цей сценарій включає:

- забезпечення верховенства права та усунення інституційних (законодавчих, податкових тощо) бар'єрів, які перешкоджають розвитку цифрової та інноваційної економіки;
- системне державне стимулювання цифровізації секторів економіки та бізнесу;
- ініціацію державою масштабних трансформаційних ініціатив та проектів цифровізації, зокрема на базі сучасних моделей державно-приватного партнерства.

Головною мотивацією держави обрати цільовий сценарій розвитку є здатність цифрових технологій стрімко збільшувати продуктивність та ефективність економіки та бізнесу. Галузі, що їх використовують, зростають, згідно з даними Світового банку, BCG, Accenture, у 2–4 рази швидше, ніж у середньому за галузями (освіта, медицина, транспорт тощо), що модернізуються завдяки цифровим технологіям, стають набагато ефективніші та створюють нові цінності та якості, які дуже часто призводять до повної трансформації старої системи [14].

Результати цільового сценарію означають зростання економіки, доходів громадян, капіталізації бізнесу, податкових надходжень до бюджету.

Згідно з цільовим сценарієм, ключовою стратегією України щодо цифровізації має стати фокус на внутрішньому ринку, а ключовими ініціативами – формування у споживачів (бізнес, держава, громадяни) мотивацій, попиту та потреб у цифрових технологіях [14].

Відмітимо, що цифрові робочі місця насамперед є бізнес-стратегією для підвищення ефективності працівників завдяки робочому середовищу, яке буде більш наближеним до користувачів. Так, згідно із заявою компанії Gartner, саме єдність мобільних, інформаційних, «хмарних» та соціальних технологій виступає каталізатором подальшої «цифровізації» фізичного світу. Видимі зміни сучасного робочого місця включають:

- перехід від рутинних і повторюваних шаблонів роботи до змінної та динамічної роботи;
- більшої уваги приділяють посиленню залучення співробітників (часто за допомогою програм залучення, які реалізуються спеціалістами з кадрових ресурсів);
- нові форми внутрішньої (працівник) і зовнішньої (клієнт) взаємодії, яка відбувається в соціальних мережах, наприклад у Twitter та Facebook;
- нові способи роботи, такі як краудсорсінг, розподіл роботи між виконавцями та мікроробота (виконання через Інтернет невеликих завдань у межах проєкту) [15].

Ключовим кроком України щодо стратегії в цьому питанні має стати і активна позиція державних установ, оскільки потенційними користувачами цифрових робочих місць є службовці центрального та регіонального рівнів (особливо інспектори, працівники соціальних служб тощо). Осмислення й підготовка відповідних ініціатив (зокрема законодавчих) стимулюватиме перехід на цифрові робочі місця українського бізнесу та професійних середовищ.

У майбутньому успішними стануть ті країни, які зламують бар'єри між людьми, робочими місцями й технологіями та розширяють можливості своїх громадян, давши їм можливість бути ефективними та творчими незалежно від місцезнаходження.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Зауважимо, що цифровізація всіх сфер економіки і життя людства, з одного боку, формує певний технократичний підхід, спричиняє соціальну ексклюзивність окремих категорій населення, особливо за умов дистанційної трудової діяльності. Певною мірою порушуються соціальні зв'язки, знижуються обсяги традиційних комунікацій, що справляє негативний соціально-

психологічний вплив. Експансія процесів роботизації та автоматизації у багатьох галузях національної економіки у стратегічній перспективі призводитиме до все більшого вивільнення людських ресурсів від виконання традиційних видів трудової діяльності. В той же час, цифрова економіка передбачає цифрове перетворення всіх сфер життєдіяльності, надаючи їм значний економічний та соціальний ефекти, що відкриває нові потужні можливості для держави, суспільства та громадян. Ядром цифрової економіки є сектор виробництва цифрових товарів і надання послуг, пов'язаних із цифровими технологіями. Статистика країн, незважаючи на загальносвітову нестабільність, свідчить про стійке зростання світової торгівлі продуктами цифрової економіки (в середньому зростання становить близько 4%), випереджаючими темпами зростає обсяг послуг, що надаються (до 30% на рік). Розвивається і стає доступнішою цифрова інфраструктура, підвищується якість комунікаційних мереж у міру впровадження технологій 4G і оптоволоконних засобів передачі даних, при цьому знижуються ціни, зокрема, на послуги мобільного зв'язку, збільшуються можливості використання мобільних пристроїв для доступу в Інтернет, що, в кінцевому підсумку, дозволяє прогнозувати все більший радіус дії і розвиток цифрових технологій в світі.

Перспективи подальших досліджень. Цифрова трансформація економіки, як і будь-яка зміна, має переваги та ризики, головний з яких – це можливе зростання рівня безробіття. Проте цифровізація не лише призводить до зникнення професій та зменшення використання людської праці, а й створює нові галузі (сектори, професії), надає необмежені можливості для реалізації навичок та талантів людини, що і визначає перспективи подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Л. М. Ільїч, «Формування сукупного попиту на робочу силу в контексті структурних трансформацій національної економіки», *Статистика України*, № 1, с. 50–59, 2016.
- [2] І. Л. Петрова, «Державне регулювання процесу зайнятості та створення робочих місць в промисловості», *Ефективна економіка*, № 6, 2018. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3otRPhI>
- [3] Л. Шаульська, Н. Якимова, «Проблема тіньової зайнятості в контексті структурних трансформацій ринку праці», *Схід*, № 2, с. 28–35, 2017.
- [4] А. Колот, «рансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен

- прекаризації», *Уровень жизни населения регионов России*, № 11, с. 93–101, 2013.
- [5] Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош, «Перехід на ринок праці молоді України», *Міжнародне бюро праці. Програма молодіжної зайнятості. Департамент політики зайнятості*. Женева: МОП, 2014, 79 с. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3ssjTTI>
- [6] Н. А. Азьмук, «Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки», *Modern Economics*, № 19, с. 6–13, 2020. <https://inlnk.ru/poZR3Q>
- [7] Н. Г. Джинчарадзе, О. В. Боков, О. Ю. Гуревич, *Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні*. Київ, Україна: ІПК ДСЗУ, 2018, 42 с.
- [8] А. М. Колот, О. О. Герасименко, «Концепт "ПРАЦЯ-4.0": теоретико-прикладні засади формування та розвитку», *Економіка і прогнозування*, № 1, с. 7–31, 2020.
- [9] These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them. *World Economic Forum*. [Online]. Available: <https://bit.ly/3Le75sN>
- [10] The Future of Jobs Report 2020, *World Economic Forum*. [Online]. Available: <https://bit.ly/3owTh2P>
- [11] *Державна служба статистики України*: офіційний сайт. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- [12] *Державна служба зайнятості*: офіційний сайт. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://www.dcz.gov.ua>
- [13] В. О. Радіонова-Водяницька, «Вплив цифрової економіки на ринок праці», на Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 5 квіт. 2019 р. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*. Харків, 2019, с. 241–244.
- [14] Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3owV9sn>
- [15] Проєкт «Цифрова адженда України – 2020» («Цифровий порядок денний» – 2020). *Концептуальні засади* (версія 1.0). [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3B9Xv5A>

UKRAINIAN LABOUR MARKET IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Zinaida Smutchak,

D.Sc (Economic sciences), Professor,
Head of the Department of Management and Economics
Flight Academy of National Aviation University.
Kropyvnytskyi, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-6079-9227>
zinulechka@ukr.net


Abstract. The article identifies the features of the labour market of Ukraine in conditions of digitization and virtualization processes due to the formation of informative and network economy. It is due to the rapid spread of robotics, cloud technology, intelligent automation, neurotechnology acquire a variety of innovative activities. The transition to a digital economy significantly changes the system of social and labour relations, directly the labour market and the labour process itself. Characteristics are described, contributing to the emergence and rapid development of various forms of non-standard and atypical employment. The key trends that will increase the impact on employment, and which form the relevant requirements for professional knowledge, skills and abilities of the employee, his demand in the labour market are indicated. Continuity in the development of professions, the conditionality of the emergence of new production functions and new professions by the transformation of existing ones, allows to predict the emergence of new activities, the emergence of certain competencies. A list of skills, that employers believe will become popular in the coming years, has been identified. The new paradigm provides learning for all people throughout life. Such a system of education focuses not only on the transfer of knowledge and skills development, but also on supporting the development of a person as a full participant in all spheres of life. Attention is focused on scenarios of the development of the digital economy in Ukraine, depending on the assessment of the criticality and the need for rapid and profound changes in the traditional economic system. In the future, successful countries will be those that break down barriers between people, jobs and technology and empower their citizens, enabling them to be effective and creative regardless of location.

Keywords: workforce; labour market; digitalization of the economy; «Digital» working places; information and network economy; non-standard employment.

РЫНОК ТРУДА УКРАИНЫ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Смутчак Зинаида Васильевна,

доктор экономических наук, профессор,
заведующая кафедрой менеджмента и экономики
Лётной академии Национального авиационного университета.
Кропивницкий, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-6079-9227>
zinulechka@ukr.net

Аннотация. В статье определены особенности функционирования рынка труда Украины в условиях процессов цифровизации и виртуализации, обусловленных становлением информационно-сетевой экономики. Именно в результате быстрого распространения роботизации, облачных технологий, интеллектуальной автоматизации, нейротехнологий приобретают инновационное содержание разнообразные виды трудовой деятельности. Переход к цифровой экономике существенно изменяет систему социально-трудовых отношений, непосредственно рынок труда и сам процесс труда. Охарактеризованы причины, способствующие появлению и стремительному развитию разнообразных форм нестандартной и нетипичной занятости. Отмечены ключевые тенденции, которые будут усиливать влияние на сферу занятости, и формируют соответствующие требования к профессиональным знаниям, умениям и навыкам работника, его востребованности на рынке труда. Преимущество развития профессий, обусловленность возникновения новых производственных функций и новых профессий трансформацией существовавших, позволяет прогнозировать возникновение новых видов деятельности, появление определенных компетенций. Определен перечень навыков, которые, по мнению работодателей, приобретут популярность в ближайшие годы. Новая парадигма предполагает обучение людей на протяжении всей жизни. Такая система образования ориентируется не только на передачу знаний и развитие навыков, но и на поддержание становления человека как полноценного участника во всех сферах своей жизни. Внимание акцентировано на сценариях развития цифровой экономики в Украине в зависимости от оценки критичности и необходимости осуществления быстрых и глубоких изменений традиционного экономического уклада. В будущем успешными станут страны, которые сломают барьеры между людьми, рабочими местами и технологиями и расширят возможности своих граждан, дав им возможность быть эффективными и творческими независимо от местонахождения.

Ключевые слова: рабочая сила; рынок труда; цифровизация экономики; «цифровые» рабочие места; информационная и сетевая экономика; нестандартная занятость

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] L. M. Ilich, «Formuvannia sukupnoho popytu na robochu sylu v konteksti strukturnykh transformatsii natsionalnoi ekonomiky», Statystyka Ukrainy, № 1, s. 50–59, 2016.

- [2] I. L. Petrova, «Derzhavne rehulivannia protsesu zainiatosti ta stvorennia robochykh mist v promyslovosti», Efektyvna ekonomika, № 6, 2018. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3otRPhI>
- [3] L. Shaulska, N. Yakymova, «Problema tinovoi zainiatosti v konteksti strukturnykh transformatsii rynku pratsi», Skhid, № 2, s. 28–35, 2017.
- [4] A. Kolot, «ransformaciya instituta zanyatosti kak sostavlyayushchaya global'nyh izmenenij v social'no-trudovoj sfere: fenomen prekarizacii», Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii, № 11, s. 93–101, 2013.
- [5] E. Libanova, O. Tsymbal, L. Lisohor, I. Marchenko, O. Yarosh, «Perekhid na rynek pratsi molodi Ukrainy», Mizhnarodne biuro pratsi. Prohrama molodizhnoi zainiatosti. Departament polityky zainiatosti. Zheneva: MOP, 2014, 79 s. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3ssiTTI>
- [6] N. A. Azmuk, «Suchasni vyklyky rynku pratsi pry perekhodi do tsyfrovoi ekonomiky», Modern Economics, № 19, s. 6–13, 2020. <https://inlnk.ru/poZR3O>
- [7] N. H. Dzhyncharadze, O. V. Bokov, O. Yu. Hurevych, Suchasni tendentsii rozvytku rynku pratsi v Ukraini. Kyiv, Ukraina: IPK DSZU, 2018, 42 s.
- [8] A. M. Kolot, O. O. Herasymenko, «Kontsept "PRATsIa-4.0": teoretyko-prykladni zasady formuvannia ta rozvytku», Ekonomika i prohnozuvannia, № 1, s. 7–31, 2020.
- [9] These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them. World Economic Forum. [Online]. Available: <https://bit.ly/3Le75sN>
- [10] The Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum. [Online]. Available: <https://bit.ly/3owTh2P>
- [11] Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: ofitsiinyi sait. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- [12] Derzhavna sluzhba zainiatosti: ofitsiinyi sait. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://www.dcz.gov.ua>
- [13] V. O. Radionova-Vodanytska, «Vplyv tsyfrovoi ekonomiky na rynek pratsi», na Mizhnar. nauk.-prakt. konf., Kharkiv, 5 kvit. 2019 r. Aktualni problemy trudovoho prava ta prava sotsialnoho zabezpechennia. Kharkiv, 2019, s. 241–244.
- [14] Ukraina 2030E – kraina z rozvynutoiu tsyfrovoiu ekonomikoiu. Ukrainyskyi instytut maibutnoho. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3owV9sn>
- [15] Proiekt «Tsyfrova adzhenda Ukrainy – 2020» («Tsyfrovyi poriadok denniy» – 2020). Kontseptualni zasady (versiia 1.0). [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3B9Xv5A>

*Стаття надійшла до редакції
10 січня 2022 року*

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-135-157](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-135-157)

УДК 351.76:347.73:330.341

Басюк Олександр Петрович,

аспірант, ННІ «Інститут державного управління»

Харківського національного університету Імені В. Н. Каразіна.

Харків, Україна.



<https://orcid.org/0000-0002-3224-5489>

aleksandr.basiuk777@gmail.com

АНАЛІЗ БЮДЖЕТНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Анотація. Стаття пропонує авторський підхід, щодо пошуку і встановлення зв'язку та ступеню впливу практики застосування сучасних цифрових технологій на ефективність бюджетної політики України. Для здійснення даного дослідження автором була запропонована та доведена гіпотеза, що впровадження сучасних цифрових технологій в рамках різноманітних проектів, що прямо або опосередковано пов'язані з процесами формування та реалізації бюджетної політики в Україні, має позитивний вплив на показники ефективності бюджетної політики. Для формування даної гіпотези була застосована наступна логіка. Як правило, всі сучасні нововведення та процеси цифровізації в публічному секторі, зокрема в сфері державних фінансів, направлені на підвищені рівня публічності та відкритості інформації. Тобто, такі процеси та нововведення мають впливати на показники прозорості бюджетної політики. Це значить, що діяльність органів, які залучені у процесах формування та реалізації бюджетної політики стає більш публічною та прозорою, що забезпечує можливість проведення стороннього та незалежного аналізу (аудиту) зі сторони громадськості та представників засобів масової інформації. Підвищення публічності та прозорості такої інформації обумовлює зростання об'єктивного та всебічного контролю, щодо органів, які залучені в процесах формування та реалізації бюджетної політики. Що в свою чергу має позитивно впливати на ефективність бюджетної політики в Україні. Для здійснення такого дослідження необхідно визначити кількісні показники, що дозволять відобразити відповідні статистичні характеристики бюджетної політики України, з метою встановлення

відповідних кореляційних зв'язків. Також в рамках даної статті необхідно проаналізувати бачення вітчизняного законодавця, щодо процесів цифровізації публічних фінансів та визначити сильні та слабкі сторони запропонованого підходу. Ця стаття є початком серії статей присвячених дослідженням світової практики цифровізації сфери публічних фінансів, а також потенціалу застосування перспективних цифрових технологій у сфері публічних фінансів.

Ключові слова: публічні фінанси; цифровізація; цифрова трансформація; цифрові технології; бюджетна політика; державний бюджет; бюджетна прозорість.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. З розвитком цифрових технологій і формуванням більш децентралізованих взаємин у суспільстві «плоского світу» все більш актуальними стають питання забезпечення прозорості, відкритості та підзвітності інформації про діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, зайнятих у бюджетному процесі. На передній план виходять завдання рівності у забезпеченні соціальних гарантій всім членам громадянського суспільства, досягнення яких покладено на перерозподіл бюджетних коштів на засадах соціальної справедливості. Сьогодні в Україні існує низка проблем, які гальмують економічні процеси як на рівні суб'єктів господарювання, так і на рівні економіки держави, перешкоджаючи ефективному управлінню публічними фінансами. До таких проблем належать: непрозора та закрита діяльність органів управління державними фінансами; невідповідність планових і фактичних бюджетних показників; відсутність збалансованої, консолідованої та повної інформації про ефективність та результативність бюджетних програм [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями застосування цифрових технологій в державних фінансах та публічному управлінні цікавляться як науковці, так і практики. Зокрема, на протязі останніх п'яти років цим питанням було присвячені праці таких вчених, як І. Дунаєв, Г. Матвієнко, О. Єфименко, А. Кудь, О. Власюк, А. Коломицева, Т. Грицяк, М. Лутфуллаєва, В. Кудряшова, В. Коломієць, Н. Мовчанова, Е. Талапіна, Т. Юдіна та ін. На більш вищому, інституційному і «рамковому» рівні цим проблемам присвячуються і дослідження міжнародних організацій, таких як Комісія ООН з соціально і економічного розвитку, Конференція ООН з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД), Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Міжнародний

валютний фонд (МВФ), Світовий банк, Всесвітній економічний форум, Євразійська комісія та ін. Також слід відмітити, що важливість цифрової трансформації у сфері публічних фінансів та державного управління відзначало багато аналітичних агентств, як на міжнародному, так і на національному рівні.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті – ґрунтуючись на аналізі даних показників прозорості та ефективності бюджетної політики України, встановити зв'язок між цими показниками і реальною практикою застосування сучасних цифрових технологій.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі **завдання**: по-перше, визначити та дослідити основні показники прозорості та ефективності бюджетної політики в Україні; по-друге, визначити вплив запровадження технологічних нововведень на ефективність бюджетної політики, і, по-третє, проаналізувати Стратегію здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року та визначити її сильні та слабкі сторони.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Застосування в економічній діяльності інноваційних способів управління соціально-економічними процесами із застосуванням цифрових технологій, методів аналізу Big Data та побудовою довгострокових варіативних прогнозів стає завданням стратегічної важливості у контексті забезпечення національної безпеки України. Досвід зарубіжних країн показує, що процес цифровізації, який розуміється як впровадження інформаційних та телекомунікаційних технологій у державне управління, об'єктивно необхідний і супроводжується прогресивними змінами в різних сферах економічного та суспільного життя.

Тому, для отримання можливості здійснення подальших досліджень та розробки більш конкретних рекомендацій, щодо вдосконалення діючої практики формування та реалізації бюджетної політики і бюджетного процесу на національному і місцевому рівнях управління, вбачається за необхідним провести попереднє дослідження та визначити зв'язок між практикою застосування сучасних цифрових технологій та ефективністю бюджетної політики на прикладі України.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Наразі у даній статті застосовано комплекс з таких загальнонаукових методів дослідження: монографічний метод, метод аналізу і синтезу, зокрема – аналіз нормативно-правових та інших офіційних і аналітичних документів, що регулюють формування та реалізацію бюджетної політики в Україні; аналіз фінансової звітності, статистичних, аналітичних та інших даних; порівняльний метод – для зіставлення даних у динаміці; статистичні і аналітичні розрахунки; графічний метод – для наочного зображення результатів дослідження. Усі ці методи на практиці дали можливість оцінити фактичний стан справ стосовно впливу практики застосування сучасних цифрових технологій у бюджетній політиці.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Підвищення рівня відкритості та доступності інформації про державну політику держав, зокрема про державні бюджети є питання світового масштабу. Оскільки відкритість бюджету та залучення громадян у процеси бюджетного планування та контролю може бути розглянуто як механізм підвищення ефективності управління публічними фінансами. Дослідженням та аналізом цієї проблеми у світі займається International Budget Partnership (Міжнародне бюджетне партнерство) за партнерством більш ніж ста громадських організацій та академічних інститутів по всьому світу. Огляд відкритого бюджету вперше був запущений у 2006 році і є єдиним у світі незалежним, порівняльним та заснованим на фактах дослідницьким інструментом для вимірювання таких найважливіших аспектів управління та підзвітності, як:

- Бюджетна прозорість. Оцінює чи доступна громадськості всеосяжна бюджетна інформація від центрального уряду у визначені терміни.
- Участь громадськості. Оцінює чи існують офіційні та ефективні можливості для громадськості брати участь у процесі складання національного бюджету?
- Нагляд за бюджетом: Оцінює чи існують органи нагляду – законодавча влада, державний контроль, незалежні фінансові установи – і чи здатні вони функціонувати належним чином.

Ці аспекти мають і кількісне вираження, тобто представлені у вигляді показника с діапазоном значень від 0 до 100 [2].

Огляд відкритості бюджету здійснюється та публікується один раз на два – три роки на основі звітів отриманих від партнерів Огляду відкритості бюджету. Зокрема, в Україні таким партнером є Центр політичних студій

та аналітики «Ейдос». За словами автора останньої підготовленої Аналітичної записки «Прозорість використання публічних коштів в Україні» Володимира Тарнай «Бюджетна прозорість це інструмент який сам по собі не вирішує жодну проблему держави, але в той же час виконує допоміжну функцію в запровадженні належного врядування, напрацювання більш ефективних рішень, залучення стейкхолдерів до вирішення проблем державного управління та посилює запобігання корупції. Ключовою гіпотезою громадянського суспільства слугує думка, що в системі координат, в якій всі бачать все, – а саме кожен етап виділення та використання коштів, прозорість стримуватиме відповідальних осіб від зловживань, або зробить зловживання максимально ризиковими. Таку превентивну функцію доречним буде порівняти з імунною системою організму, яка діє як захисний бар'єр, але, не дає гарантії від всіх захворювань. Так само і превентивні інструменти прозорості до певної міри знижують рівень зловживань, вплив від яких дуже важко піддаються чіткому кількісному вимірюванню» [3].

Відповідно до останнього огляду відкритості бюджету «Open Budget Survey 2019: Ukraine», для України ці показники склали:

- бюджетна прозорість: 63/100;
- участь громадськості: 33/100;
- нагляд за бюджетом: 87/100.

Проте необхідне зупинитися на кожному з цих аспектів та проаналізувати більш детальніше наявну інформацію по кожному з показників в динаміці та в порівнянні з іншими країнами.

Бюджетна прозорість. Даний показник (також відомий як індекс відкритості бюджету) оцінює доступність для громадськості 8 ключових бюджетних документів з використанням 109 рівнозначних показників, які дають повне уявлення про те, як були залучені, заплановані та витрачені державні ресурси протягом бюджетного року. Динаміка доступності ключових бюджетних документів проілюстрована на рис. 1.

● Доступно для громадськості
 ● Оpubліковано з записанням або не опубліковано в Інтернеті, або створене тільки для внутрішнього використання
 ○ Не розроблялися

Document	Документ	2010	2012	2015	2017	2019
Pre-Budget Statement	Попередня бюджетна заява	●	●	●	●	●
Executive's Budget Proposal	Проект бюджету	●	●	●	●	●
Enacted Budget	Затверджений бюджет	●	●	●	●	●
Citizens Budget	Цивільний бюджет	○	○	○	●	●
In-Year Reports	Поточні звіти	●	●	●	●	●
Mid-Year Review	Піврічний огляд	●	●	○	○	○
Year-End Report	Річний звіт	●	●	●	●	●
Audit Report	Аудиторський звіт	●	●	●	●	●

Рис. 1 Динаміка доступності ключових бюджетних документів
 *Джерело: узагальнено автором

Щоб документи вважалися загальнодоступними, вони повинні публікуватися в Інтернеті в терміни, що відповідають передовій практиці, і повинні включати всеосяжну та корисну інформацію. Значення показника бюджетної прозорості 61 і вище вказує на те, що країна, швидше за все, публікує достатньо матеріалів для забезпечення змістовних суспільних обговорень по бюджету. В порівнянні з іншими країнами, стан бюджетної прозорості України проілюстровано на рис. 2 [4].

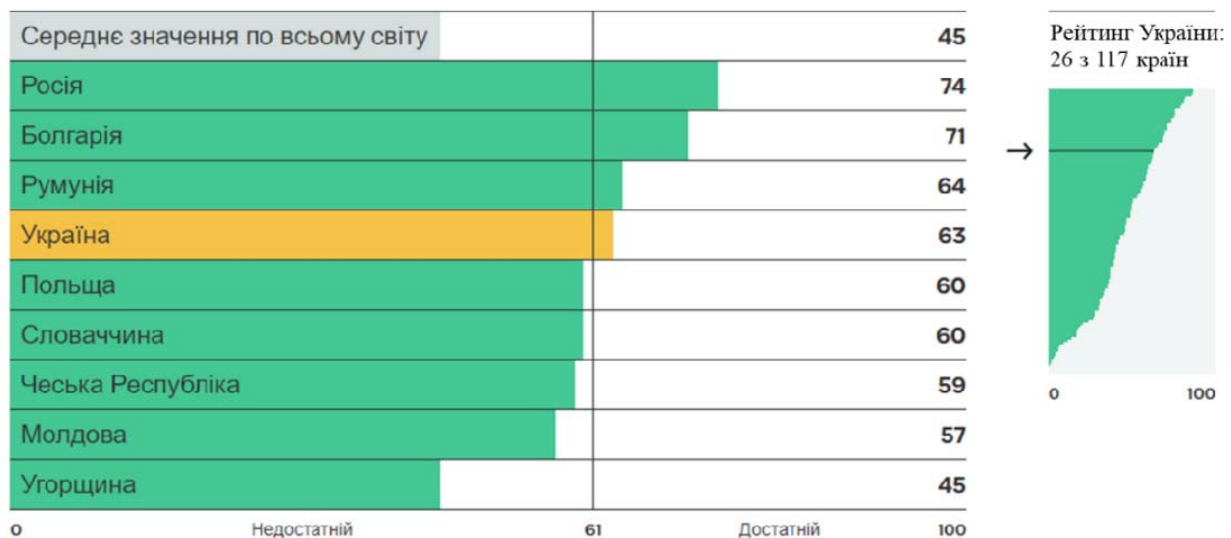


Рис. 2 Бюджетна прозорість України в порівнянні з іншими країнами
 *Джерело: узагальнено автором

Аналіз наявних звітів на офіційному сайті International Budget Partnership за 2008 рік [5], 2010 рік [6], 2012 рік [7], 2015 рік [8], 2017 рік [9] та 2019 [10] рік дозволяють відстежити динаміку показника бюджетної прозорості України. Результати проілюстровані на (див. рис. 3).

Висновки, що зроблені в останньому звіті, кажуть проте, що Україна має приділити першочергову увагу наступним діям, спрямованим на поліпшення прозорості бюджету:

- своєчасно розробляти і публікувати на публічних Інтернет-ресурсах Піврічний огляд (Mid-Year Review), що містить актуальну інформацію по виконанню бюджету станом на середину фінансового року, а також включає огляд економічних прогнозів і оновлений прогноз результатів виконання бюджету;

- підвищити повноту Попередньої бюджетної заяви (Pre-Budget Statement), надавши: додаткову інформацію про політику та пріоритети, щодо надходжень на майбутній бюджетний рік, оцінок, пов'язаних з державними позиками і боргами, а також багаторічних прогнозів витрат.

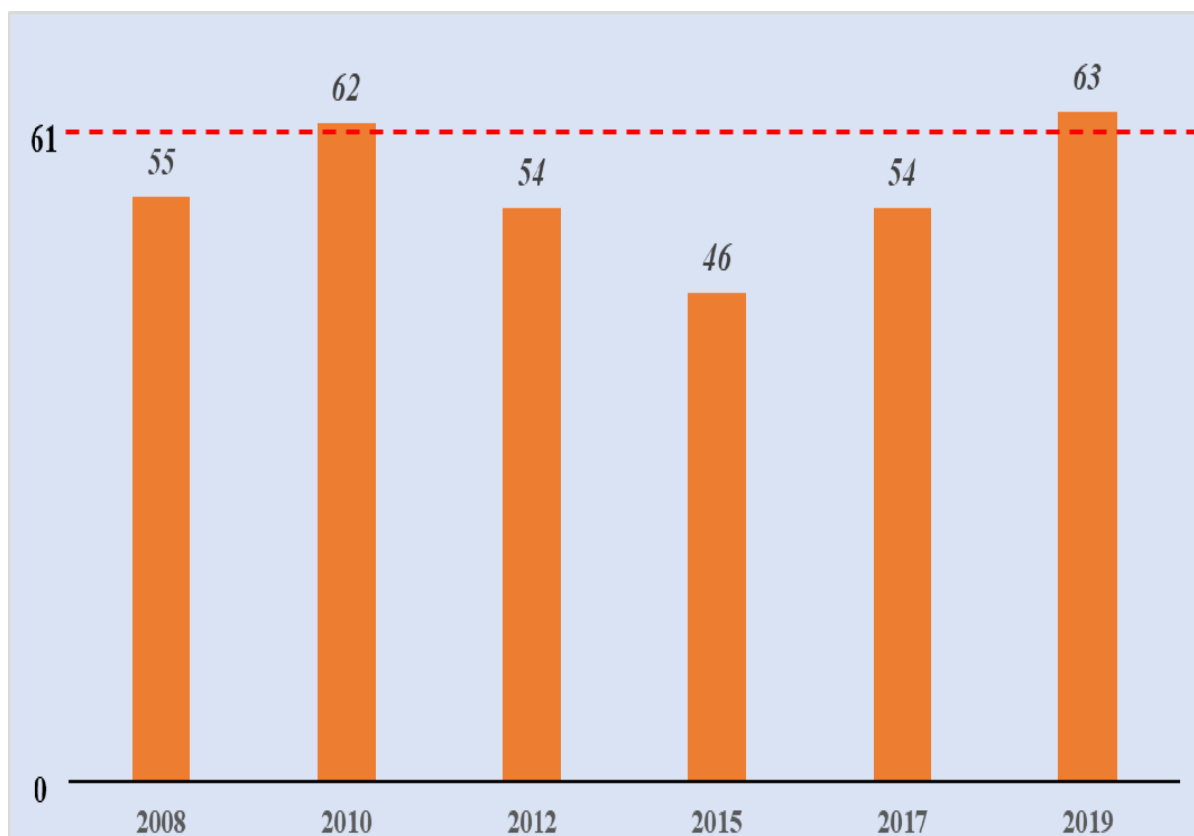


Рис. 3 Динаміка показника бюджетної прозорості України
*Джерело: розробка автора

Нагляд за бюджетом. Даний показник характеризує участь громадськості у формуванні бюджету, що має фундаментальне значення для досягнення позитивних результатів, пов'язаних з більшою прозорістю бюджету. В рамках даного показника оцінюються формальні можливості, які надаються громадськості для повноцінної участі на різних етапах бюджетного процесу. Також, аналізуються практики виконавчих, законодавчих органів центрального уряду і вищого органу аудиту, з допомогою 18 рівноцінних критеріїв. По даному показнику кожна країна оцінюється по шкалі від 0 до 100. Значення показника для України в порівнянні з іншими країнами, проілюстровано на рис. 4.

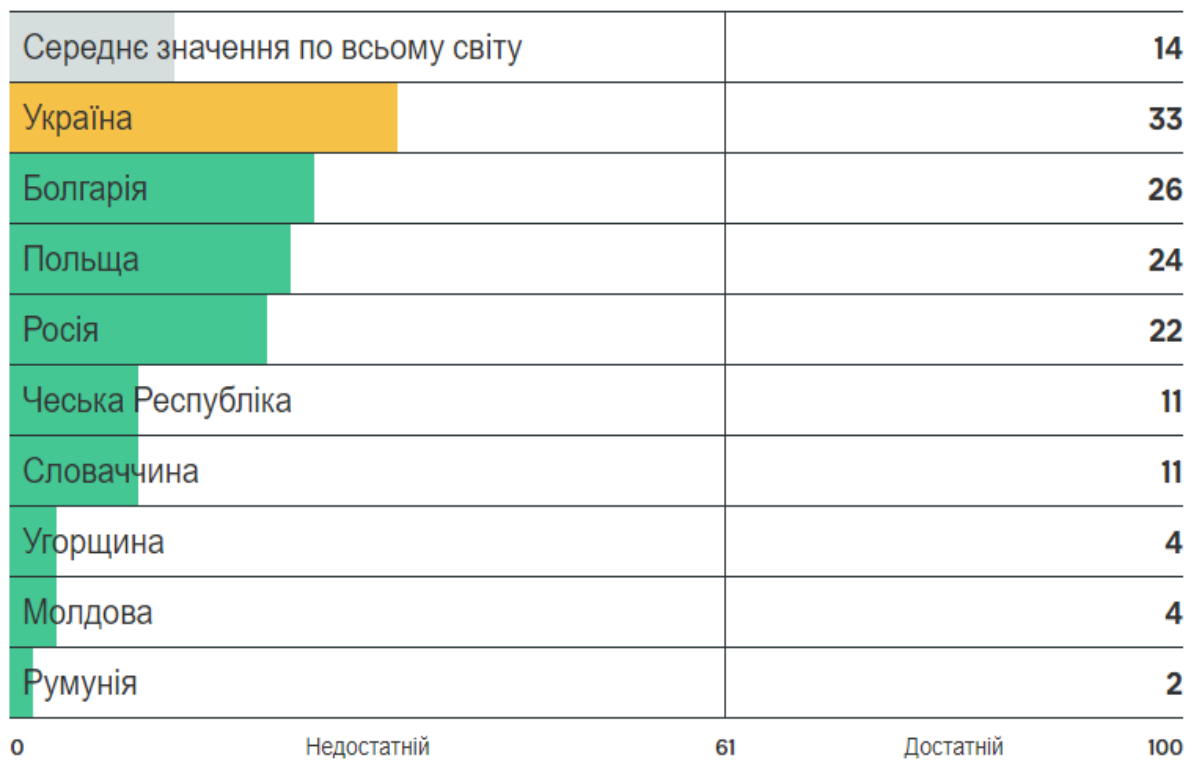


Рис. 4 Участь громадськості для України в порівнянні з іншими країнами

*Джерело: узагальнено автором

Висновки, що зроблені в останньому звіті, кажуть проте, що виконавча влада України забезпечила консультації з громадськістю у процесі складання бюджету та електронні консультації в ході виконання бюджету, але для подальшого розширення участі громадськості в бюджетному процесі слід також приділити увагу наступним заходам:

- розширення механізмів розробки бюджету, що дозволяють залучити будь-яку організацію громадянського суспільства або

представника громадськості, які бажають брати в ній участь;

- активна взаємодія з соціально вразливими групами населення і меншинами безпосередньо, або через представників, що представляють їх громадські організації в суспільстві.

Парламент України забезпечив публічні слухання, щодо утвердження річного бюджету, але також необхідно приділити першочергову увагу наступним заходам:

- 1) дозволити будь-якому представнику громадськості або організацій громадянського суспільства виступати в ході слухань з пропозицією про бюджет до його затвердження;

- 2) дозволити представникам громадськості або організацій громадянського суспільства виступати в ході слухань з аудиторського звіту.

Рахункова палата України з метою розширення участі громадськості у бюджетному процесі повинна створити легітимні механізми, за допомогою яких громадськість зможе сприяти проведенню відповідних аудиторських перевірок.

Участь громадськості. Даний показник оцінює роль законодавчого органу влади та вищого органу аудиту в бюджетному процесі, а також наскільки вони здатні забезпечити ефективний нагляд. Кожна країна оцінюється по шкалі від 0 до 100 на основі 18 рівнозначних показників.

Висновки, що зроблені в останньому звіті, кажуть проте, що Рахунковій палаті України рекомендується вжити заходів для забезпечення перевірки аудиторського процесу незалежним органом.

Аналіз звітів Open Budget Index дає розуміння, що статистична інформація по кожному з показників нажаль представлена не в однаковій мірі. Тому для проведення подальших досліджень буде використовуватись Індекс відкритості бюджету.

Окрім аспекту прозорості, бюджетна політика також має оцінюватися за рівнем виконання державного бюджету та рівнем впливу на соціально-економічну динаміку в країні.

Центральне місце в системі державних фінансів посідає державний бюджет. У загальному розумінні бюджет – це план державних доходів і видатків, який кожного року приймається Верховною Радою та має силу закону. Головним нормативно-правовим актом, який регулює відносини, що виникають у процесі складання, розгляду, затвердження, виконання бюджетів, звітності про їх виконання та контролю за дотриманням бюджетного законодавства, та питання відповідальності за порушення бюджетного законодавства, що визначає правові основи формування та погашення державного та місцевого боргу є Бюджетний кодекс України (поточна редакція від 10.11.2021). Стаття 2 Бюджетного кодексу

України, регламентує, що «бюджет – план формування та використання фінансових ресурсів для забезпечення завдань і функцій, які здійснюються відповідно органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування протягом бюджетного періоду» [11]. До того ж, Державний бюджет є найбільшим централізованим грошовим фондом, яким керує уряд.

Державний бюджет є самостійною економічною категорією, за допомогою якої можна визначити не лише способи організації та форми державних фінансів, а й напрями цільового використання коштів відповідно до інтересів як населення, так і країни в цілому. Завдяки Державному бюджету держава має можливість спрямувати фінансові ресурси на найважливіші напрямки соціально-економічного розвитку країни. Бюджетна система України – це сукупність державного бюджету та місцевих бюджетів, побудованих з урахуванням економічних відносин, державного та адміністративно-територіального устрою та врегульованих законодавством [12]. Статистичні показники свідчать про те, що однією з проблем, що гальмують удосконалення управління державними фінансами, через яку стримується економічний розвиток країни, є різниця між плановими та фактичними показниками бюджету, тобто бюджетний дефіцит. Статистичні дані по виконанню Державного бюджету країни за період 2008–2020 рр. приведено в табл. 1 [13].

Таблиця 1

Виконання Державного бюджету країни за період 2008–2020 рр.

Рік	Доходи		Видатки		Кредитування		Сальдо (дефіцит бюджету)	
	млрд. грн	% ВВП	млрд. грн	% ВВП	млрд. грн	% ВВП	млрд. грн	% ВВП
2008	231,6863	24,44	241,4545	25,47	2,7325	0,29	-12,5007	-1,32
2009	209,7003	22,96	242,4372	26,54	2,7803	0,30	-35,5172	-3,89
2010	240,6152	22,23	303,5887	28,04	1,2920	0,12	-64,2655	-5,94
2011	314,6169	23,90	333,4595	25,33	4,7150	0,36	-23,5576	-1,79
2012	346,0540	24,56	395,6815	28,08	3,8177	0,27	-53,4452	-3,79
2013	339,1803	23,31	403,4032	27,73	0,4847	0,03	-64,7076	-4,45
2014	357,0842	22,79	430,2178	27,46	4,9193	0,31	-78,0528	-4,98
2015	534,6948	27,01	576,9114	29,14	2,9509	0,15	-45,1675	-2,28
2016	616,2748	25,86	684,7434	28,73	1,6616	0,07	-70,1302	-2,94
2017	793,2650	26,59	839,2437	28,13	1,8709	0,06	-47,8496	-1,60
2018	928,1083	26,08	985,8420	27,70	1,5143	0,04	-59,2479	-1,66
2019	998,2789	25,12	1072,8915	26,99	3,4370	0,09	-78,0495	-1,96
2020	1076,016	25,66	1288,0167	30,71	5,0961	0,12	-217,0961	-5,18

*Джерело: узагальнено автором

Для наглядності, необхідно співставити статистичні дані по дефіциту державного бюджету України за період 2008–2020 рр. з даними по Індексу відкритості бюджету та представити отримані результати у графічному вигляді з метою дослідження кореляції. Виходячи з припущення автора, що зростання бюджетної прозорості має мати позитивний вплив на ефективність виконання державного бюджету, то отримані результати мають демонструвати наявність зворотної кореляції між Індексом відкритості бюджету та дефіцитом бюджету, вираженого у відсотках від валового внутрішнього продукту (ВВП). Проте, було б доречно, для початку, врахувати курс національної валюти і показники валового внутрішнього продукту з поправкою на інфляцію (реальний ВВП) та провести додаткові обчислення для отримання більш об'єктивного результату. Середній курс UAH/USD було взято з сайту Національного банку України [14]. Проміжні дані представлено в табл. 2, результуючі дані відображено у графічному вигляді на рис. 5.

Таблиця 2

**Проміжні макроекономічні дані за період 2008–2020 рр.,
 як фактологічна основа для аналізу і порівняння**

Рік	Індекс відкритості бюджету	Середній курс UAH/USD за рік	Реальний ВВП в млрд. грн	Реальний ВВП в млрд. доларів США	Сальдо (дефіцит бюджету)	
					млрд. доларів	% ВВП
2012	54	7,99	1304,064	163,21	6,69	4,10
2013	–	7,99	1410,609	176,55	8,10	4,59
2014	–	11,88	1365,123	114,91	6,57	5,72
2015	46	21,84	1430,29	65,49	2,07	3,16
2016	–	25,55	2034,43	79,63	2,74	3,45
2017	54	26,59	2445,587	91,97	1,80	1,96
2018	–	27,2	3083,409	113,36	2,18	1,92
2019	63	25,84	3675,728	142,25	3,02	2,12
2020	–	26,96	3675,728	136,34	8,05	5,91

**Джерело: розробка автора*

Потрібно відмінити, що у зв'язку з відсутністю щорічних даних по Індексу відкритості бюджету, проміжні дані були інтерпольовані автором. Отримані графічні дані, що представлені на рис. 5, демонструють наявність зворотної кореляції між Індексом відкритості бюджету та дефіцитом бюджету (% від реального ВВП в доларах США) в періоді 2012–2014 рр. та 2015–2019 рр., що в цілому підтверджує припущення автора. Це може

свідчити про те, що підвищення рівня відкритості та прозорості бюджетної політики позитивно впливає на її ефективність. При цьому слід відмітити, що враховуючи рівень комп'ютеризації та інформатизації сучасного суспільства, то вказаний вище ефект досягається, на думку автора, саме завдяки використанню сучасних цифрових технологій та оптимізації організаційних та процедурних аспектів бюджетної політики.

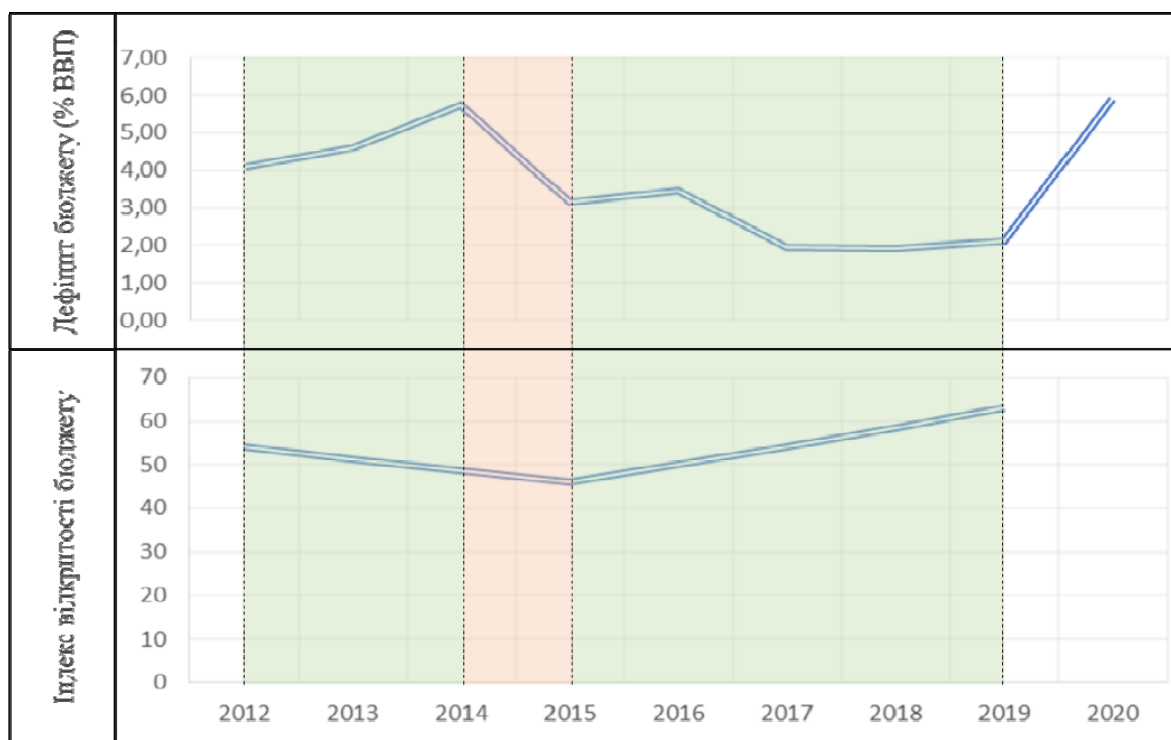


Рис. 5 Динаміка дефіциту державного бюджету України та Індексу відкритості бюджету за період 2012–2020 рр.

*Джерело: розробка автора

Тому, доцільно проаналізувати основні технологічні нововведення, що були реалізовані в рамках системи публічних фінансів України у період з 2015 по 2020 рр.

Одними із способів реалізації державних програм є державні замовлення та публічні закупівлі. У 2016 році була створена та передана державному підприємству «Прозорро» електронна система публічних закупівель Prozorro, що являє собою онлайн-платформу, на якій державні та комунальні замовники оголошують тендери на закупівлю товарів, робіт і послуг, а представники бізнесу змагаються на торгах за можливість поставити це державі. Prozorro поєднує більш ніж 35 000 комунальних та державних органів влади, а також підприємств (замовників товарів, робіт

та послуг) та біля 250 000 комерційних компаній (постачальників). Принцип функціонування платформи полягає у наступному: замовники публікують тендерні оголошення у системі Prozorro, а постачальники подають свої комерційні пропозиції. Це здійснюється через модуль електронного аукціону, доступний для клієнтів та постачальників через авторизовані системою Prozorro електронні майданчики (рис. 6) [15].



Рис. 6 Схема взаємодії учасників платформи Prozorro

*Джерело: узагальнено автором

З метою забезпечення ефективної підтримки ІТ-проектів, пов'язаних з відкритими державними фінансами, Міністерство фінансів України своїм наказом № 18 від 30.01.2017 р. створило державну установу «Відкриті публічні фінанси». Дана установа здійснює реалізацію концепції «Прозорий бюджет». Крім цього, «Відкриті публічні фінанси» здійснює підтримку, адміністрування та супроводження проектів у сфері відкритих даних, що включають застосування програмних засобів з використанням інструментів управління державними фінансами та відкритих даних. По даним з офіційного сайту установи, «Відкриті публічні фінанси» мають:

- «три відкриті портали групи E-data;
- багаторівневі системи верифікації користувачів;
- повний цикл створення предметно-орієнтованих інформаційних

баз даних (DWH);

- підтримка інфраструктури та користувачів» [16].

До відкритих порталів групи E-data належать:

- Єдиний веб-портал використання публічних коштів «Spending» було створено у 2017 році та є найбільшою базою даних з публічних фінансів [17].

- Офіційний державний портал «Бюджет для громадян» (Open budget). Був створений у 2018 році та є ресурсом з відкритими даними про державний та місцеві бюджети [18].

- Портал реєстру проектів МФО «IFIs projects». Був створений у 2019 році та є веб-порталом про проекти «соціального і економічного розвитку України, які реалізуються із залученням коштів міжнародних фінансових організацій» [19].

З метою створення «спроможної, ефективної, прозорої та підконтрольної системи управління місцевими фінансами, яка зосереджена на досягненні стійких цілей в економіці та розвитку, відповідно до урядових зобов'язань, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, та відповідно до Стратегії управління державними фінансами України на 2017–2020 рр.» було розроблено проект LOGICA. В рамках проекту передбачається реалізація наступних компонентів:

- Компонент 1. «Удосконалення процесу бюджетування та обліку в органах місцевого самоврядування». Він має два підкомпоненти: «Модернізація системи планування і виконання місцевих бюджетів» та «Модернізація системи бухгалтерського обліку в державному секторі».

- Компонент 2. «Розробка комплексної інформаційно-аналітичної системи управління плануванням та виконанням місцевих бюджетів»;

- Компонент 3. «Кращий нагляд за управлінням місцевим боргом»;

- Компонент 4. «Ефективний фінансовий контроль та зовнішній аудит на місцевому рівні» [20].

Вище були проаналізовані основні, на думку автора, технологічні нововведення, що були реалізовані в рамках системи публічних фінансів у період з 2015 по 2020 рр. Можна зробити висновок, що всі ці проекти, в першу чергу, направлені на підвищення прозорості та відкритості публічних фінансів в Україні. Тепер, доцільно спроектувати роки запуску цих проектів на динаміку дефіциту державного бюджету України та на Індекс відкритості бюджету за період 2012–2020 рр. (рис. 7).

Як видно з рис. 7, запуск вищеописаних проектів припадає саме на період явно вираженої тенденції зростання Індексу відкритості бюджету України. Враховуючи різні урядові ініціативи присвячені прозорості

бюджетної політики, це дозволяє зробити висновок, що саме ініціації даних проектів і були в основі росту Індексу відкритості бюджету України, що в свою чергу мало позитивний вплив на ефективність бюджетної політики.

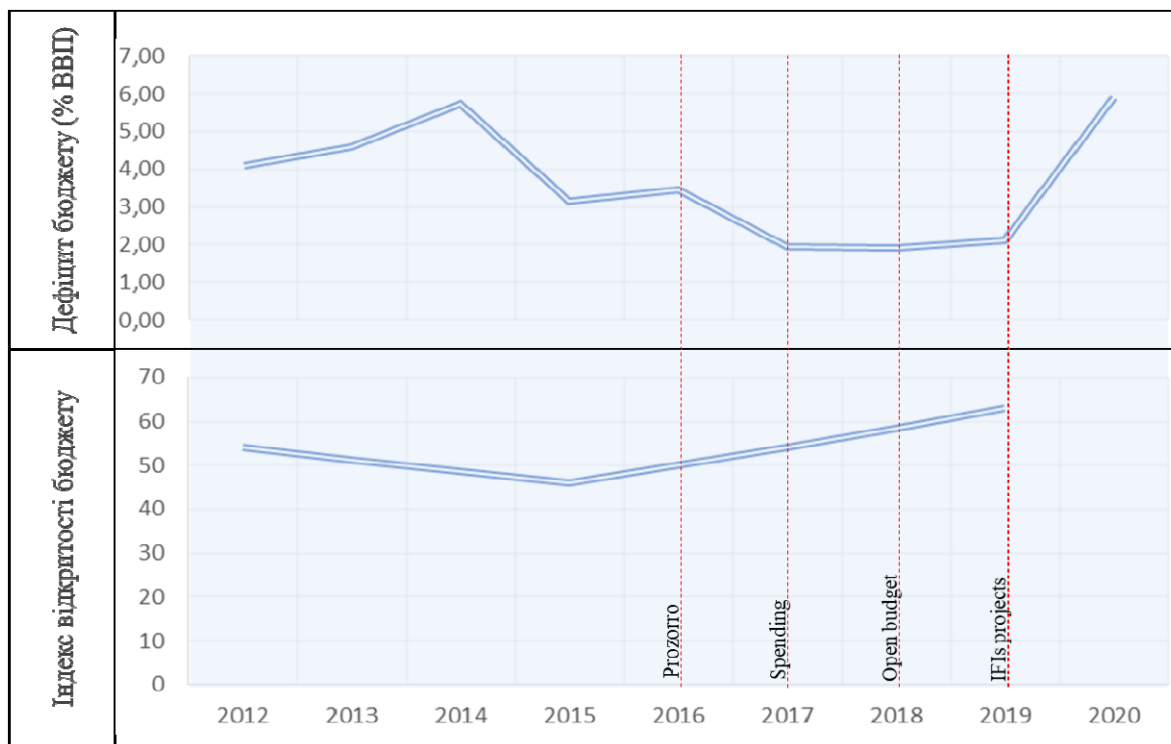


Рис. 7 Проекція запуску проектів «цифровізації» публічних фінансів на динаміку дефіциту державного бюджету України та на Індекс відкритості бюджету за період 2012–2020 рр.

*Джерело: розробка автора

Окремо, потрібно звернути увагу, на те, що 17.11.2021 р. Кабінетом Міністрів України була схвалена «Стратегія здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року», а також затверджений «План заходів щодо реалізації Стратегії здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року». Відповідно до даного документу «Основним підходом, що визначений цією Стратегією, є централізація ІТ-ресурсів та ІТ-функцій Мінфіну і центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів, з пріоритетним використанням хмарних технологій, створенням єдиного сховища даних, поступовим переходом на

новий рівень сервісно орієнтованих систем шляхом забезпечення доступності державних послуг у режимі онлайн.

У рамках реалізації цієї Стратегії планується створення хмарної інфраструктури системи управління державними фінансами, що містить обчислювальні потужності діючих центрів обробки даних Мінфіну, Казначейства, ДПС, Держмитслужби, Держаудитслужби, Держфінмоніторингу (лише в частині обробки інформації, яка не має грифу обмеження доступу), Національного центру резервування державних інформаційних ресурсів. Також під час реалізації цієї Стратегії планується створити міжвідомче сховище даних та впровадити інструменти для аналітичної обробки інформації, що накопичується в ньому.

Приведення суб'єктів Єдиної інформаційно-телекомунікаційної системи управління державними фінансами у відповідність з однотипною сумісною хмарною інфраструктурою потребує проведення аналізу стану поточної інфраструктури, визначення ІТ-архітектури, поступового включення в хмарну інфраструктуру системи управління державними фінансами, що містить обчислювальні потужності діючих центрів обробки даних Мінфіну, Казначейства, ДПС, Держмитслужби, Держаудитслужби, Держфінмоніторингу.

Планується забезпечити розгортання резервних копій баз даних центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів, з використанням хмарної інфраструктури системи управління державними фінансами, що містить обчислювальні потужності діючих центрів обробки даних Мінфіну, Казначейства, Державної податкової служби (ДПС), Державної митної служби, Державної аудиторної служби, Державного фінансового моніторингу. З метою забезпечення системного управління розробленням і документуванням систем, що розробляються зовнішніми розробниками програмного забезпечення, передбачається створення тестового середовища, яке може бути розміщене з використанням зовнішніх обчислювальних потужностей, розміщених на базі комерційного центру обробки даних з підтвердженим рівнем відповідності встановленим вимогам щодо захисту інформації.

Зазначене дасть змогу забезпечити наявність та актуалізацію сховища вихідного програмного коду, впровадження політики обов'язкового контролю версійності програмного коду.

Етапи реалізації цієї Стратегії включають:

- створення Комітету з управління інформаційними технологіями у системі управління державними фінансами;
- розроблення процесів взаємодії з Казначейством, ДПС,

Держмитслужбою, Держаудитслужбою, Держфінмоніторингом;

- розроблення Положення про функціонування Єдиної інформаційно-телекомунікаційної системи управління державними фінансами;
- створення каталогу ІТ-сервісів, визначення ІТ-функцій, що повинні бути централізовані, та функцій, які залишаться у складі центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів.

Ця Стратегія також визначає пріоритетний напрям використання принципу відкритого вихідного програмного коду і розроблення програмного забезпечення методами спільного створення, спільного та повторного використання в Мінфіні та центральних органах виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів [21].

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

На основі проведених досліджень можна зробити такі висновки.

1) Підтверджено гіпотезу, що підвищення рівня відкритості та прозорості бюджетної політики України позитивно впливає на її ефективність. Це пов'язано з тим, що діяльність органів, що залучені у формуванні та реалізації бюджетної політики стає більш публічною та прозорою, що забезпечує можливість проведення стороннього та незалежного аналізу (аудиту) зі сторони громадськості та представників «четвертої гілки» влади.

2) Втілення технологічних нововведень, що направлені на підвищення прозорості та відкритості публічних фінансів в Україні, позитивно впливає на зростання індексу відкритості бюджету України. Це, у свою чергу, мало і має позитивний вплив на ефективність бюджетної політики і свідчить про необхідність подальшої цифровізації публічних фінансів в Україні, зокрема з використанням смарт-контрактів на основі технології блокчейн і токенизації обліку ресурсів.

3) Основний підхід існуючої «Стратегії здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року» направлений на централізацію всієї системи та відкритість вихідного коду сервісів системи. Ці заходи, безперечно, є ефективними, проте наявність усесистемної централізації призводить до поширення головного очікування від цифровізації, якщо це відбувається за ініціативи держави, а саме – намагання тотально контролювати об'єкти управління (громадян, підприємства, ресурси у

відстежуємому обігу), який зазвичай зосереджений в руках нечисленної групи вищих офіційних осіб при владі. Наявність відкритого коду дає змогу стороннім спеціалістам аудіювати сервіси з позиції принципу їх роботи, проте це не забезпечує можливості аудиту їх функціонування та аудиту проведених операцій. Тобто, запропоновані заходи все одно, не дають можливість мінімізувати вплив людського фактору та залишають можливість здійснення «непрозорих операцій».

Перспективи подальших досліджень впливу застосування сучасних цифрових технологій в публічних фінансах України, зокрема в рамках бюджетної політики, на думку автора, є значними. Йдеться, передусім, про запровадження смарт-контрактів на технології блокчейн, узгодження політичних і державних інтересів перед ухваленням програм запровадження таких технологій в Україні. Оскільки проведений аналіз включав лише певне коло взаємопов'язаних технологічних і управлінських рішень на національному і галузевому рівнях, що вже реалізовані та застосовуються в Україні, залишається актуальним дослідження світової практики цифровізації сфери публічних фінансів, а також потенціалу застосування перспективних цифрових технологій у сфері публічних фінансів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)


- [1] І. Г. Готліб, «Аналіз бюджетної політики України», *Електронний репозитарій ДВНЗ «УжНУ». Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*, вип. 24, ч. 1, 2019. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://inlnk.ru/vogkNn>
- [2] *Обзор открытости бюджета за 2019*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blljw> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [3] В. А. Тарнай, «Прозорість використання публічних коштів в Україні», *Аналітична записка*. Київ: Центр «Ейдос», 2019, 12 с. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blljt>
- [4] International Budget Partnership: *офіційний сайт*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blljp> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [5] Open Budget Index 2008. *Country Summary*. Ukraine. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blljl> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [6] Open Budget Survey 2010. *Open Budgets. Transform Lives*. Ukraine. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/bllji> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [7] Open Budget Index Score 2012. *Report*. Ukraine. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blljg> Дата звернення: Січ. 05, 2022.

- [8] Open Budget Survey 2015. *Report. Ukraine*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/bllje> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [9] Open Budget Survey 2017. *Report. Ukraine*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blljc> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [10] Open Budget Index 2019. *Report. Ukraine*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blljb> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [11] Верховна Рада України. (2010, Лип. 08). *Бюджетний Кодекс України № 2456-VI, ст. 2. Визначення основних термінів*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/agrwl> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [12] Ю. Л. Наконечна, «Відкритість та прозорість державного та місцевих бюджетів в Україні», *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*, № 10, с. 20–27, 2016.
- [13] «Виконання державного бюджету України. Статистичні дані», *Міністерство фінансів України*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blliz> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [14] Офіційний курс гривні щодо іноземних валют (середній за період), *Національний банк України*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blliy> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [15] Електронна система публічних закупівель Prozorro: *офіційний сайт*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/bllix> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [16] Державна установа «Відкриті публічні фінанси»: *офіційний сайт*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blliw> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [17] Єдиний веб-портал використання публічних коштів: *офіційний сайт*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blliu> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [18] Державний веб-портал бюджету для громадян: *офіційний сайт*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/bllis> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [19] Портал реєстру проектів МФО: *офіційний сайт*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/bllio> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [20] Децентралізація. Міжнародна співпраця: *офіційний державний веб-портал*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/bllin> Дата звернення: Січ. 05, 2022.
- [21] Кабінет Міністрів України. (2021, Листоп. 17). *Розпорядження № 1467-р «Про схвалення Стратегії здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року та затвердження*

плану заходів щодо її реалізації». [Електронний ресурс].
Доступно: <http://surl.li/blil>

ANALYSIS OF UKRAINE'S BUDGET POLICY TAKING INTO ACCOUNT THE EXPERIENCE IN APPLYING DIGITAL TECHNOLOGIES

Oleksandr Basiuk,
post-graduate student,
Institute of Public Administration
V. N. Karazin Kharkiv National University.
Kharkiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-3224-5489>
aleksandr.basiuk777@gmail.com

Abstract. The paper offers an author's approach to searching for and establishing a connection as well as the degree of influence of the practice of using modern digital technologies on the effectiveness of Ukraine's budget policy. To carry out this research, the author has proposed and proved the hypothesis that the introduction of modern digital technologies to various projects, directly or indirectly related to the processes of formation and implementation of budget policy in Ukraine, has a positive impact on the performance indicators of budget policy. The following logic has been employed to form this hypothesis. As a rule, all modern innovations and digitalization processes in the public sector, in particular in the field of public finance, are aimed at increasing the level of publicity and openness of information. Namely, such processes and innovations should influence the indicators of budget policy transparency. This means that the activities of the bodies involved in the processes of formation and implementation of budget policy are becoming more public and transparent, which, in turn, provides an opportunity for the public and media representatives to carry out external independent analysis (audit). Increase in the publicity and transparency of such information causes the growth of objective and comprehensive control over the bodies involved in the processes of formation and implementation of budget policy. Which, in turn, should positively influence the effectiveness of budget policy in Ukraine. To carry out such research, it is necessary to determine quantitative indicators that allow reflecting the relevant statistical characteristics of Ukraine's budget policy in order to establish appropriate correlations. Also, in this paper, it is necessary to analyze the vision of the domestic legislator regarding the processes of digitalization of public finances and determine the strengths and weaknesses of the proposed

approach. This paper is the beginning of a series of papers devoted to research on the global practice of digitalization in the field of public finance, as well as the potential for applying promising digital technologies in the field of public finance.

Key words: public finance; digitalization; digital transformation; digital technologies; budget policy; state budget; budget transparency.

АНАЛИЗ БЮДЖЕТНОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ С УЧЕТОМ ОПЫТА ПРИМЕНЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Басюк Александр Петрович,

аспирант УНИ «Институт государственного управления»

Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина.

Харьков, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-3224-5489>
aleksandr.basiuk777@gmail.com

Аннотация. Статья предлагает авторский подход к поиску и установлению связи, а также степени влияния практики применения современных цифровых технологий на эффективность бюджетной политики Украины. Для осуществления данного исследования автором была предложена и доказана гипотеза о том, что внедрение современных цифровых технологий в рамках различных проектов, прямо или косвенно связанных с процессами формирования и реализации бюджетной политики в Украине, оказывает положительное влияние на показатели эффективности бюджетной политики. Для формирования данной гипотезы была применена следующая логика. Как правило, все современные нововведения и процессы цифровизации в публичном секторе, в частности, в сфере государственных финансов, направлены на повышение уровня публичности и открытости информации. То есть, такие процессы и нововведения должны влиять на показатели прозрачности бюджетной политики. Это значит, что деятельность органов, вовлеченных в процессы формирования и реализации бюджетной политики, становится более публичной и прозрачной, что в свою очередь, обеспечивает возможность проведения постороннего и независимого анализа (аудита) со стороны общественности и представителей средств массовой информации. Повышение публичности и прозрачности такой информации обуславливает рост объективного и всестороннего контроля относительно органов, вовлеченных в процессах формирования и реализации бюджетной политики. Что, в свою очередь, должно положительно влиять на эффективность бюджетной политики в

Україне. Для здійснення такого дослідження необхідно визначити кількісні показники, що дозволяють відобразити відповідні статистичні характеристики бюджетної політики України з метою встановлення відповідних кореляційних зв'язків. Також в межах даної статті необхідно проаналізувати позицію вітчизняного законодавця щодо процесів цифровізації публічних фінансів та визначити сильні та слабкі сторони запропонованого підходу. Ця стаття є початком серії статей, присвячених дослідженням світової практики цифровізації сфери публічних фінансів, а також потенціалу застосування перспективних цифрових технологій в сфері публічних фінансів.

Ключевые слова: публічні фінанси; цифровізація; цифрова трансформація; цифрові технології; бюджетна політика; державний бюджет; бюджетна прозорість.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] I. N. Hotlib, «Analiz biudzhetnoi polityky Ukrainy», Elektronnyi repozytarii DVNZ «UzhNU». Seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo, vyp. 24, ch. 1, 2019. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://inlnk.ru/vogkNn>
- [2] Obzor otkrytosti byudzheta za 2019. [Elektronnij resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blljw> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [3] V. A. Tarnai, «Prozorist vykorystannia publicnykh koshtiv v Ukraini», Analitichna zapyska. Kyiv: Tsentr «Eidos», 2019, 12 s. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blljt>
- [4] International Budget Partnership: ofitsiinyi sait. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blljp> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [5] Open Budget Index 2008. Country Summary. Ukraine. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blljl> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [6] Open Budget Survey 2010. Open Budgets. Transform Lives. Ukraine. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/bllji> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [7] Open Budget Index Score 2012. Report. Ukraine. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blljg> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [8] Open Budget Survey 2015. Report. Ukraine. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/bllje> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [9] Open Budget Survey 2017. Report. Ukraine. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blljc> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.

- [10] Open Budget Index 2019. Report. Ukraine. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blljb> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [11] Verkhovna Rada Ukrainy. (2010, Lyp. 08). Biudzhetni Kodeks Ukrainy № 2456-VI, st. 2. Vyznachennia osnovnykh terminiv. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/agrwl>
- [12] Yu. L. Nakonechna, «Vidkrytist ta prozorist derzhavnoho ta mistsevykh biudzhativ v Ukraini», Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka, № 10, c. 20–27, 2016.
- [13] «Vykonannia derzhavnoho biudzhetu Ukrainy. Statystychni dani», Ministerstvo finansiv Ukrainy. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blliz> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [14] Ofitsiinyi kurs hryvni shchodo inozemnykh valiut (serednii za period), Natsionalnyi bank Ukrainy. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blliy> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [15] Elektronna systema publichnykh zakupivel Prozorro: ofitsiinyi sait. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/bllix> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [16] Derzhavna ustanova «Vidkryti publichni finansy»: ofitsiinyi sait. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blliw> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [17] Yedynyi veb-portal vykorystannia publichnykh koshtiv: ofitsiinyi sait. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blliu> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [18] Derzhavnyi veb-portal biudzhetu dlia hromadian: ofitsiinyi sait. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/bllis> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [19] Portal reiestru proektiv MFO: ofitsiinyi sait. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/bllio> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [20] Detsentralizatsiia. Mizhnarodna spivpratsia: ofitsiinyi derzhavnyi veb-portal [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/bllin> Data zvernennia: Sich. 05, 2022.
- [21] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2021, Lystop. 17). Rozporiadzhennia № 1467-r «Pro skhvalennia Stratehii zdiisnennia tsyfrovoho rozvytku, tsyfrovyykh transformatsii i tsyfrovizatsii systemy upravlinnia derzhavnymy finansamy na period do 2025 roku ta zatverdzhennia planu zakhodiv shchodo yii realizatsii». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/bllil>

*Стаття надійшла до редакції
10 січня 2022 року*

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-158-182](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-158-182)
УДК 351.851:331.101.262(100-87)

Гаєвська Лариса Анатоліївна,
доктор наук з державного управління, професор.
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0003-1463-9481>
laurabest@ukr.net

Побірченко Наталія Семенівна,
доктор педагогічних наук, професор,
професор Державного вищого навчального
закладу ім. Вітелона.
Легніца, Польща.

 <https://orcid.org/0000-0003-2125-7713>
pobirchenkonatalia@gmail.com

Шульга Наталія Дмитрівна,
доктор наук з державного управління, доцент,
директор ВСП «Київський транспортно-економічний
фаховий коледж Національного транспортного університету».
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0003-3422-6983>
ktek2000@ukr.net

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА ОСВІТНЮ ПОЛІТИКУ (МІЖНАРОДНИЙ КОНТЕКСТ)

Анотація. У статті автори звернулися до актуальної теми – впливу глобалізації на освітню політику. З цією метою проаналізували праці різних авторів з багатьох країн світу, зокрема, Австралії, США, Англії, Іспанії, Голландії, Гонконгу, Португалії, Німеччини, Італії, Польщі, Латинської Америки та ін. У цьому контексті розглянуто поняття «глобалізації» під кутом зору об'єднання суперечливих теорій його вживання. Показано різні типи впливу глобалізації на освітню політику. Авторі також розкрили невідворотну зміну ролі державної освітньої політики та необхідність її реформування під впливом процесів глобалізації. Окрім того подано характеристику конкретних впливів глобалізації на політику держав в галузі освіти. Особлива увага приділена проявам приватизації та комерціалізації в освіті, посиленню впливу на освітню політику міжнародних організацій (ООН, Світовий банк, Європейський Союз, ОЕСР та ін.), поширення нового способу управління освітою – НСУ тощо. Виходячи з

положення, що глобалізація є невідворотним явищем і її впливи є масштабними, автори запропонували своє бачення використання цих впливів з найбільшою користю для розвитку освітньої державної політики в Україні.

Ключові слова: глобалізація; освіта; освітня політика; міжнародний контекст.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Ми живемо в епоху глобалізації, що характеризується багатьма складними явищами і процесами різної інтерпретації у різних сферах (економічній, політичній, соціальній, культурній), спрямованих на відкритість, інтеграцію, взаємозалежність, взаємодію тощо. Такий вплив розширюється в геометричній прогресії завдяки розвитку технологій і засобів масової інформації, які здатні пов'язувати людей один з одним, долати відстані і негайно обмінюватися інформацією. Підтверджується далекоглядна концепція канадського філософа Маршалла Маклюена про «Глобальне село», який писав ще у 60-х роках минулого століття, що ми будемо пов'язані з усім світом у глобальному масштабі. І буде це проявлятися у величезному впливові на переконання, на мислення, на бачення інших і на самих себе.

І дійсно, ми бачимо це сьогодні більш акцентовано, ніж в будь-який інший час. Лише за останні два десятиліття була сформована технологічна система інформаційних, телекомунікаційних і транспортних систем, яка об'єднала всю планету в мережу потоків і яка поширюється через ринки і нові інформаційно-комунікаційні технології майже в усі куточки планети і впливає на більшість областей людського життя. Це унікальне явище отримало назву «глобалізація» [45].

Зрозуміло, що освіта також в повній мірі піддається постійному впливу цього явища. Як зазначають дослідники з Автономного університету Барселони: К. Бонал, А. Тарабіні, А. Вергер, – це відбувається тому, що, по-перше, освітні процеси схильні до зовнішніх змін, які впливають на їх соціальну функцію та інституційне функціонування; а, по-друге, оскільки одним з основних перетворень, пов'язаних з глобалізацією, є доступ до інформації і швидкість її потоків, освіта стає основним фактором, що впливає на виробничі процеси, і стає ключовим фактором конкурентоспроможності в економіці [12, с. 3–41].

Логічно, що явище глобалізації викликає зміни в здійсненні державної освітньої політики. На думку дослідника Х. Мігеля (Іспанія), «глобалізація-це явище, яке буде все більш і більш безпосередньо впливати на політику в галузі освіти всіх країн» [45, с. 2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відповідно до заявленої теми ми проаналізували публікації авторів різних країн, щоб встановити стан

її розробки на міжнародному рівні. Зокрема, нашу увагу привернули праці, в яких аналізується вплив глобалізації на різні аспекти освітньої політики в загальному: К. Бонал і А. Тарабіні (Барселона) [13], [14], С. Михаць і Т. Гординський (Україна) [3], [62], Х. Аль-Абрі (Оман) [5], Х. Мігель (Іспанія) [45], Дж. Зайда (Австралія) [63], А. Вергер (Голландія) [60] та ін.

Леслі А. Белл (Велика Британія) аналізує вплив глобалізації на освітню політику на основі підходу людського капіталу до освіти, зокрема, показує перепорядкування ієрархії цінностей: на перше місце, на його думку, виходять цінності, які випливають з економічного імперативу, тоді коли духовні і моральні цінності відходять на другий план [10].

Частина авторів розглядає проблему впливу глобалізації на освітню політику і освіту на прикладах конкретних держав, показуючи цей процес як з позитивної точки зору, так і критичної: К. Морено, Б. Піньєрос, М. Рівас (Колумбія) [46], Я. Лам (Гонконг) [42], А. Піментел (Перу) [50], Дж. Бруннер (Латинська Америка) [18].

Окрему групу праць представляє аналіз впливу міжнародних організацій (ОЕСР, Світовий банк, ЮНЕСКО, Європейський Союз) на державну освітню політику: Ф. Різві і Б. Лінгард (Австралія) [54], О. Краєвська (Україна) [2], С. Канкая, У. Кутлу, Е. Чебечі (Туреччина) [19], Ф. Антунес (Португалія) [7], А. Якобі (Німеччина) і К. Мартенс (Італія) [36], М. Кендзерський (Польща) [40], С. Хейнеман (Велика Британія) [33] та ін.

Цей перелік праць можна було б і далі продовжувати. Але він є занадто великий. Тому ми в ході нашого дослідження, крім вище згаданих розвідок, будемо використовувати й інші, які логічно вписуватимуться у зміст аналізу.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті. Варто зауважити, що не зважаючи на велику кількість зарубіжних джерел щодо впливу глобалізації на різні аспекти освітньої політики, в українському науковому полі вони мало відомі. Тому ми поставили собі за мету ознайомити українських дослідників, політиків, держслужбовців і усіх тих, хто цікавиться цим питанням, з означеною проблемою у більш концентрованому вигляді. На нашу думку, це дасть можливість дослідникам скористатися цим надбанням в подальших своїх теоретичних дослідженнях, а також буде корисним для творчого, а може, і критичного використання міжнародного досвіду у ході реалізації державної освітньої політики в Україні.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі **завдання**: проаналізувати праці зарубіжних і українських дослідників з означеної проблеми; розглянути поняття «глобалізація» в контексті різних точок зору і різних підходів його трактування; з'ясувати, які зміни принесла глобалізація в

освітню політику; запропонувати напрями використання впливу глобалізації на освітню політику в інтересах людей і держави в цілому.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Теоретичною основою нашого дослідження стали конструкти та концепції зарубіжних учених у галузі державної освітньої політики, які вивчають вплив глобалізації на розвиток політики в галузі освіти. З цією метою для аналізу означеного явища був використаний компаративний підхід, що дало можливість проаналізувати велику кількість зарубіжних джерел з метою з'ясування співвідношення вже дослідженого і того, що ми мали дослідити у цій проблемі, побачити, як її розглядають зарубіжні учені, які їх пріоритети, пов'язані з впливом глобалізації як невідворотного явища на розвиток освітньої політики. У ході дослідження використано зарубіжну термінологію, що дозволяє збагатити вітчизняні підходи до використання таких понять, як «глобалізація», «освітня політика держави», «освіта», «новий спосіб управління», «типи впливу глобалізації на освітню політику», «зміни в освітній політиці, які принесла глобалізація» та ін.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У ході дослідження було використано відповідні підходи: діалектичний (з'ясовано різні погляди на роль глобалізації у розвитку освітньої політики, сутність головних понять тощо); системний (розгляд феномену взаємозалежності державної освітньої політики і такого явища як глобалізація); компаративний (порівняння різних концепцій, поглядів, ідей і суджень з проблеми дослідження), синергетичний аналіз явищ, що виникають у ході спільної дії досліджуваних феноменів) та ін.

Для вивчення впливу глобалізації на освітню політику в міжнародному контексті нами використовувалися різні методологічні принципи: детермінізму, послідовності, наступності, об'єктивності, достовірності тощо та загальнонаукові методи аналізу, компаративної типології, порівняння, узагальнення та класифікації.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Уважаємо, що наше дослідження варто розпочати з розгляду поняття «глобалізація». На перший погляд здається, що це зрозумілий термін, бо послуговуються сьогодні ним усі і всюди (засоби масової інформації, наукова література, повсякденне мовлення), люди стикаються з глобалізацією в багатьох формах кожного дня. Цьому терміну присвячена маса спеціалізованої літератури.

Ми переглянули безліч посилань на літературу, яка по-різному його тлумачить, розглядає, аналізує. Дослідники зазвичай визначають глобалізацію зі свого погляду або з погляду свого предмету і часто суперечать один одному, дотримуючись майже цілковито протилежних поглядів на глобалізацію. Єдиного визначення просто не існує. Цей термін використовується широко і розпливчасто, і може означати різні речі для різних людей. Деякі трактують його як процес, інші як умову, систему, силу або явище часу і місця. На кінець ХХ ст. було зафіксовано біля 3000 визначень глобалізації. А впродовж останніх двох десятиліть взагалі спостерігається віртуальний вибух інтересу до глобалізації серед дослідників. Як зазначають Дж. Зайда (Австралія), Р. Робертсон (США) і Х. Хондкер (Сінгапур), термін «глобалізація» стало настільки нечітким і використовується з такою різноманітністю різних значень, що загальна теорія глобалізації повинна визнавати і включати різні дискурси [55], [63].

Тому так важливо хоч побіжно уточнити масштаби цього широкого, багатогранного, багатовимірного і неоднозначного терміну, який ми будемо використовувати у статті.

Наприклад, М. Брейк (Гонконг) класифікує це явище за такими трьома підходами: *гіперглобалістичним*: (сучасна глобалізація – це нова ера, в якій розширюється, поглиблюється і прискорюється всесвітній взаємозв'язок у всіх аспектах сучасного життя; в якій держави в усьому світі все більшою мірою підкоряються дисциплінам глобального ринку, де ключовими політичними суб'єктами виступають багатонаціональні підприємства і міжурядові організації (Міжнародний валютний фонд, Світовий банк, Світова організація торгівлі та інші), які регулюють їх діяльність: З. Бауман [1], М. Елброу [6], Ф. Різві [53] та ін.); *скептичним* (глобалізація-це міф, який приховує реальність міжнародної економіки, а світ все більше ділиться на три основні регіональні блоки, в яких національні уряди залишаються дуже сильними: П. Герст і Г. Томпсон [34], Л. Вайс [61] та ін.); та *трансформаційним* (глобалізація – центральна рушійна сила швидких соціальних, політичних та економічних змін. Держави намагаються адаптуватися до цього взаємопов'язаного, але вкрай невизначеного світу. Однак процес глобалізації не є однозначним. Він пов'язаний з новими моделями глобального розшарування, в яких деякі держави, суспільства і громади все більше зміцнюються, тоді як інші все більш маргіналізуються: Д. Гелд, Е. МакГрю, Д. Голдблатт, і Дж. Перратон (Англія) [30], [31], Дж. Розенау [56], Е. Гіденс [16], [26].

Дж. Зайда класифікує розгляд поняття глобалізації за *економічними, соціальними та культурними* вимірами.

Так, наприклад, він посилається на В. Руста і Дж. Джейкоба, які

уважають, що глобалізація впливає і контролює світ гігантськими транснаціональними корпораціями і ринковими силами майже без кордонів. Глобалізація передбачає трансформацію простору і часу, нівелює державні території, державні кордони та історичні традиції [57], [63].

П. Джонс (Австралія) виокремлює різні моделі глобалізації: *політичну, економічну, культурну* [38].

Незважаючи на неточність терміну «глобалізація», ми намагалися знайти таке визначення, яке б об'єднало суперечливі теорії його використання. На нашу думку, найбільш ближче підійшли до цього англійські дослідники Д. Гелд і Е. МакГрю, Д. Голдблатт, і Дж. Перратон, які відзначаючи політичну, економічну і культурну взаємопов'язаність в усьому світі, розглядають **глобалізацію** як *«процес, який втілює трансформацію просторової організації соціальних відносин і транзакцій, виражену в трансконтинентальних або міжрегіональних потоках і мережах діяльності, взаємодії і влади»* [31, с. 16].

Крім цього визначення ми вважаємо, що глобалізація найкраще може розглядатися як: *процес підвищення взаємозалежності між людьми, територіями та організаціями в економічній, політичній та культурній сферах. Авторами цього визначення є: Х. Косар-Алтініелкен (Нідерланди), А. Вергер (Іспанія) і М. Новеллі (Англія)* [59].

Цікавим є погляд на розуміння глобалізації С. Марджинсона, який вважає, що *«глобалізація – це світова система, яка живе своїм власним життям, відмінним від місцевого та національного життя, навіть тоді як ця світова система, як правило, визначає місцеве та національне. Разом з тим, це не означає, що глобалізація впливає на національне та місцеве тотальним або одностороннім чином, але вона може вплинути на кожен частину світу, включаючи освітні установи та програми, а також суб'єкти, що формуються в освіті. Більше немає жодної частини світу, яка була б захищена від глобальної системи»* [44].

Багато авторів розглядають глобалізацію як позитивно, так і негативно. Одні (наприклад, Л. Весманн (Німеччина), Р. Нельсон і Е. Фелпс (США) (Ф. Бровн і Х. Лаудер (Велика Британія) та ін. вважають, що зростання взаємозв'язку між країнами приносить економічне процвітання і загальне поліпшення рівня життя людей і якості життя [17], [48], [62].

Інші (А. Сенусі і А. Керрус (Алжир), Е. Грін (Велика Британія) та ін.) – відзначають негативні сторони глобалізації: наприклад, коли найбагатші країни стають ще багатшими, а бідні стають ще біднішими. Економічні кризи, торговельні диспропорції та структурні перебудови спричинили моральну кризу в багатьох країнах, завдали шкоди та зруйнували основну соціальну та

культурну структуру багатьох сімей та громад, що призвело до зростання безробіття серед молоді, самогубств, насильства, расизму та зловживання наркотиками та антисоціальної поведінки в школах [28], [58].

Однак всі дослідники згодні з тим, що глобалізація формує світову економіку, політику і культуру, тобто здійснює величезний вплив у світовому масштабі. І не рахуватися з цим процесом просто неможливо.

Дослідники розрізняють різні типи впливу глобалізації. Так, наприклад, Д. Гелд, Е. МакГрю, а також Дж. Бруннер розрізняють чотири типи впливу глобалізації: **директивні** (рішення змінюють відносні вигоди від різних варіантів політики), **інституційні** (формують порядок денний варіантів, доступних для політиків), **розподільні** (розподіл впливає на формування соціальних сил (груп, класів, колективів) всередині суспільства і між країнами) та **структурні** (обумовлюють політичні, економічні та соціальні моделі організації та поведінки суспільства як продукт конфліктів навколо адаптації / опору сил глобалізації) [18], [32].

С. Марджинсон виокремлює шість аспектів прояву глобалізації: фінанси та торгівля; комунікаційні та інформаційні технології; міжнародні переміщення народів; формування глобальних суспільств; мовна, культурна та ідеологічна конвергенція; світові системи знаків і образів [44].

Відбувається постійна передача, адаптація та розвиток цінностей, знань, технологій та поведінкових норм у різних країнах та суспільствах у різних частинах світу. Типові явища та характеристики, пов'язані з глобалізацією, включають зростання глобальних мереж (наприклад Інтернет, всесвітній електронний зв'язок і транспорт), глобальна взаємодія в технологічних, економічних, соціальних, політичних, культурних і освітніх областях, міжнародні альянси і змагання, міжнародне співробітництво і обмін, глобальна село, мультикультурна інтеграція і використання міжнародних стандартів і критеріїв [9].

Як пояснює цю тезу Р. Дейл, глобалізація виникла в результаті особливого збігу обставин, зокрема відбувся спад післявоєнних політичних і економічних угод, які були зосереджені на комплексі комерційних та фінансових відносин між державами, відомих під загальною назвою Бреттон-Вудська угода (1944). Цей пакт був заснований на американській гегемонії і поділі світу на два великих блоки. Умови, які призвели до цих положень, більше не існують. Холодна війна закінчилася, американська гегемонія, принаймні економічно, знищена, і фінансові угоди виявилися нездатними реагувати на нові глобальні фінансові сили. Ці фактори послабили здатність окремих держав контролювати свої власні справи та їх взаємні угоди для колективного управління своїми спільними інтересами [21].

Під впливом глобалізації освіта також зазнає важливих змін. Більше того, зазначають К. Бонал, А. Тарабіні, А. Вергер, оскільки одним з основних перетворень, пов'язаних з глобалізацією, є доступ до інформації і швидкість її потоків, освіта стає основним фактором, що впливає на виробничі процеси, і ключовим фактором конкурентоспроможності в капіталістичній економіці [15].

Освіта, стає ключовим фактором розвитку інноваційного потенціалу і творчості, а також інтеграції та солідарності.

Українська дослідниця Л. Чайка-Петегрич вважає, що навколо освіти групується низка ключових питань глобалізації: стратегія інтернаціоналізації; транснаціональна освіта; забезпечення міжнародної якості; підприємницькі підходи до функціонування освіти; регіональна і міжрегіональна співпраця; інформаційна і комунікаційна технології та віртуальні навчальні заклади; поява нових освітніх посередників – провайдерів освіти, проблеми рівноправності і доступності освіти тощо [4, с. 61].

Все це невідворотно змінює роль держави в освітній політиці, викликає реформування і зміну структури освітньої політики. На думку Ф. Різві (США) і Б. Лінгарда (Австралія), процес глобалізації глибоко змінив способи розробки, здійснення та оцінювання політики в галузі освіти, оскільки глобалізація спровокувала перебудову самої держави щодо здійснення освітньої політики. Відповідно, політика в галузі освіти тепер визначається не тільки суб'єктами всередині національної держави, але і різними складними процесами, що відбуваються у глобальному масштабі [52].

Для досягнення цілей освіти раніше національні держави розробляли свою політику в галузі освіти так, як вони вважали важливим і корисним для своєї нації. Іншими словами, політика в галузі освіти була в основному національною справою. Проте, в більш широкому контексті глобалізації А. Грін (Англія) і К. Манді (Канада), Х. Аль-Абрі (Оман) вважають, що значення освіти змінилося і вона в даний час розглядається як міжнародний товар, який відіграє важливу роль в глобальній економіці (інвестиції в людський капітал, навички, знання) [5], [28], [47]. Тепер ці процеси торкнулися змісту розробки і здійснення політики у всіх державах. Вони зберегли свій формальний територіальний суверенітет більш-менш неушкодженим, разом з тим країни більшою чи меншою мірою втратили здатність розробляти самостійно незалежну національну політику [21].

Це привело до того, що політика в галузі освіти більше не є виключно національною справою, а скоріше глобальною, в якій національні держави більше не закриті самі для себе.

Які ж зміни принесла глобалізація в освітній політиці?

По-перше, глобалізація викликала конкуренцію між державами, що

змусило їх впроваджувати нову політику в галузі освіти з метою підвищення своєї конкурентоспроможності (реформи навчальних програм, підвищення якості освіти, вдосконалення оцінювання якості діяльності навчальних закладів, участь у міжнародних порівняннях результатів тестування, створення умов для розвитку висококваліфікованої робочої сили, тобто розвитку людського капіталу).

По-друге, бурхливий розвиток нових інформаційно-комунікаційних технологій викликав революційні зміни в житті людини, роботі та навчанні (збільшення інформації, її доступу та зберігання; нові форми спілкування, взаємодії та передача знань і досвіду; нова здатність обробки інформації та підготовки звітів, нові середовища віртуального навчання, підвищення прозорості освітніх установ тощо) [20]. Все це неминуче несе зміни в освітній політиці. Ці зміни полягають не тільки в тому, щоб впровадити нові технології в традиційні моделі навчання, а в тому, щоб створити такі умови розвитку освітнього процесу, які б давали можливість навчальним закладам впроваджувати нові технології в свої педагогічні концепції і практику, що означатиме зміну моделі навчання в її глобальності: зміни в ролі вчителя, зміни в процесі навчання і діяльності учнів, зміни в організаційних формах класу, зміни в формах викладання [8], [29].

По-третє, освіта в силу явища глобалізації стала найважливішим інструментом ефективності економіки та конкурентоспроможності держави. «Ніколи освіта, – зазначає Ф. Енгуїта (Іспанія), – не мала такого економічного значення для держави, а також для суспільства і окремих осіб, як сьогодні» [23, с. 35].

У такому глобальному контексті підвищення глобальної конкурентоспроможності стало метою політики національних держав в галузі освіти [24].

Тобто, як підкреслює К. Бонал, держави визнали свою пріоритетність у створенні і реалізації політики в галузі освіти, яка допомагає їм бути більш економічно конкурентоспроможними у порівнянні з іншими країнами [11].

Глобалізація принесла прояви приватизації та комерціалізації в освіту, підпорядкувала освіту законам ринку. Глобалізація значно змінює погляди на роботу і зайнятість, які постійно змінюються. До цих змін повинні готуватися заклади освіти, які не можуть зосереджуватись лише на сухих знаннях, але перш за все повинні розвивати певні кваліфікації і компетенції в учнів, що обумовлюють їх правильне функціонування на ринку праці в умовах глобалізації. Саме кваліфікація і відповідні компетенції сьогодні найбільш затребувані на ринку праці. Тому при розробці освітньої політики держава мусить реагувати на вимоги ринку, працюючи над підвищенням продуктивності внутрішньої робочої сили, тобто створювати умови для розвитку людського

капіталу як домінуючого глобального дискурсу та отримання молоддю потрібних інструментальних знань і гнучких компетенцій, аби кожен міг адаптуватися до постійно мінливого і нестабільного ринку праці [5, с. 493], [41].

Як приклад, Е. Лусіо-Вільєгас і П. Гуадас (Іспанія) вважають, що в умовах підпорядкування вимогам ринку освітня політика повинна бути спрямована на те, щоб «всі освітні програми були конкурентоспроможними і спрямованими на економічну корисність і перевагу» [43, с. 25].

По-четверте, глобалізація призвела до посилення впливу на освітню політику таких міжнародних організацій, як ООН, Світовий банк, МВФ, ОЕСР, Європейський Союз та ін. Їхній вплив у всьому світі здійснюється за такими напрямками як розвиток людського капіталу, економіка знань, навчання протягом життя, англійська мова як глобальна мова, національна навчальна програма та ін.

Як зазначає Х. Аль-Абрі, саме ці організації відіграють велику роль у формуванні контексту політики в галузі освіти і стають найвпливовішим органом у всьому світі. Саме ці організації розробляють багатосторонні угоди і політику в галузі освіти для всього світу, просуваючи освітні дискурси про людський капітал і економічний розвиток [5].

А. Грін, професор Лондонського університету, у своїй праці «Освіта і глобалізація в Європі та на Сході Азії: зближення і протиріччя тенденцій» показує, як реалії глобалізації потенційно змушують країни втрачати контроль над освітою. Він переконаний, що самостійна політика держав у галузі освіти і збереження національної самобутності і культури більше не можуть бути забезпечені. Тепер державна влада над освітою розділяється з міжнародними організаціями [27].

Так, наприклад, Світовий банк, який є одним з головних суб'єктів глобалізації освіти, надає фінансову і консультаційну допомогу країнам, що розвиваються. Ще в 60-х роках минулого століття він створив Департамент освіти і визначив своїм пріоритетним напрямом – створення людського капіталу для розвитку національних економік. Система освіти тут розглядається як ринок, а освіта – як індивідуальне благо для формування людського капіталу [35, с. 97].

На основі цієї концепції розвитку людського капіталу Світовий банк пропонує країнам, що розвиваються, кредити на освіту. В одному з його документів зазначалося, що банк частину своїх фінансів буде спрямовувати на пріоритетні освітні проекти, призначені для створення робочої сили, сформованої для просування економічного розвитку, зосередивши свою увагу на проектах у таких галузях, як: технічна та професійна освіта, професійна підготовка на різних рівнях, загальна середня освіта. При цьому виділені кредити заборонялося витратити на художню, наукову та гуманітарну сфери.

Уважалось, що освіта повинна бути більш практичною і актуальною. А для цього необхідно переглянути її зміст таким чином, щоб відвернути його від академізму і направити на професійні цілі [22], [51].

Австралійські вчені Ф. Різві і Б. Лінгард в розвідці «Політика глобалізації в галузі освіти» зазначають, що коли мова йде про вплив Світового банку на освітню політику, зокрема, менш розвинених країнах, то завжди треба мати на увазі сувору обумовленість кредитів [52].

Світовий банк встановив свої власні бажані політичні цілі, і країни повинні здійснювати його політику і програми, щоб вони могли отримувати фінансову допомогу [39].

Згідно К. Боналу, обумовленість, пов'язана з допомогою Світового банку, зробила його одним з головних суб'єктів глобалізації освіти, оскільки він відповідає за розробку і реалізацію гегемоністської моделі розвитку освіти [11].

Подібну роль відіграють й інші міжнародні організації, «нав'язуючи» свої політичні інтереси, цілі та філософію різним країнам за допомогою різних механізмів, інструментів та засобів впливу (правові норми, фінансові кошти, обов'язкові договори, фінансування проектів, освітні програми, рішення конгресів, декларації різні політичні і економічні форуми, розробка і поширення рекомендацій, довідкові матеріали, рейтинги тощо).

Наприклад, така міжнародна організація як ОЕСР, незважаючи на обмежені юридичні та фінансові можливості, в порівнянні з іншими організаціями, в даний час є однією з найважливіших організацій в галузі освітньої політики в усьому світі. На думку Ф. Різві і Б. Лінгарда це стало можливим за рахунок розробки нових механізмів управління, що включають координацію політики і програм, формування думок і розробку інших інструментів як правових вимог, так і фінансової підтримки [54].

По-н'яте, глобалізація впливає на управління освітою. З'явився новий спосіб управління (НСУ) («*a new mode of governance (NG)*»), розглядається як спосіб реагування держави на численні, іноді і суперечливі вимоги та явища, що виникають внаслідок процесів глобалізації, а також внутрішніх факторів кожної країни (державні проблеми адміністрування, координації та фінансування масштабних систем освіти) [35].

За допомогою нового способу управління держава свідомо дозволяє ринку, міжнародним організаціям, громадським силам вирішувати, впроваджувати і адмініструвати освіту та інші колективні товари і послуги, якими традиційно керує держава. В освіті НСУ дотримується або пакету політик (реструктуризації), включаючи децентралізацію, впровадження або посилення вибору, приватизацію, ринкові механізми, а іноді і централізацію формулювання мети, навчальних програм та оцінювання.

Цей процес супроводжується ринковою ідеологією, яка передбачає, що індивідуальне благо буде мати пріоритет над загальним благом, і що люди повинні боротися за себе, а соціальні проблеми все частіше розглядатимуться як приватні та індивідуальні проблеми [35].

За словами М. Фуко, держава може покладатися на силу, підпорядкування, згоду, нагляд або економічну винагороду, і для того, щоб змусити індивідів перетворитися на суб'єктів, в гру вступають чотири технології управління: технології панування, технології самоврядування, технології виробництва і технології знакових систем [25, с. 101].

Такі дослідники, як: Дж. П'єр, Н. Джаял, С. Пай, вважають, що нове державне управління розширює деякі аспекти централізованого контролю за рахунок бюджетних обмежень, процедур бухгалтерського обліку та форм перевірки. А широко використовується економічна стратегія в політичній економії протягом останніх двох десятиліть – не в останню чергу в галузі освіти – полягає на тому, щоб скасувати регулювання, скоротити діяльність і функції, перевести фінансування з центрального на місцевий рівень, від держави до економічної та громадської сфер [49, с. 20], [37].

Д. Хольгер зазначає, що коли раніше управління традиційно здійснювалося за допомогою поєднання режиму регулювання, активного управління, орієнтованого на перспективу, то тепер воно переходить до ретроактивного моніторингу та спостереження за допомогою оцінок і різних досліджень з метою впливу на громадську думку та переконання людей [35, с. 103].

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Виходячи з положення, що глобалізація є невідворотним явищем і її вплив на політику держав у галузі освіти є масштабним, необхідно навчитися з цим жити, діяти і розвиватися. Для цього національні уряди, враховуючи реалії впливу глобалізації, повинні так будувати свою політику в галузі освіти, щоб використати ці впливи на користь людей і держави в цілому.

З цією метою вважаємо за доцільне, щоб освітня політика в галузі освіти:

- створювала умови для пристосування людей до глобальних змін;
- забезпечувала гідну і справедливу якісну освіту навіть для всіх верств населення;
- здійснювала перехід від політики, орієнтованої не тільки на досягнення навчальних закладів, а й до політики, орієнтованої безпосередньо на результати навчання;
- освітня політика повинна бути побудована таким чином, щоб отримувати вигоду від глобалізації (володіння знаннями, навичками,

можливостями і правами, необхідними для забезпечення людей основними засобами до існування: робота, доходи і здорове навколишнє середовище). Ці цілі можуть бути досягнуті тільки в тому випадку, якщо національні уряди виділять достатні ресурси на освіту, базову інфраструктуру і навколишнє середовище і створять інституційну основу, що забезпечує широкий доступ і можливості до якісної освіти;

- забезпечення умов та інструментів для навчання протягом усього життя, відповідно до міжнародних тенденцій; подальший розвиток аналітичних дисциплін, особливо математики та логіки, таких як викладання другої мови, набуває особливого значення в цьому вимірі;

- у зв'язку із зростаючою доступністю інформаційно-комунікаційних засобів масової інформації, освітня політика повинна створювати умови для ефективної дистанційної освіти, яка дозволить відкритися для нових взаємодій і просторів освітнього спілкування;

- забезпечувати таку освітню систему знизу до гори, яка б давала можливість учням і студентам включитися у світ навчання протягом усього життя, що сприятиме формуванню творчих і критичних особистостей, здатних сприяти прогресу в соціальному і продуктивному житті.

Перспективи подальших досліджень. Подальший розвиток наукових досліджень бачимо в наступній тематиці: вплив глобалізації на вищу освіту в країнах Західної Європи; головні проблеми глобальної освіти; вплив міжнародних організацій на політику в галузі освіти; механізми впливу глобалізації на освітню політику держав в міжнародному контексті та ін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] З. Бауман, *Глобалізація. Наслідки для людини і суспільства*. Київ, Україна : Видав. дім «Києво-Могилянська академія», 2008, 112 с.
- [2] О. Краєвська, «Освітня політика Європейського Союзу: становлення та механізми реалізації», *Вісник Львівського ун-ту. Серія: Міжнародні відносини*, вип. 28, с. 53–65, 2011. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3grLHlk>
- [3] С. Михаць, Т. Гординський, «Вплив глобалізації на зміст освіти XXI століття як чинника економічного зростання. *Глобальні та національні проблеми економіки*», вип. 19, с. 18–21, 2017. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/35WCXSv>
- [4] Л. Б. Чайка-Петегірич, «Особливості розвитку системи освіти в умовах активізації глобалізаційних процесів», *Актуальні проблеми*

міжнародних відносин, вип. 110, ч. II, с. 60–61, 2012.

- [5] Al'Abri Khalaf, «The Impact of Globalization on Education Policy of Developing Countries: Oman as an Example», *Literacy Information and Computer Education Journal (LICEJ)*, vol. 2, issue 4, p. 491–502, December 2011. [Online]. Available: <https://bit.ly/3usoPut>
- [6] M. Albrow, *The Global Age: State and Society Beyond Modernity*. Cambridge: Polity Press, 1996, 256 p.
- [7] F. Antunes, «Globalisation and Europeification of Education Policies: routes, processes and metamorphoses», *European Educational Research Journal*, vol. 5, № 1, p. 38–55, 2006. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rwveTj>
- [8] M. Area Moreira, *Una escuela del siglo XIX en el siglo XXI? Redefiniendo las metas, formas y políticas de la educación en la era digital*. 2002. [Online]. Available: <https://bit.ly/3sfOxzm>
- [9] S. Bakhtiari & H. Shajar, «Globalization And Education: Challenges And Opportunities», *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, vol. 5, № 5(2), 2006. [Online]. Available: <https://bit.ly/3GyROXN>
- [10] A. Bell, «Lesli Education Policy: Development and Enactment – The Case of Human Capital», *Handbook of Education Policy Studies. Values, Governance, Globalization, and Methodology*; G. Fan, T. Popkewitz, Eds. Singapore: Springer Open, vol. 1, p. 31–51, 2020. [Online]. Available: <https://bit.ly/34oeIMz>
- [11] X. Bonal, «Plus ca change... The World Bank global education policy and the post – Washington consensus», *International Studies in Sociology of Education*, No 12(1), p. 3–22, 2002. [Online]. Available: <https://bit.ly/3sj480V>
- [12] X. Bonal, A. Tarabini, y A. Verger, «La educación en tiempos de globalización: nuevas preguntas para las ciencias de la educación», *Globalización y educación. Textos fundamentales*; X. Bonal, A. Tarabini, y A. Verger, Eds. 2018, p. 3–41. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rumRb1>
- [13] X. Bonal, A. Tarabini, «Globalización y política educativa: cambios de escala y consecuencias metodológicas», *Revista de Educación*, № 355, p. 235–255, 2011. [Online]. Available: <https://bit.ly/3gtEZLR>
- [14] X. Bonal, A. Tarabini, «Globalización y política educativa: los mecanismos como método de estudio», *Revista de Educación*. 2011, p. 235–255. [Online]. Available: <https://bit.ly/3Lc0UVY>
- [15] X. Bonal, Aina Tarabini-Castellani, y Antoni Verger (Comps.), «Educación en tiempos de globalización: nuevas preguntas para las ciencias de la educación», *Globalización y Educación. Textos Fundamentales*. Buenos Aires: Miño y Dávila, 2007, 311 p. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rumRb1>
- [16] M. Bray, «Comparative Education Policy and Globalisation: Evolution, Missions and Roles», *International Handbook on Globalisation, Education*

- and Policy Research Global Pedagogies and Policies*; J. Zajda, Ed. Dordrecht, The Netherlands: Springer, 2005, p. 35–45.
- [17] P. Brown & H. Lauder, «Education, globalisation and economic development», *Journal of Education Policy*, No 11, p. 1–25. 1996. [Online]. Available: <https://bit.ly/34hDwG7>
- [18] J. Brunner, *Globalización y el futuro de la educación: tendencias, desafíos, estrategias*. Chile, Santiago, 2000. [Online]. Available: <https://bit.ly/3oxaTvr>
- [19] S. Cankaya, Ö. Kutlu & E. Cebeci, «The educational policy of European Union», *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, No 174, p. 886–893, 2015.
- [20] M. Cebrián de la Serna, «Análisis, prospectiva y descripción de las nuevas competencias que necesitan las instituciones educativas y los profesores para adaptarse a la sociedad de la información», *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, No 20, p. 73–80, 2003. [Online]. Available: <https://bit.ly/3skWAuU>
- [21] R. Dale, X. Bonal, A. Tarabini-Castellani, y Verger Antoni (Comps.), «Los efectos de la globalización en la política nacional: un análisis de los mecanismos», *Globalización y Educación. Textos Fundamentales*. Buenos Aires: Miño y Dávila, 2007, 311 p. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rumRb1>
- [22] *Education Sector Working Paper*. World Bank, Washington DC, 1974, 76 p.
- [23] M. Fernández Enguita, *Educación en tiempos inciertos*. Madrid: Morata, 2001, 130 p.
- [24] B. Fine, *Social capital versus social theory: Political economy and social science at the turn of the millennium*. London: Routledge, 2001.
- [25] M. Foucault, «Governmentality», *The Foucault Effect. Studies in Governmentality*; G. Burchell, C. Gordon & P. Miller, Eds. London: Harvester/Whatsheaf, 1991, p. 87–104.
- [26] A. Giddens, *The consequences of modernity*. Cambridge: Polity Press, 1990, 101 p. [Online]. Available: <https://bit.ly/35WEJTF>
- [27] A. Green, «Education and globalization in Europe and East Asia: convergent and divergent trends», *Journal of Education Policy*, No 14(1), p. 55–71, 1999. [Online]. Available: <https://bit.ly/34nyEz8>
- [28] A. Green, «The many faces of lifelong learning: recent education policy trends in Europe», *Journal of Education Policy*, No 17(6), p. 611–626, 2002.
- [29] B. Gros, *El ordenador invisible*. Barcelona: EDIUOC, 2000, 192 p. [Online]. Available: <https://bit.ly/3sfPBmQ>
- [30] D. Held, A. McGrew, D. Goldblatt and J. Perraton, «Global Transformations: Politics, Economics and Culture», *Politics at the Edge. Political Studies Association Yearbook Series*; C. Pierson, S. Tormey, Eds. Palgrave Macmillan, London, 2000, p. 2. [Online]. Available: <https://bit.ly/350tRXH>

- [31] D. Held, A. McGrew, D. Goldblatt and J. Perraton, *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*. Cambridge: Polity Press, 1999, 31 p.
- [32] D. Held, & A. McGrew, «The great globalization debate: An introduction», *The global transformations reader*; 2nd ed.; D. Held and A. McGrew, Eds. London: Polity, 2003.
- [33] S. P. Heyneman, «Historia y problemas de la creación de una política educativa en el banco mundial 1960–2000», *Globalización y educación, textos fundamentales*; X. Bonal, A. Tarabini, y A. Verger, Eds. 2018, p. 133–170. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rumRb1>
- [34] P. Q. Hirst and G. F. Thompson, *Globalization in Question: The International Economy and the Possibilities of Governance*; 2nd edn (1st edn 1996). Cambridge: Polity Press, 1999, 227 p.
- [35] D. Holger, «Globalization and the Governance of National Education Systems», *Second International Handbook on Globalisation, Education and Policy Research*; Joseph Zajda, Ed. Dordrecht, The Netherlands: Published by Springer, 2005, p. 93–109.
- [36] A. P. Jakobi, y K. Martens, *La influencia de la OCDE en la política educativa nacional. Globalización y educación. textos fundamentales*; X. Bonal, A. Tarabini, y A. Verger, Eds. 2007, p. 198–218. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rumRb1>
- [37] N. G. Jayal & S. Pai, «Introduction», *Democratic Governance in India. Challenges of Poverty, Development and Identity*; N. G. Jayal & S. Pai, Eds. New Delhi: Sage Publications, 2001, p. 11–31.
- [38] P. Jones, «Globalization and Internationalism: Democratic Prospects for World Education», *Comparative Education*, No 34(2), p. 143–155, 1998. [Online]. Available: <https://bit.ly/3B0iis8>
- [39] P. W. Jones & D. Coleman, *The United Nations and education: Multiculturalism, development and globalization*. London; New York: RoutledgeFalmer, 2005.
- [40] M. Kędzierski, «Polityka edukacyjna prowadzona przez UNESCO jako globalne dobro publiczne», *Horyzonty Polityki*, No 8(24), p. 53–58, 2017. [Online]. Available: <https://bit.ly/3HAEdsb>
- [41] D. Kukła, «Edukacja i rynek pracy w dobie globalizacji», *Prace Naukowe im. Jana Długosza w Częstochowie, Seria: Pedagogika*, z. XVIII, p. 59–72, 2009.
- [42] Yan Yan. Lam, «Impact of Globalization on Higher Education: An Empirical Study of Education Policy & Planning of Design Education in Hong Kong», *International Education Studies*, vol. 3, No 4, November, p. 73–85, 2010. [Online]. Available: <https://bit.ly/3runOA7>

- [43] E. L. Lucio-Villegas, y P. Aparicio, Eds. *Educación, democracia y emancipación*. Xátiva: Diálogos, 2004, 224 p.
- [44] S. Marginson, «After globalization: Emerging politics of education», *Journal of Education Policy*, № 14(1), p. 19–31, 1999. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rxKbVt>
- [45] J. C. Miguel, *La globalización como reto educativo en la educación secundaria obligatoria*. Madrid, 2010, 576 p. [Online]. Available: <https://bit.ly/3HxN2mT>
- [46] K. C. M. Moreno, B. G. G. Piñeros, M. L. T. Rivas, *Impacto de la Globalización en el Sistema Educativo en Colombia*. [Online]. Available: <https://bit.ly/3B2dceV>
- [47] K. Mundy, «Globalization and educational change: New policy worlds», *International Handbook of Educational Policy*; N. Bascia, A. Cumming, A. Datnow, K. Eithwood & D. Ivingstone, Eds. The UK: Springer, 2005, p. 3–17.
- [48] R. R. Nelson, E. Phelps, «Investment in humans, technology diffusion and economic growth», *American Economic Review*, vol. 56, No 2, May, p. 69–75, 1966. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rwpp8B>
- [49] J. Pierre, «Introduction: Understanding Governance», *Debating Governance*; J. Pierre, Ed. Oxford: Oxford University Press, 2000, p. 1–12.
- [50] Aldo Callalli Pimentel, «El impacto de la globalización sobre la realidad educativa», *Investigación Educativa*, vol. 13, No 24, Julio-Diciembre, p. 153–164, 2009. [Online]. Available: <https://bit.ly/3B3i5nT>
- [51] *Proposed Bank/IDA Policies in the Field of Education*. World Bank, Washington DC, 1963.
- [52] F. Rizvi & B. Lingard, *Globalizing education policy*. New York: Routledge, 2010, 240 p.
- [53] F. Rizvi, «Debating globalization and education after September 11», *Comparative Education*, № 40(2), p. 157–171, 2004.
- [54] F. A. Rizvi & B. Lingard, «Globalization and the changing nature of the OECD's educational work», *Education Globalization and Social Change*; B. Lingard, H. Lauder, P. Brown, J. Dillabough, A. Halsey, Eds. Oxford University Press, 2006, p. 247–260.
- [55] R. Robertson & H. Khondker, «Discourses of globalization: Preliminary considerations», *International Sociology*, No 13(1), p. 25–40, 1998.
- [56] J. Rosenau, *Along the inner and outer borders*. Cambridge, 1997, 304 p.
- [57] V. Rust, & J. Jacob, «Globalisation and its educational policy shifts», *The international handbook of globalisation and education policy research*; J. Zajda, Ed. Dordrecht: Springer, 2005, p. 235–252.
- [58] A. Senouci, A. Kherrous, *The impact of globalization on education*. [Online].

Available: <https://bit.ly/3rxgwf2>

- [59] A. Verger, M. Novelli & H. Altinyelken, «Global education policy and international development: An introductory framework», *Global education policy and international development: New agendas, issues and policies*; A. Verger, M. Novelli & H. Altinyelken, Eds. London: Bloomsbury Press, 2012.
- [60] Antoni Verger, «What's in a Mechanism? Specifying and Analysing Global Education Policy through Explanatory Research», *Education, Globalisation and the State*; Xavier Bonal, Eve Coxon, Mario Novelli and Antoni Verger, Ed. New York: Peter Lang Publishing, Inc., 2020, p. 167–183.
- [61] L. Weiss, *The Myth of the Powerless State*. Published by: Cornell University Press, 1998, 240 p.
- [62] L. Woessmann, *Education policies to make globalization more inclusive*. [Online]. Available: <https://bit.ly/34GRDoc>
- [63] Joseph Zajda, «Globalisation and Its Impact on Education and Policy», *Second International Handbook on Globalisation, Education and Policy Research*; Joseph Zajda, Ed. Dordrecht, The Netherlands: Published by Springer, 2005, p. 105–127.

THE INFLUENCE OF GLOBALIZATION ON EDUCATIONAL POLICY (INTERNATIONAL CONTEXT)

Larysa Gaievska,

Doctor of Science in Public Administration, professor.
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0003-1463-9481>
laurabest@ukr.net

Nataliia Pobirchenko,

Doctor of Pedagogical Sciences, professor,
professor of the State Higher Vocational School named after Vitelon.
Legnica, Poland.

 <https://orcid.org/0000-0003-2125-7713>
pobirchenkonatalia@gmail.com

Nataliia Shulga,

Doctor of Science in Public Administration, associate professor,
director of Separate Structural Subdivision
«Kyiv Transport and Economic Vocational College
of the National Transport University».
Kyiv, Ukraine.


 <https://orcid.org/0000-0003-3422-6983>
ktek2000@ukr.net

Abstract. In the article, the authors addressed a topical issue - the impact of globalization on educational policy. To this end, we analyzed the works of various authors from many countries, including Australia, USA, England, Spain, Holland, Hong Kong, Portugal, Germany, Italy, Poland, Latin America and others. In this context, the concept of "globalization" is considered from the point of view of combining conflicting theories of its use. Different types of impact of globalization on educational policy are shown. The authors also revealed the inevitable change in the role of public education policy and the need to reform it under the influence of globalization. In addition, a description of the specific effects of globalization on state policy in the field of education. Particular attention is paid to the manifestations of privatization and commercialization in education, strengthening the influence on educational policy of international organizations (UN, World Bank, European Union, OECD, etc.), spreading a new way of managing education – NSU, etc. Based on the position that globalization is an inevitable phenomenon and its effects are large-scale, the authors proposed their vision of using these effects to the greatest benefit for the development of public education policy in Ukraine.

Keywords: globalization; education; educational policy; international context.


ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ПОЛИТИКУ (МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНТЕКСТ)

Гаевская Лариса Анатольевна,
доктор наук по государственному управлению,
профессор.
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0003-1463-9481>

laurabest@ukr.net

Побирченко Наталья Семеновна,
доктор педагогических наук, профессор,
профессор Государственного высшего
учебного заведения им. Вителона.
Легница, Польша.

 <https://orcid.org/0000-0003-2125-7713>

pobirchenkonatalia@gmail.com

Шульга Наталья Дмитриевна,

доктор наук по государственному управлению, доцент,
директор ОСП «Киевский транспортно-экономический
профессиональный колледж
Национального транспортного университета».
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0003-3422-6983>
ktek2000@ukr.net

Аннотация. В статье авторы обратились к актуальной теме – влиянию глобализации на образовательную политику. С этой целью проанализировали труды разных авторов из многих стран мира, в частности Австралии, США, Англии, Испании, Голландии, Гонконга, Португалии, Германии, Италии, Польши, Латинской Америки и т.д. В этом контексте рассмотрено понятие «глобализации» с точки зрения объединения противоречивых теорий его употребления. Показаны разные типы влияния глобализации на образовательную политику. Авторы также раскрыли неотвратимое изменение роли государственной образовательной политики и необходимость ее реформирования под влиянием процессов глобализации. Кроме того, представлена характеристика конкретных влияний глобализации на политику государств в области образования. Особое внимание уделено проявлениям приватизации и коммерциализации образования, усилению влияния на образовательную политику международных организаций (ООН, Всемирный банк, Европейский Союз, ОЭСР и др.), распространение нового способа управления образованием – НСУ и т.д. Исходя из положения, что глобализация является неотвратимым явлением и ее влияния масштабны, авторы предложили свое видение использования этих влияний с наибольшей пользой для развития образовательной государственной политики в Украине.

Ключевые слова: глобализация; образование; образовательная политика; международный контекст.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Z. Bauman, Hlobalizatsiia. Naslidky dlia liudyny i suspilstva. Kyiv, Ukraina : Vydav. dim «Kyievo-Mohylianska akademiia», 2008, 112 s.
- [2] O. Kraievska, «Osvitnia polityka Yevropeiskoho Soiuzu: stanovlennia ta mekhanizmy realizatsii», Visnyk Lvivskoho un-tu. Seriia: Mizhnarodni vidnosyny, vyp. 28, s. 53–65, 2011. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3grLHlk>

- [3] S. Mykhats, T. Hordynskyi, «Vplyv hlobalizatsii na zmist osvity XXI stolittia yak chynnyka ekonomichnoho zrostantia. Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky», vyp. 19, s. 18–21, 2017. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/35WCXSv>
- [4] L. B. Chaika-Petehyrych, «Osoblyvosti rozvytku systemy osvity v umovakh aktyvizatsii hlobalizatsiinykh protsesiv», Aktualni problemy mizhnarodnykh vidnosyn, vyp. 110, ch. II, s. 60–61, 2012.
- [5] Al'Abri Khalaf, «The Impact of Globalization on Education Policy of Developing Countries: Oman as an Example», Literacy Information and Computer Education Journal (LICEJ), vol. 2, issue 4, p. 491–502, December 2011. [Online]. Available: <https://bit.ly/3usoPut>
- [6] M. Albrow, The Global Age: State and Society Beyond Modernity. Cambridge: Polity Press, 1996, 256 p.
- [7] F. Antunes, «Globalisation and Europeification of Education Policies: routes, processes and metamorphoses», European Educational Research Journal, vol. 5, № 1, p. 38–55, 2006. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rwveTi>
- [8] M. Area Moreira, Una escuela del siglo XIX en el siglo XXI? Redefiniendo las metas, formas y políticas de la educación en la era digital. 2002. [Online]. Available: <https://bit.ly/3sfOxzm>
- [9] S. Bakhtiari & H. Shajar, «Globalization And Education: Challenges And Opportunities», International Business & Economics Research Journal (IBER), vol. 5, № 5(2), 2006. [Online]. Available: <https://bit.ly/3GyROXN>
- [10] A. Bell, «Lesli Education Policy: Development and Enactment – The Case of Human Capital», Handbook of Education Policy Studies. Values, Governance, Globalization, and Methodology; G. Fan, T. Popkewitz, Eds. Singapore: Springer Open, vol. 1, p. 31–51, 2020. [Online]. Available: <https://bit.ly/34oeIMz>
- [11] X. Bonal, «Plus ca change... The World Bank global education policy and the post – Washington consensus», International Studies in Sociology of Education, No 12(1), p. 3–22, 2002. [Online]. Available: <https://bit.ly/3sj48OV>
- [12] X. Bonal, A. Tarabini, y A. Verger, «La educación en tiempos de globalización: nuevas preguntas para las ciencias de la educación», Globalización y educación. Textos fundamentales; X. Bonal, A. Tarabini, y A. Verger, Eds. 2018, p. 3–41. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rumRb1>
- [13] X. Bonal, A. Tarabini, «Globalización y política educativa: cambios de escala y consecuencias metodológicas», Revista de Educación, № 355, p. 235–255, 2011. [Online]. Available: <https://bit.ly/3gtEZLR>
- [14] X. Bonal, A. Tarabini, «Globalización y política educativa: los mecanismos como método de studio», Revista de Educación. 2011, p. 235–255.

- [Online]. Available: <https://bit.ly/3Lc0UVY>
- [15] X. Bonal, Aina Tarabini-Castellani, y Antoni Verger (Comps.), «Educación en tiempos de globalización: nuevas preguntas para las ciencias de la educación», Globalización y Educación. Textos Fundamentales. Buenos Aires: Miño y Dávila, 2007, 311 p. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rumRb1>
- [16] M. Bray, «Comparative Education Policy and Globalisation: Evolution, Missions and Roles», International Handbook on Globalisation, Education and Policy Research Global Pedagogies and Policies; J. Zajda, Ed. Dordrecht, The Netherlands: Springer, 2005, p. 35–45.
- [17] P. Brown & H. Lauder, «Education, globalisation and economic development», Journal of Education Policy, No 11, p. 1–25. 1996. [Online]. Available: <https://bit.ly/34hDwG7>
- [18] J. Brunner, Globalización y el futuro de la educación: tendencias, desafíos, estrategias. Chile, Santiago, 2000. [Online]. Available: <https://bit.ly/3oxaTvr>
- [19] S. Cankaya, Ö. Kutlu & E. Cebeci, «The educational policy of European Union», Procedia – Social and Behavioral Sciences, No 174, p. 886–893, 2015.
- [20] M. Cebrián de la Serna, «Análisis, prospectiva y descripción de las nuevas competencias que necesitan las instituciones educativas y los profesores para adaptarse a la sociedad de la información», Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, No 20, p. 73–80, 2003. [Online]. Available: <https://bit.ly/3skWAuU>
- [21] R. Dale, X. Bonal, A. Tarabini-Castellani, y Verger Antoni (Comps.), «Los efectos de la globalización en la política nacional: un análisis de los mecanismos», Globalización y Educación. Textos Fundamentales. Buenos Aires: Miño y Dávila, 2007, 311 p. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rumRb1>
- [22] Education Sector Working Paper. World Bank, Washington DC, 1974, 76 p.
- [23] M. Fernández Enguita, Educar en tiempos inciertos. Madrid: Morata, 2001, 130 p.
- [24] B. Fine, Social capital versus social theory: Political economy and social science at the turn of the millennium. London: Routledge, 2001.
- [25] M. Foucault, «Governmentality», The Foucault Effect. Studies in Governmentality; G. Burchell, C. Gordon & P. Miller, Eds. London: Harvester/Whatsheaf, 1991, p. 87–104.
- [26] A. Giddens, The consequences of modernity. Cambridge: Polity Press, 1990, 101 p. [Online]. Available: <https://bit.ly/35WEJTF>
- [27] A. Green, «Education and globalization in Europe and East Asia: convergent and divergent trends», Journal of Education Policy, No 14(1), p. 55–71, 1999. [Online]. Available: <https://bit.ly/34nyEz8>

- [28] A. Green, «The many faces of lifelong learning: recent education policy trends in Europe», *Journal of Education Policy*, No 17(6), p. 611–626, 2002.
- [29] B. Gros, *El ordenador invisible*. Barcelona: EDIUOC, 2000, 192 p. [Online]. Available: <https://bit.ly/3sfPBmQ>
- [30] D. Held, A. McGrew, D. Goldblatt and J. Perraton, «Global Transformations: Politics, Economics and Culture», *Politics at the Edge*. Political Studies Association Yearbook Series; C. Pierson, S. Tormey, Eds. Palgrave Macmillan, London, 2000, p. 2. [Online]. Available: <https://bit.ly/350tRXH>
- [31] D. Held, A. McGrew, D. Goldblatt and J. Perraton, *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*. Cambridge: Polity Press, 1999, 31 p.
- [32] D. Held, & A. McGrew, «The great globalization debate: An introduction», *The global transformations reader*; 2nd ed.; D. Held and A. McGrew, Eds. London: Polity, 2003.
- [33] S. P. Heyneman, «Historia y problemas de la creación de una política educativa en el banco mundial 1960–2000», *Globalización y educación, textos fundamentales*; X. Bonal, A. Tarabini, y A. Verger, Eds. 2018, p. 133–170. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rumRb1>
- [34] P. Q. Hirst and G. F. Thompson, *Globalization in Question: The International Economy and the Possibilities of Governance*; 2nd edn (1st edn 1996). Cambridge: Polity Press, 1999, 227 p.
- [35] D. Holger, «Globalization and the Governance of National Education Systems», *Second International Handbook on Globalisation, Education and Policy Research*; Joseph Zajda, Ed. Dordrecht, The Netherlands: Published by Springer, 2005, p. 93–109.
- [36] A. P. Jakobi, y K. Martens, *La influencia de la OCDE en la política educativa nacional*. *Globalización y educación. textos fundamentales*; X. Bonal, A. Tarabini, y A. Verger, Eds. 2007, p. 198–218. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rumRb1>
- [37] N. G. Jayal & S. Pai, «Introduction», *Democratic Governance in India. Challenges of Poverty, Development and Identity*; N. G. Jayal & S. Pai, Eds. New Delhi: Sage Publications, 2001, p. 11–31.
- [38] P. Jones, «Globalization and Internationalism: Democratic Prospects for World Education», *Comparative Education*, No 34(2), p. 143–155, 1998. [Online]. Available: <https://bit.ly/3B0iis8>
- [39] P. W. Jones & D. Coleman, *The United Nations and education: Multiculturalism, development and globalization*. London; New York: RoutledgeFalmer, 2005.
- [40] M. Kędzierski, «Polityka edukacyjna prowadzona przez UNESCO jako

- globalne dobro publiczne», Horyzonty Polityki, No 8(24), p. 53–58, 2017. [Online]. Available: <https://bit.ly/3HAEdsb>
- [41] D. Kukła, «Edukacja i rynek pracy w dobie globalizacji», Prace Naukowe im. Jana Długosza w Częstochowie, Seria: Pedagogika, z. XVIII, p. 59–72, 2009.
- [42] Yan Yan. Lam, «Impact of Globalization on Higher Education: An Empirical Study of Education Policy & Planning of Design Education in Hong Kong», International Education Studies, vol. 3, No 4, November, p. 73–85, 2010. [Online]. Available: <https://bit.ly/3runOA7>
- [43] E. L. Lucio-Villegas, y P. Aparicio, Eds. Educación, democracia y emancipación. Xátiva: Diálogos, 2004, 224 p.
- [44] S. Marginson, «After globalization: Emerging politics of education», Journal of Education Policy, № 14(1), p. 19–31, 1999. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rxKbVt>
- [45] J. C. Miguel, La globalización como reto educativo en la educación secundaria obligatoria. Madrid, 2010, 576 p. [Online]. Available: <https://bit.ly/3HxN2mT>
- [46] K. C. M. Moreno, B. G. G. Piñeros, M. L. T. Rivas, Impacto de la Globalización en el Sistema Educativo en Colombia. [Online]. Available: <https://bit.ly/3B2dceV>
- [47] K. Mundy, «Globalization and educational change: New policy worlds», International Handbook of Educational Policy; N. Bascia, A. Cumming, A. Datnow, K. Eithwood & D. Ivingstone, Eds. The UK: Springer, 2005, p. 3–17.
- [48] R. R. Nelson, E. Phelps, «Investment in humans, technology diffusion and economic growth», American Economic Review, vol. 56, No 2, May, p. 69–75, 1966. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rwpp8B>
- [49] J. Pierre, «Introduction: Understanding Governance», Debating Governance; J. Pierre, Ed. Oxford: Oxford University Press, 2000, p. 1–12.
- [50] Aldo Callalli Pimentel, «El impacto de la globalización sobre la realidad educativa», Investigación Educativa, vol. 13, No 24, Julio-Diciembre, p. 153–164, 2009. [Online]. Available: <https://bit.ly/3B3i5nT>
- [51] Proposed Bank/IDA Policies in the Field of Education. World Bank, Washington DC, 1963.
- [52] F. Rizvi & B. Lingard, Globalizing education policy. New York: Routledge, 2010, 240 p.
- [53] F. Rizvi, «Debating globalization and education after September 11», Comparative Education, № 40(2), p. 157–171, 2004.
- [54] F. A. Rizvi & B. Lingard, «Globalization and the changing nature of the OECD's educational work», Education Globalization and Social Change;

- B. Lingard, H. Lauder, P. Brown, J. Dillabough, A. Halsey, Eds. Oxford University Press, 2006, p. 247–260.
- [55] R. Robertson & H. Khondker, «Discourses of globalization: Preliminary considerations», *International Sociology*, No 13(1), p. 25–40, 1998.
- [56] J. Rosenau, *Along the inner and outer borders*. Cambridge, 1997, 304 p.
- [57] V. Rust, & J. Jacob, «Globalisation and its educational policy shifts», *The international handbook of globalisation and education policy research*; J. Zajda, Ed. Dordrecht: Springer, 2005, p. 235–252.
- [58] A. Senouci, A. Kherrous, *The impact of globalization on education*. [Online]. Available: <https://bit.ly/3rxgwf2>
- [59] A. Verger, M. Novelli & H. Altinyelken, «Global education policy and international development: An introductory framework», *Global education policy and international development: New agendas, issues and policies*; A. Verger, M. Novelli & H. Altinyelken, Eds. London: Bloomsbury Press, 2012.
- [60] Antoni Verger, «What's in a Mechanism? Specifying and Analysing Global Education Policy through Explanatory Research», *Education, Globalisation and the State*; Xavier Bonal, Eve Coxon, Mario Novelli and Antoni Verger, Ed. New York: Peter Lang Publishing, Inc., 2020, p. 167–183.
- [61] L. Weiss, *The Myth of the Powerless State*. Published by: Cornell University Press, 1998, 240 p.
- [62] L. Woessmann, *Education policies to make globalization more inclusive*. [Online]. Available: <https://bit.ly/34GRDoc>
- [63] Joseph Zajda, «Globalisation and Its Impact on Education and Policy», *Second International Handbook on Globalisation, Education and Policy Research*; Joseph Zajda, Ed. Dordrecht, The Netherlands: Published by Springer, 2005, p. 105–127.


*Стаття надійшла до редакції
10 січня 2021 року*

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-183-226](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-183-226)

УДК [316.346.2 : 376] : 351.851

Козенко Роман Володимирович,

кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри менеджменту освіти та права
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0003-0146-6243>
rvk.9472@gmail.com


Пікож Тамара Михайлівна,

старший викладач кафедри менеджменту освіти та права
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.

tomarika@ukr.net

Супрун В'ячеслав Васильович,

кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри менеджменту освіти та права
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0003-3117-5834>
proftekhosvita@i.ua

Супрун Костянтин В'ячеславович,

аспірант кафедри публічного управління і
проектного менеджменту
Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-3502-6898>
k0ss@i.ua

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД ТА ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ ЯК ПРІОРИТЕТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. У статті розглянуто сучасний стан, наявні проблеми, особливості та перспективи впровадження гендерного підходу в освітній галузі України. Охарактеризовано і розкрито зміст понять гендер, гендерна рівність, гендерний підхід та гендерно-орієнтоване бюджетування. Окреслено основні напрями гендерної соціалізації

молоді шляхом розвитку партнерства органів управління освітою, закладів та установ освіти, організацій громадянського суспільства в сучасних умовах реформування освіти в Україні на основі європейського досвіду та створення відповідних управлінських механізмів їх реалізації. Визначено актуальні питання формування національної освітньої політики щодо гендерної рівності та гендерного підходу в інклюзивній освіті, створення в закладах освіти відповідних передумов, які б надавали кожній людині можливість реалізуватися незалежно від гендерної приналежності та стану здоров'я, фізичного, розумового, психічного розвитку, з урахуванням індивідуальних запитів, можливостей, здібностей та інтересів в умовах інклюзивного навчання як складової модернізації вітчизняної освіти, розбудови Нової української школи. Узагальнено особливості організації освітнього процесу в закладах освіти в умовах інклюзивного навчання, дано загальну характеристику і розкрито зміст понять інтеграції та інклюзії в освіті як найбільш сучасних форм навчання осіб з особливими освітніми потребами, порушеннями психофізичного розвитку та з інвалідністю, визначено наявні проблеми, особливості реалізації та перспективи організації інклюзивного навчання, реабілітації та створення інклюзивних робочих місць і забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю. Безперечно, важливою складовою освітнього процесу постає трудове навчання та професійна орієнтація, формування професійного вибору з урахуванням можливостей осіб з особливими освітніми потребами, порушеннями психофізичного розвитку та з інвалідністю. Відтак, надзвичайно важливим є професійне орієнтування дівчат і юнаків з особливими освітніми потребами ще у початковій школі та формування у них професійно важливих якостей. Відповідно, однією з форм соціальної адаптації, а потім і часткової реабілітації стає інклюзивне навчання з використанням процедур, пов'язаних з трудовою діяльністю, для формування у дівчат і юнаків з особливими освітніми потребами знань, умінь і навичок, які в звичайній соціокультурній ситуації дозволяють їм компенсувати дефект трудового навчання. Водночас, управління інноваційним розвитком взаємопов'язаних ринку освітніх послуг, праці та зайнятості населення України в умовах трансформаційних змін здійснюється з урахуванням наявного соціально-економічного стану України і передбачає інклюзивність ринку праці, його адаптацію до демографічних змін, підвищення продуктивності праці,

активну підтримку формування нових знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність, на основі сучасних освітніх технологій та суспільного запиту на підготовку, перепідготовку як працюючих, так і майбутніх фахівців різних верств населення у різних сферах діяльності. Акцентовано увагу, що процеси інклюзії осіб з особливими потребами в закладах освіти набудуть подальшого розвитку в Україні за умови формування ефективної системи надання освітніх послуг особам з особливими освітніми потребами на всіх рівнях освіти, зміни ставлення суспільства до цієї категорії осіб, покращення кадрового, матеріально-технічного та фінансового забезпечення інклюзивної освіти, впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування інклюзивного навчання в бюджетному освітньому процесі та необхідності їх нормативно-правового забезпечення для досягнення гендерної рівності в Україні, здійснення необхідної фахової підготовки педагогічних працівників і обслуговуючого персоналу, проведення їх масової перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Ключові слова: гендер; гендерна рівність; гендерний підхід; гендерно-орієнтоване бюджетування; бюджетний процес; бюджетна програма; особливі освітні потреби; інтеграція; інклюзія; інклюзивне навчання.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Основним правовим документом, що визначає і закріплює право громадян України на освіту є Конституція України. Разом з тим, під час реалізації цього права не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками віку, статі, раси, стану здоров'я, інвалідності, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, кольору шкіри, місця проживання, мови спілкування, походження, соціального і майнового стану, наявності судимості, а також інших обставин та ознак.

А тому актуальним питанням сьогодення є створення відповідних умов для особистісного розвитку і самореалізації кожного громадянина України відповідно до базових цінностей демократичного суспільства, прав людини, з усвідомленням рівних прав і можливостей. Рівність прав жінок і чоловіків є одним з фундаментальних принципів Статуту Організації Об'єднаних Націй та Міжнародних зобов'язань України.

Закономірно, що у нових соціально-економічних умовах розвитку суспільства відбуваються значні зміни в державній освітній політиці щодо людей, які за певними критеріями відрізняються від більшості громадян. Метою інклюзивної освіти стає забезпечення повноцінного й гідного життя осіб з особливостями психофізичного розвитку та з інвалідністю, їх підготовка до активної участі в житті суспільства та інтеграція в соціальні відносини.

Водночас, найкращі практики розвинених країн світу щодо створення рівних можливостей у здобутті освіти свідчать про актуальність врахування гендерного компонента у системі організації та реалізації всього освітнього процесу. Як свідчить європейська практика, особливої актуальності набуває створення в закладах освіти різних типів, форм власності та підпорядкування відповідних умов, які б давали кожній людині можливість реалізуватися незалежно від гендерної приналежності. Процес гендерної соціалізації молоді найефективніше відбувається під час навчання під впливом освітньо-виховних факторів, що інтенсивно впливають на формування егалітарної свідомості здобувачів освіти.

Певна недосконалість законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, якими регулюються питання інклюзивного навчання, гендерної рівності, зайнятості осіб з інвалідністю, неврахування чинними актами змін, що відбуваються в суспільному житті країни, зниження соціального статусу педагогічних, науково-педагогічних працівників, науковців, втрата привабливості та престижності професії вчителя є факторами, що стримують розв'язання наявних проблем та формування єдиної концептуально узгодженої та науково обґрунтованої державної освітньої політики щодо гендерної рівності в суспільстві, гендерного підходу в освіті, впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування в бюджетному освітньому процесі.

В Україні, на жаль, не сформовано ще достатню законодавчу базу щодо професійної підготовки і навчання осіб з інвалідністю у звичайних, а не спеціальних закладах професійного навчання, що не дає змоги особам з інвалідністю повноцінно отримати професію, спеціальність та інтегруватися в суспільство. Пільги і стимули, передбачені чинним законодавством України роботодавцям для заохочення їхньої діяльності щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, залишаються для них декларативними і малодоступними. В Україні до 2018 року була відсутня практика включення до колективних договорів підприємств та організацій питань сприяння інтегруванню осіб з інвалідністю до трудової сфери. Поняття «дискримінація» щодо осіб з інвалідністю законодавством України не було визначено. Не передбачено

було також і відповідних механізмів та процедур адміністративної чи юридичної відповідальності за дискримінаційні дії стосовно осіб з інвалідністю, а також за невжиття відповідних заходів щодо забезпечення доступу осіб з інвалідністю до соціальної та виробничої інфраструктури нарівні з іншими громадянами [1].

Досвід багатьох країн показує, що демократизація суспільства супроводжується пошуками таких варіантів управління інклюзивною освітою, які б найбільш вдало забезпечували гендерну рівність, гендерний підхід та гендерно-орієнтоване бюджетування завдяки підтримці з боку місцевої громади та взаємодії органів управління освітою, соціальної політики та праці в них.

Врахування інтересів, потреб, можливостей та досвіду різних груп жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства лежить в основі гендерно-чутливої політики країни, одним із дієвих інструментів впровадження якої є гендерно-орієнтоване бюджетування – комплексний гендерний підхід в бюджетній політиці та бюджетному процесі на державному й місцевому рівнях, що включає розподіл бюджетних коштів за гендерним принципом. Системний підхід до застосування гендерно-орієнтованого бюджетування на державному і місцевому рівні поєднує фінансовий та соціальний аспекти бюджету, а також сприяє скороченню гендерних розривів в Україні.

Актуальність проблеми дослідження зумовлена реаліями та перспективами сучасного суспільного життя, що передбачають впровадження в суспільну практику основ демократії, справедливості, гендерної рівності, рівних прав і можливостей, гідних умов життєдіяльності людини незалежно від гендерної приналежності та стану здоров'я, фізичного, розумового, психічного розвитку, з урахуванням індивідуальних запитів, можливостей, здібностей та інтересів. При цьому, зростаючою є роль освіти як галузі, що має потужний потенціал для формування та провадження ідей демократичного суспільства, розвитку майбутнього української держави, налагодження соціального партнерства і дієвих відносин державних, регіональних та місцевих органів влади, структур управління освітою, закладів освіти, роботодавців, підприємств, установ і організацій громадянського суспільства та інших відповідних зацікавлених сторін як визначального механізму підвищення ефективності державного управління.

Важливим є вирішення проблем зайнятості та самозайнятості окремих груп населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб, працівників в умовах протиепідемічних заходів і відповідних обмежень,

викликаних поширенням COVID-19, створення в закладах освіти відповідних умов, які б давали кожній людині можливість реалізуватися незалежно від гендерної приналежності та стану здоров'я, фізичного, розумового, психічного розвитку, з урахуванням індивідуальних запитів, можливостей, здібностей та інтересів. Організація освітнього процесу для дітей та молоді з порушеннями психофізичного розвитку та з інвалідністю стає досить актуальною в умовах трансформаційних змін ринку праці, зайнятості населення та надання освітніх послуг.

Водночас, спостерігається гендерна сегрегація у виборі напрямів навчання. Стереотипні уявлення обмежують участь дівчат і юнаків у виборі професії або спеціальності, позашкільному вихованні та унеможливають їх цілісний і гармонійний розвиток. Вибір предмету дівчатами і юнаками базується на традиційних гендерних уявленнях щодо «жіночих» і «чоловічих» видів професійної діяльності. Також існує багато інших бар'єрів, що заважають як вступу жінок до робочої сили, так і їх подальшому підвищенню по службі, а саме: відсутність послуг з догляду за дітьми; стереотипи щодо жіночих професій; менша мобільність через можливі прояви фізичного насилля; юридичні проблеми. Усунення гендерного розриву має стати пріоритетом четвертої промислової революції, і підприємства, установи та організації повинні взяти на себе зобов'язання вживати ефективних заходів з цією метою [21].

Сьогодні до позитивних тенденцій слід віднести: врахування фактору статі (психофізіологічні, психічні, поведінкові, особистісні відмінності) у навчанні і вихованні; врахування здібностей, інтересів, потреб кожної людини, що сприяє розвитку самостійності здобувачів освіти, особливо дівчат, встановлення доброзичливих стосунків між педагогічними працівниками та здобувачами освіти.

Безумовно, держава, місцеві органи влади та самоврядування повинні створити необхідні умови забезпечення прав і можливостей для здобуття освіти на всіх рівнях освіти особами з особливими освітніми потребами з урахуванням їхніх індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів, а також забезпечити виявлення та усунення факторів, що перешкоджають реалізації прав і задоволенню потреб таких осіб у сфері інклюзивної освіти. Важливим є соціальний захист здобувачів освіти у випадках, визначених законодавством, а також забезпечення рівного доступу до освіти особам із соціально вразливих верств населення.

Питання організації діяльності сучасних закладів освіти щодо реалізації інклюзивного навчання в період трансформаційних змін

потребує додаткового обговорення з метою виокремлення актуальних проблем та шляхів їх подальшого вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз основних досліджень та публікацій показує, що питання організації інклюзивної освіти та стратегій, проблем і перспектив інклюзивного навчання висвітлені в працях В. Бондара, В. Боковського, А. Колупаєвої, Г. Хворової, А. Шевцова, І. Ярмошук та інших. Питання філософії інклюзивної освіти та концептуальні аспекти інклюзивного навчання висвітлені в працях І. Зязюна, В. Кременя, В. Синьова, Н. Софій, Ю. Найди та інших. Питання вивчення проблем та реалізації інклюзивного навчання в сучасному освітньому просторі розглядаються в роботах В. Бондара, Л. Даниленко, М. Деркача, Н. Дятленко, С. Єфімової, В. Засенко, Ю. Кавуна, Н. Коломінського, А. Колупаєвої, Ю. Рибачука, М. Сварника, Н. Софій, О. Таранченко, Н. Тимошенка тощо. Дослідження інтеграційних та інклюзивних процесів у соціальному і освітньому середовищах вивчалось в зарубіжних працях М. Айшервуда, Д. Бішопа, Ф. Вуда, Д. Гарнера, Д. Депплера, Р. Зіглера, А. Хатфілда. Заслужують на увагу вітчизняні роботи з проблем інклюзивної освіти М. Андрєєвої, О. Безпалька, Г. Давиденко, Т. Ілляшенко, Л. Коваля, В. Ткачука, О. Чубаря, А. Шевцова, Ю. Щербяка, І. Ярмошука.

Актуальні питання гендерної проблематики та впровадження гендерної складової в освітній процес викладені у працях таких науковців і освітян, як, зокрема, С. Айвазова, В. Агеєва, О. Аніщенко, Г. Бережна, О. Бондарчук, Г. Будкалюк, С. Вихор, Т. Вороніна, Н. Гендерник, Т. Говорун, Л. Гонюкова, В. Громовий, О. Кізь, О. Кікінежді, І. Кльоцина, Л. Кобелянська, О. Коцур, В. Кравець, Н. Лавриненко, Г. Лактіонова, К. Левченко, О. Луценко, Т. Мельник, І. Мунтян, О. Нежинська, Н. Приходькіна, Н. Самойленко, В. Супрун, О. Цокур, К. Шевченко та інші [3], [7], [11]–[14], [16], [17], [20], [22]–[26].

Серед зарубіжних учених, які займалися гендерною проблематикою, слід виокремити таких як С. Бонні, А. Борхост, М. Вільдт, А. ван дер Влютен, Е. Гейєс, М. Геппл, А. Грейс, П. Гутро, П. МакЛарен, С. Пелетчик, М. Стратигаки, Е. Тіздел, Е. Фестл та інші [6], [27]–[31].

Однак, незважаючи на значний науковий та практичний інтерес до окресленої тематики, невирішеною частиною проблеми є провадження тієї чи іншої моделі політики інклюзивності освіти та гендерної рівності, доступу до ринку праці та зайнятості, гендерного підходу та гендерно-орієнтованого бюджетування інклюзивної освіти як пріоритету

управлінської діяльності, паритетної демократії в контексті здійснення реформ, що відбуваються та плануються в системі освіти України.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Актуальність статті зумовлена реаліями нових соціально-економічних умов, інституційних перетворень в Україні та перспективами розвитку всіх сфер сучасного суспільного життя, пов'язаних з ідеями демократії, справедливості, рівності, прав людини, добробуту та здорового способу життя, з усвідомленням рівних прав і можливостей.

Метою статті є науково-теоретичне обґрунтування напрямів системних змін національної освіти шляхом визначення сукупності механізмів формування політики гендерної рівності в інклюзивній освіті та інтеграції гендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес в сучасних умовах демократичних процесів українського суспільства, здійснення сучасного управління в закладах освіти в умовах формування інклюзивного освітнього простору, створення в закладах освіти відповідних передумов, які б надавали кожній людині можливість реалізуватися незалежно від гендерної приналежності та стану здоров'я, фізичного, розумового, психічного розвитку, з урахуванням індивідуальних запитів, можливостей, здібностей та інтересів в умовах інклюзивного навчання як складової модернізації вітчизняної освіти, розбудови Нової української школи та окреслити проблеми і перспективи цього процесу, надати загальну характеристику понять інтеграції та інклюзії як найбільш сучасних форм навчання дітей та молоді з особливими потребами в умовах сьогодення, розкрити сутність процесів інтеграції та інклюзії в освіті.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі **завдання**:

- вивчити європейський досвід формування державної освітньої політики щодо гендерної рівності та гендерного підходу в освіті, інклюзивності навчання;
- проаналізувати законодавчу базу та підзаконні нормативно-правові акти, виявити їх суперечності, визначити основні напрями їх удосконалення;
- провести аналіз наукової літератури та охарактеризувати тенденції розвитку гендерного підходу в інклюзивній освіті, взаємодії з інституціями громадянського суспільства у європейських країнах;
- вивчити сучасний стан, наявні проблеми, особливості та перспективи впровадження інтеграції та інклюзії, гендерного підходу в

освітній галузі України крізь призму інтересів громадянського суспільства та доступності до освіти і ринку зайнятості;

- розглянути основні напрями гендерної соціалізації молоді шляхом розвитку партнерства органів управління освітою, закладів та установ освіти, організацій громадянського суспільства в сучасних умовах;
- визначити сутність та особливості провадження гендерного підходу в освітній галузі;
- визначити сутність та особливості провадження гендерно-орієнтованого бюджетування в бюджетному освітньому процесі;
- запропонувати рекомендації, що передбачають врахування гендерного підходу в системі освіти України та гендерного аспекту у бюджетній освітній програмі, зменшення гендерних розривів та усунення гендерної дискримінації, сприяння зайнятості та подоланню гендерної сегрегації ринку праці.

Предмет дослідження – гендерний підхід та гендерно-орієнтоване бюджетування інклюзивної освіти як пріоритет управлінської діяльності в сучасних умовах становлення ідей демократичного суспільства України.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Теоретичною та методологічною основою дослідження є діалектичний метод наукового пізнання та загальнонаукові методи пізнання: логічного та порівняльного аналізу (для виявлення особливостей інклюзивної освіти та прогресивних форм здобуття цієї освіти – інтеграційних та інклюзивних процесів у соціальному і освітньому середовищах як окремих освітніх ланці); системного аналізу (для формування цілісного уявлення про систему публічного управління та громадського самоврядування в системі освіти в умовах інклюзивного навчання; аналізу і синтезу (для визначення понять інтеграції та інклюзії; статистичний метод та соціологічні методи (для виявлення стану інклюзивного навчання з погляду соціальних груп та суб'єктів освітнього процесу) та інше.

Теоретичною базою та методологічною основою дослідження є праці вітчизняних і зарубіжних учених, наукові дослідження у сфері інклюзивної освіти, законодавчі та нормативно-правові акти, що встановлюють правові та організаційні основи прогресивних форм здобуття освіти особами з особливими потребами, а також аналіз і узагальнення наукових та літературних джерел, праці вітчизняних і зарубіжних учених з проблем гендерності, інтеграції гендерного підходу у вітчизняну систему освіти,

навчально-методичних праць і кращого досвіду щодо впровадження гендерної тематики в освітній процес; конкретизація сутності та особливості впровадження гендерної складової в освітній та бюджетний процеси, розвитку демократичного громадянства, державно-громадського управління, а також законодавчі та нормативно-правові акти, що встановлюють правові та організаційні основи суспільних відносин, гендерної рівності у сфері освіти України, державного регулювання зайнятості усіх верств населення, формування механізмів функціонування і розвитку ринку праці та надання освітніх послуг, проблем зайнятості населення та державної політики зайнятості України.

Інформаційною базою дослідження є наукові та літературні джерела з досліджуваної проблеми, праці вітчизняних і зарубіжних учених, наукові дослідження, законодавчі та нормативно-правові акти, що встановлюють правові та організаційні основи суспільних відносин у сфері освіти та зайнятості населення, а також провадження інноваційних процесів в Україні, офіційні дані, інформаційні дані мережі Інтернет, власні спостереження авторів.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Методологічну основу дослідження становить сукупність сформованих у практиці пізнання прийомів і способів реалізації системної та синергетичної методології, зокрема системний, структурно-функціональний, діалектичний, порівняльний, цільовий методи.

Методологічну основу дослідження становлять: закони і категорії наукового пізнання; системно-синергетичний підхід до пізнання процесів і явищ у нестабільних системах, зокрема, соціальних; закони і закономірності інноваційного розвитку соціально-педагогічних систем; теоретичні положення загального менеджменту та освітніх інновацій як сучасного спеціалізованого наукового напрямку управління інноваційними процесами провадження інклюзивного навчання; принципи науковості, історизму, взаємозв'язку теорії і практики управління соціальними системами; принципи єдності теорії і практики, що забезпечують теоретичне, емпіричне й експериментальне вивчення предметів і явищ з метою розкриття сутності інтеграції та інклюзії в освіті як найбільш сучасних форм навчання осіб з особливими освітніми потребами, порушеннями психофізичного розвитку та з інвалідністю; наукові засади сучасної філософії, психології, педагогічної інноватики щодо дієвої сутності особистості та її активної перетворювальної ролі у процесі становлення і розвитку.

Наукові результати, теоретичні положення й висновки дослідження були здійснені у межах теми науково-дослідної роботи ДЗВО «Університет менеджменту освіти» в рамках діяльності лабораторії методології та практики професійного розвитку сучасного освітнього менеджера – «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільної трансформації в Україні (номер державної реєстрації РК № 0116U007183).

Роль авторів полягає в розробці пропозицій щодо модернізації державної освітньої політики з урахуванням гендерного підходу та інтересів громадянського суспільства, впровадження гендерної рівності в освіті та гендерно-орієнтованого бюджетування на державному і місцевому рівні, вдосконалення форм здобуття освіти особами з особливими потребами в закладах освіти в умовах децентралізації управління, а також гендерної соціалізації молоді шляхом розвитку партнерства органів управління освітою, закладів та установ освіти, організацій громадянського суспільства як пріоритету управлінської діяльності у сфері освіти.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Сьогодні в Україні здійснюється модернізація галузі освіти, що зумовлена впровадженням Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року і прийняттям нових законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту». Реформування освітньої галузі в нашій країні відбувається згідно з демократичними соціально-економічними перетвореннями і пріоритетами сьогодення, які засвідчують право кожної людини на здобуття освіти, адекватної її пізнавальним можливостям і відповідну соціалізацію особистості до життя в суспільстві.

Серед основних цілей реформування та модернізації освіти виокремимо: забезпечення інклюзивної і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх; сприяння безперервному, інклюзивному і сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх, а також забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх.

Сучасний стан розвитку українського суспільства характеризується посиленням уваги до проблеми формування особистості, її всебічного розвитку, виховання і соціалізації в суспільстві шляхом свідомого

життєвого вибору та самореалізації, відповідальності, трудової діяльності та громадянської активності.

Гнучкість системи освіти та потреба у врахуванні індивідуальних особливостей дітей є актуальною проблемою європейського та світового досвіду формування та розвитку системи освіти упродовж усього життя. Адаптація осіб з особливими освітніми потребами (особи, які потребують додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення їх права на освіту) у суспільстві в сучасних умовах економіки, шляхом їх навчання для подальшого працевлаштування (інклюзія) є проблемою будь-якої держави.

Сучасна законодавча база, що визначає можливість здобуття освіти особами з особливими потребами ґрунтується на основних нормативно-правових документах, а саме: Конституції України; законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про дошкільну освіту», «Про реабілітацію інвалідів в Україні», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам», «Про охорону дитинства»; указі Президента України «Про додаткові невідкладні заходи щодо створення сприятливих умов для життєдіяльності осіб з обмеженими можливостями»; Державній національній програмі «Освіта (Україна XXI століття»); постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах», «Положення про спеціальну школу», «Положення про навчально-реабілітаційний центр»; листах Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про організацію інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах», «Про організацію психологічного і соціального супроводу в умовах інклюзивного навчання»), відповідних рекомендаціях Міністерства освіти і науки України.

Комплексно характеризуючи закони України у сфері освіти дітей з особливими освітніми потребами, варто зафіксувати певну неузгодженість термінологічного апарату та власне системи реалізації права на освіту дітей з особливими освітніми потребами. Якщо Закон України «Про освіту» гарантує альтернативний вибір освітніх послуг, то Закон «Про реабілітацію інвалідів в Україні» передбачає надання реабілітаційних послуг лише в спеціальних загальноосвітніх школах (школах-інтернатах) – закладах для дітей, які потребують корекції фізичного та розумового розвитку.

Прикінцевими положеннями Закону України «Про освіту» встановлено, що, окрім закладів загальної середньої освіти, здобуття повної загальної середньої освіти забезпечують також спеціальні заклади освіти, зокрема, спеціальні школи, навчально-реабілітаційні центри.

Особи із особливими потребами можуть інтегруватися в загальноосвітній простір України. Цей процес наразі являється одним із напрямів гуманізації системи освіти, що характеризується як особистісна орієнтація освіти, забезпечення варіативності на здобуття базової або повної загальної середньої освіти, створення рівних можливостей для дітей з вадами розвитку в здобутті якісної освіти, відповідно до здібностей та індивідуальних можливостей дітей із особливими потребами [7]. У словнику іноземних слів «інтеграція» (від лат. *Integratio* – відновлення, заповнення; *integer* – цілий) означає об'єднання в ціле будь-яких частин, елементів; процес взаємного пристосування і об'єднання.

Поняття інклюзія (від *Inclusion* – включення) трактується як процес збільшення ступеня участі всіх громадян у соціальному житті. Термін «діти з особливими освітніми потребами» використовують для дітей до 18 років, які потребують додаткової навчальної, медичної і соціальної підтримки з метою покращення здоров'я, розвитку, навчання, загальної якості життя та соціалізації, тобто включення в громади своїх однолітків та інших дітей [12].

Інклюзивне навчання розглядається як система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників. Необхідним при цьому є формування інклюзивного освітнього середовища як сукупності умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб та можливостей.

Інклюзія – процес збільшення ступеня участі всіх громадян у соціальному житті [2]. Інакше кажучи, інклюзія дає можливість кожному члену суспільства зробити свій вибір з усіх аспектів повсякденного життя, дозволяє кожній людині повноправно брати участь в житті суспільства згідно з її бажанням.

Інклюзивна освіта – це система освітніх послуг, що ґрунтується на принципі забезпечення основного права дітей на освіту та права здобувати її за місцем проживання, що передбачає навчання дитини з особливими освітніми потребами в умовах загальноосвітнього закладу [10].

Термін «інклюзивна освіта» є одним із ключових у таких визначальних міжнародних документах як: Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів (резолюція 48/96

Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 р.). Цей документ наголошує, що держави-учасниці повинні використовувати всі засоби для забезпечення рівних можливостей осіб із особливими потребами у всіх сферах суспільного життя. В шостому пункті резолюції виокремлено освіту як важливий засіб інтегрування осіб із особливими потребами і підкреслюється, що держави-учасниці повинні визнати принцип рівних можливостей у сфері дошкільної, початкової, середньої та вищої освіти для інвалідів стала невід'ємною частиною системи загальної освіти.

Ідеологія, яка виключає будь-яку дискримінацію, яка забезпечує однакове ставлення до всіх людей, але створює спеціальні умови для дітей, що мають особливі освітні потреби, стає провідною в політиці більшості країн. В основі практики інклюзивної освіти лежить ідея прийняття індивідуальності кожного окремого здобувача освіти. Тому, інклюзивне навчання, з одного боку, має бути організоване таким чином, щоб задовольнити особливі потреби кожної дитини, а з іншого передбачає його самостійну активну участь у процесі отримання знань.

Навчання у класах з інклюзивним навчанням здійснюється за типовими навчальними планами, програмами, підручниками та посібниками, рекомендованими Міністерством освіти і науки України для закладів загальної середньої освіти, у тому числі за спеціальними підручниками. Задля забезпечення успішності навчання дитини з особливими освітніми потребами в закладі загальної середньої освіти необхідно організація індивідуалізації освітнього процесу, що реалізується в процесі планування індивідуальних програм розвитку для кожної дитини із особливими потребами. Необхідними є розробки комплексних програм розвитку дитини з особливими освітніми потребами; пристосування середовища до потреб дитини; надання додаткових послуг і форм підтримки у процесі навчання; організацію спостереження за динамікою розвитку учня [9].

У навчальних програмах з різних предметів доцільно розробити різні варіанти навчальних завдань з урахуванням специфіки фізичного, розумового, психічного розвитку учнів, а з фізкультури передбачити різні нормативи для дівчат і хлопців, зокрема і для виконання силових вправ з різним навантаженням. Також потрібно урізноманітнювати такі види і форми роботи як: шкільні свята, виховні години, бесіди, диспути на гендерну тематику.

Процеси навчання дітей з особливими потребами в загальноосвітніх закладах стануть успішними за умови зміни ставлення суспільства до цих дітей та до самої ідеї інклюзії, покращення матеріального забезпечення

системи освіти, здійснення необхідної фахової підготовки педагогічних працівників і проведення їх масової перепідготовки [25]. Держава забезпечує підготовку фахівців для роботи з особами з особливими освітніми потребами на всіх рівнях освіти. У подальшому освітньому процесі необхідно створити умови для особистісно орієнтованої профорієнтаційної орієнтації, допрофесійної та професійної освіти учнів з особливими освітніми потребами, системного удосконалення їх загальноосвітньої та трудової підготовки, забезпечення професійного самовизначення у співпраці із закладами професійної освіти.

Організація інклюзивного навчання потребує створення для дітей з особливими потребами спеціальних умов для навчання: взаємодії та підтримці, розвитку дружніх стосунків з ровесниками, набуття впевненості в своїх силах, можливостях, при поступовому формуванні світогляду, духовного світу, готовності жити і працювати в команді з іншими школярами. Як довгострокова стратегія в освіті, інклюзивне навчання потребує формування з боку вчителів, вихователів та однолітків доброзичливої творчої атмосфери, розвитку терпіння і терпимості, формування систематичності і послідовності, безперервності, комплексного підходу для реалізації умов навчання для дітей з особливими потребами.

Інклюзивне навчання в сьогоденні можливо за наявності освітніх програм, які б моли відповідати забезпеченню індивідуальних освітніх потреб, відповідати здібностям цих школярів. Організацію інклюзивного навчання може бути в повній мірі реалізовано завдяки спеціальному технічному оснащенню, наявності спеціального архітектурного середовища.

Організація інклюзивного навчання передбачає надання дитині з особливими освітніми потребами психолого-педагогічної корекційної допомоги як комплексної системи заходів з організації освітнього процесу та розвитку особи з особливими освітніми потребами, що передбачені індивідуальною програмою розвитку та надаються педагогічними працівниками закладів освіти, інклюзивно-ресурсних центрів, іншими фахівцями. Важливим є психолого-педагогічний супровід – комплексна система заходів з організації освітнього процесу та розвитку дитини, передбачених індивідуальною програмою розвитку. Існують різні види корекційно-розвивальних занять, які повинні проводитися в окремому приміщенні, в якому можуть бути створені навчальна, ігрова, сенсорна зони, зона релаксації.

Окремо слід приділити увагу органам управління освітою діяльності інклюзивно-ресурсних центрів, які надають послуги дітям з особливими освітніми потребами, що проживають або навчаються у об'єднаній територіальній громаді (районі), місті (районі міста). Для дітей із освітніми особливими потребами в таких центрах надається психолого-педагогічна допомога, які навчаються у дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладах (не відвідують навчальні заклади) та не отримують відповідної допомоги. Тобто, органи державної влади та органи місцевого самоврядування утворюють інклюзивно-ресурсні центри з метою забезпечення реалізації права на освіту та психолого-педагогічний супровід дітей з особливими освітніми потребами, забезпечуючи комплексну систему заходів з організації освітнього процесу та розвитку дитини, передбачену індивідуальною програмою розвитку.

Метою і завданням таких центрів є використання ресурсних можливостей спеціального закладу, його відповідних умов, облаштування, висококваліфікованих спеціалістів у наданні необхідної допомоги загальноосвітнім закладам у забезпеченні якісної освіти дітям з особливими освітніми можливостями. Педагоги закладу поєднують загально-педагогічні та коригувальні функції, передбачають багатоструктурний зміст та різнорівневу організацію освітнього процесу. Продовження розпочатої роботи і здійснення планів дасть змогу забезпечити можливість дітей з особливими можливостями здобути бажаний рівень підготовки.

Отже, в основу інклюзивної освіти покладено ідеологію, яка не тільки виключає будь-яку дискримінацію учнів з особливими потребами у навчанні, а й створює відповідні умови для отримання якісної освіти для таких громадян. Інклюзивна освіта визнає, що всі діти можуть повноцінно навчатися, а їх відмінні особливості гідні поваги та є джерелом освітнього досвіду для усіх учасників освітнього процесу. Професійна підготовка учнів з інвалідністю та подальше їх працевлаштування досить часто здійснюється у закладах професійної (професійно-технічної) освіти [9], [10].

Зазначимо, що організація інклюзивного навчання потребує створення для дітей з особливими потребами спеціальних умов для навчання: взаємодії та підтримці, розвитку дружніх стосунків з ровесниками, набуття впевненості в своїх силах, можливостях, при поступовому формуванні світогляду, духовного світу, готовності жити і працювати в команді з іншими здобувачами. Наразі, необхідним є розумне пристосування як запровадження, якщо це потрібно в конкретному

випадку, необхідних модифікацій і адаптацій з метою забезпечення реалізації особами з особливими освітніми потребами конституційного права на освіту нарівні з іншими особами;

Інтеграція, по суті, припускає, що дитина з особливими освітніми потребами має бути готова для прийняття її закладом освіти і суспільством, тобто відповідати стандартам системи освіти, і не враховує його індивідуальності. Тому, фізична присутність на заняттях, не є свідченням фактичної участі в процесі навчання. А оскільки інтегроване навчання може бути показано лише тій частині дітей, рівень психофізичного розвитку яких відповідає або близький віковій нормі, то виникає проблема диференційованого відбору дітей для інтегрованого навчання та їх подальшого супроводу. Звідси випливає, що певна частина учнів, яка не пройшла відбір, виключається з системи навчання в масових школах, що порушує права кожної людини, незалежно від її здібностей і можливостей, на здобуття освітніх послуг за місцем проживання.

Однак, незважаючи на те, що інтеграція є однією з провідних моделей навчання, істотним недоліком її виступає необхідність дітям з порушенням психофізичного розвитку пристосовуватися до вимог всієї системи освіти, яка в цілому залишається незмінною, не адаптованою для навчання даної категорії здобувачів.

В умовах створення конкурентного освітнього середовища, оновлення світоглядних і ціннісних орієнтацій професійної діяльності керівних та педагогічних працівників, спрямування змісту підвищення кваліфікації на виконання мети і завдань Концепції «Нова українська школа» потребують суттєвого оновлення й модернізації зміст освітніх програм, технологічний інструментарій викладача, форми і методи навчання, підходи до визначення результативності навчання, засоби навчання, спрямовані на різнобічну візуалізацію змісту навчання та його якості.

Процеси інклюзії дітей з особливими потребами стануть успішними за умови зміни ставлення суспільства до цих дітей та до ідеї інклюзії, покращення матеріального забезпечення системи освіти, здійснення необхідної фахової підготовки педагогічних працівників і проведення їх масової перепідготовки.

Інклюзивна освіта на сучасному етапі розвитку освіти в Україні це не тільки фактичний прихід дитини з особливими освітніми потребами до звичайної сучасної школи, а й наявність для організації навчання такої дитини додаткових спеціальних умов, серед яких індивідуальний план розвитку, спеціально облаштоване місце, обладнання, а також наявність

професійного науково-методичного, спеціально медичного супроводу та ін. На відміну від інтеграції, яка передбачає адаптацію дитини до вимог системи освіти, інклюзивне навчання полягає в адаптації системи до потреб дитини. Здобуваючи освіту в умовах інклюзивного простору, діти з особливими потребами з самого початку є частиною освітньої системи і не потребують будь-якої спеціальної адаптації до неї.

Практика свідчить, що трудове навчання та професійна орієнтація у спеціальних закладах освіти для дітей з інтелектуальними порушеннями є основою для подальшої професійної підготовки випускників цих закладів. Коригувальна спрямованість трудового навчання забезпечує практичне застосування учнями з особливими потребами засвоєних знань, умінь і навичок, загальний розвиток, адекватне професійне орієнтування учнів з урахуванням особливостей їх психофізичного розвитку та рекомендацій лікарів. Тому актуальними є питання удосконалення освітнього процесу учнів з особливими потребами, зокрема, в частині їх відповідного професійного орієнтування, підготовки до подальшого професійного навчання з урахуванням можливостей та інтересів дітей, побажань батьків, потреб ринку праці.

Разом з тим, вирішення цих завдань ускладнюється порушеннями фізичного, психічного розвитку, сенсорними порушеннями у дітей з особливими освітніми потребами, недостатньою сформованістю мовленнєвої сфери, умінь аналізувати та узагальнювати відповідні процеси. Тому важливим етапом профорієнтаційної роботи є ознайомлення учнів з особливими освітніми потребами початкової школи з наявними професіями, спеціальностями з урахуванням особливостей розвитку дітей, рекомендацій лікарів та формування відповідних практичних навичок на базі шкільних навчальних майстерень.

У міру того як заклади освіти стають більш інклюзивними, виникає потреба в керівниках, які здатні чітко визначити та сформулювати місію, що охоплює цінності інклюзії та інклюзивну практику; сприяти створенню атмосфери, в якій всі учасники освітнього процесу поділяють усвідомлення, що заклад освіти виступає за успіх і досягнення всіх учнів та членів трудового колективу; управляти ресурсами та координувати їх використання для організації освітнього процесу в спосіб, який підтримує інклюзію всіх здобувачів; здійснювати моніторинг та надавати підтримку розвитку і прогресу кожного здобувача та всіх членів педагогічного колективу.

Однією із важливих проблем організації інклюзивної освіти є підготовка якісних педагогічних кадрів здатних до роботи з дітьми із

особливими потребами, зокрема у системі післядипломної освіти [3]. Для всіх педагогічних категорій актуальними є тематичні дискусії та лекційно-практичні заняття з проблем організації освітнього процесу для дітей із особливими освітніми потребами. На таких заняттях акцентовано увагу на нормативному забезпеченні освітнього процесу та впровадженню інтегрованого, особистісно орієнтованого навчання, використанню інноваційних методик та технологій навчання та використання в освітньому процесі навчальних, ігрових, сенсорних зон та зони релаксації. Для педагогічних працівників закладів інклюзивної освіти необхідна більш ґрунтовна підготовка на основі тематичних, авторських курсів, упровадження розширених практичних можливостей за рахунок практичної складової, що може бути реалізована через упровадження спецкурсів та тренінгів, тренінг-курсів. Такі курси повинні мати доцільне матеріально-технічне забезпечення та ґрунтовний науково-методичний супровід процесу навчання в умовах післядипломної освіти.

Завдяки ґрунтовній підготовці педагогічних кадрів на основі тематичного та практичного навчання можна вирішувати проблеми: усунення бар'єрів в системі освіти та системі підтримки дітей з особливими потребам, добір доцільних форм і методів доручення батьків до процесу навчання, урізноманітнюються технології навчання з дітьми з особливими освітніми потребами тощо.

Таким чином, діти з особливими освітніми потребами в майбутньому отримують можливість для нормальної соціалізації, розвитку своїх сильних сторін і талантів та подальшої інтеграції в суспільство, вступ до професійних та вищих закладів освіти, у таких дітей будуть формуватися соціальні компетенції для налагодження дружніх стосунків з ровесниками у школі та поза її межами та удосконалюватиметься процес моделювання належних способів їх взаємодії з колективом та буде створюватися атмосфера спокійного прийняття відмінностей інших людей [13].

Безперечно, набуття освіти індивідом є важливим питанням як для нього самого, так і для соціальної і освітньої політики держави. В цьому контексті освіта інвалідів є на порядок ускладненою проблемою, оскільки, по-перше, при обранні професії для людини з обмеженими можливостями слід враховувати не тільки її природні таланти і схильності, а і її вади; по-друге, інвалідам по певних професіях дуже важко конкурувати з фізично і психічно здоровими працездатними людьми.

Закономірно, що за особами з інвалідністю окремо закріплюється право та встановлюються державні гарантії на здобуття освіти на рівні, що відповідає їх здібностям і можливостям, бажанням та інтересам з

урахуванням медичних показань та протипоказань до такої трудової діяльності. Незважаючи на належне законодавче забезпечення прав інвалідів на освіту, на жаль, на практиці реалізація інвалідами відповідних прав гальмується наявністю низки проблем, притаманних усім шукачам роботи і працівникам (високий рівень безробіття, низький попит на працю), так і низкою перешкод, властивих інвалідам. Коли люди з інвалідністю не залучені до стратегії процесів планування, що стосуються транспорту, архітектурної доступності та системи освіти, вони часто стають позбавленими зайнятості. Навіть якщо для людей з інвалідністю є робочі місця, вони можуть з'ясувати, що існують і інші перешкоди для зайнятості: вони могли не отримати необхідної освіти, не мати доступу до переліку вакансій, також могло не існувати доступних видів транспорту та інше.

Оскільки система освіти України знаходиться сьогодні у процесі трансформаційних змін та її розвиток відбувається в євроінтеграційному контексті, особливої актуальності набуває завдання зі створення в закладах освіти різних типів, форм власності та підпорядкування відповідних умов, які б давали кожній людині можливість реалізуватися незалежно від гендерної приналежності.

У нових соціально-економічних умовах зростає актуальність державної гендерної та національної освітньої політики щодо забезпечення гендерної рівності як діяльності державних інституцій, спрямованих на здійснення (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії.

Втіленням державної політики щодо впровадження гендерного підходу в українському суспільстві є, перш за все, основний закон – Конституція України, ст. 24 якої проголошує рівність прав жінки і чоловіка [5], а також Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про протидію торгівлі людьми».

Стаття 21 «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці» Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» безпосередньо зобов'язує заклади освіти створити рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до закладів освіти, оцінювання знань, надання грантів, позик студентам; підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;

виховання культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Відповідно до вищезазначеного Закону України Міністерством освіти і науки України було видано наказ № 839 від 10.09.2009 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту», в якому передбачено ряд заходів, що мають сприяти вирішенню проблеми гендерної рівності у сфері освіти Серед них, зокрема: продовжити впровадження курсів гендерної рівності у закладах вищої освіти; здійснити анкетування на предмет упровадження гендерного компоненту у зміст вищої освіти; створити банк даних методичного забезпечення гендерних курсів закладів вищої освіти; організувати проведення гендерного аналізу кадрового забезпечення закладів вищої освіти за галузями знань; дослідити теоретико-методологічні аспекти механізмів формування гендерної політики у вищій школі шляхом залучення до цієї роботи наукових підрозділів закладів вищої освіти; сприяти створенню у закладах вищої освіти кафедр гендерної рівності.

Можна сказати, що українська освіта поступово стає достатньо чутливою до проблем гендерної рівності. У межах реалізації Програми EU4Skills у 2020 році проведено гендерний аудит сфери професійної (професійно-технічної) освіти, рекомендації якого будуть імplementовані в подальшій нормотворчій діяльності Міністерства освіти і науки України та буде надано інформаційно-методичну та науково-практичну підтримку викладацькому складу в здобувачам відповідної освіти щодо впровадження в освітній процес гендерної складової.

Перевага гендерного підходу в процесі навчання порівняно з традиційними підходами полягає у наданні здобувачам освіти можливості розвивати індивідуальні здібності й інтереси незалежно від належності до конкретної статі, протистояти негативним проявам гендерних стереотипів, сприяти розвитку гендерної чутливості.

Слід зазначити, що становлення гендерного паритету є однією з головних цілей розвитку тисячоліття ООН, однією з найважливіших цінностей Європейського Союзу і України, яка взяла на себе зобов'язання подолати гендерну асиметрію в усіх сферах життя суспільства впродовж наступних десятиліть. Для досягнення цієї мети впродовж останніх років Уряд України ухвалив низку нормативно-правових актів, зокрема, і в галузі освіти.

Стратегією впровадження гендерних аспектів у процес освіти є гендерний підхід. Саме він дозволяє уявити гендерне бачення проблем у всіх вимірах. Гендерний підхід декларує рівні можливості і ставлення до

чоловіків і жінок і сприяє розбудові гендерно-чутливого суспільства. Це зумовлює об'єктивну необхідність реалізації гендерного підходу у викладання гуманітарних дисциплін у закладах вищої освіти [16], [17].

Цілком очевидно, що процес гендерної соціалізації молоді найбільш ефективно відбувається під час професійного навчання під впливом освітніх факторів, що інтенсивно впливають на формування егалітарної свідомості студентської молоді.

Відтак, гендерний підхід в освіті є одним із складових особистісно орієнтованого підходу до навчання, виховання і соціалізації особистості, яка здатна до життя в суспільстві, має прагнення до самовдосконалення, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, громадянської активності і впровадження ідеї демократії, життя в умовах сучасної держави, дотримання її законів, відстоювання своїх прав і свобод, і враховує її індивідуальні особливості відповідно статті, припускає на основі цього вибір змісту, форм і методів навчання і виховання, трудової діяльності, створення розвивального освітнього середовища відповідно з її природнім потенціалом.

Водночас необхідно зазначити, що одним з головних критеріїв успішної реалізації гендерного підходу в освіті є гендерна чутливість, яка характеризується обізнаністю здобувачів освіти з гендерною тематикою, формуванням у них егалітарного мислення, оволодінням навичками роботи з людьми з урахуванням стратегій гендерної рівності, здатністю реагувати на порушення гендерних принципів.

Безумовно необхідними є якісні зміни у взаємодії центральних, регіональних і місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо питань комплексного гендерного підходу в бюджетній політиці та бюджетному освітньому процесі на державному, регіональному та місцевому рівнях, що включає розподіл бюджетних коштів за гендерним принципом. Тобто, одним із дієвих інструментів впровадження гендерно-чутливої політики є гендерно-орієнтоване бюджетування, яке постає аналітичним інструментом сприяння розробленню справедливих і ефективних бюджетів, спрямованих на задоволення реальних потреб різних груп чоловіків і жінок різного соціального статусу, з урахуванням їх інтересів, потреб, можливостей та досвіду у відповідних сферах життєдіяльності суспільства. Головні розпорядники бюджетних коштів мають прагнути враховувати гендерний аспект визначення обсягу та якості усіх державних послуг, що надаються в межах відповідних бюджетних програм [15], [18].

Гендерно-орієнтоване бюджетування – це інструмент, спрямований на інтеграцію гендерної складової у бюджетний процес. Його слід розглядати як впливовий елемент управлінської діяльності, пов'язаний із розробкою бюджетів різних рівнів, що надає важливу інформацію фахівцям, які приймають рішення щодо розподілу бюджетних коштів.

Основними складниками процесу гендерно-орієнтованого бюджетування є: гендерний бюджетний аналіз; зміни в програмах та бюджетах; системна інтеграція гендерно-орієнтованого бюджетування у бюджетний процес.

Важливо зазначити, що гендерний бюджетний аналіз передбачає не лише розбивку за статтю, а й враховує інші соціальні категорії, такі як вік, соціально-економічне становище, місце проживання, освітній рівень та ін., за умови, що це є доцільним, а необхідні дані є в наявності. Існують різні підходи до впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування у бюджетний процес. Але завжди в центрі уваги цього методу – реальні потреби та інтереси жінок і чоловіків, які, в свою чергу, мають бути рівною мірою враховані у процесі формування державного та місцевих бюджетів. Такий підхід є важливим, оскільки і пріоритети, і стратегічні та практичні потреби жінок і чоловіків можуть різнитися. Більше того, врахування гендерних відмінностей робить бюджет дієвішим, справедливішим і прозорішим.

Розроблення гендерно-орієнтованого бюджету дозволяє побачити, як доходи та видатки бюджету впливають на соціально-економічне становище й можливості жінок та чоловіків, а також на аспекти рівності між жінками й чоловіками у країні. Як інструмент управлінської технології гендерно-орієнтоване бюджетування дозволяє оцінити, як і якою мірою державна політика у сфері розподілу видатків бюджету впливає на чоловіків і жінок як споживачів послуг, користувачів інфраструктури та платників податків. Саме гендерний бюджетний аналіз в його основі створює основу для впровадження принципу рівних можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах та забезпечує сталий розвиток суспільства [20].

Наразі, врахування інтересів, потреб, можливостей та досвіду різних груп дівчат та юнаків лежить в основі гендерно-чутливої політики країни, одним із дієвих інструментів впровадження якої є гендерно-орієнтоване бюджетування – комплексний гендерний підхід в бюджетній політиці та бюджетному процесі на державному й місцевому рівнях, що включає розподіл бюджетних коштів за гендерним принципом. Системний підхід до застосування гендерно-орієнтованого бюджетування на державному і місцевому рівні поєднує фінансовий та соціальний аспекти бюджету, а

також сприяє скороченню гендерних розривів в Україні. Головні розпорядники бюджетних коштів мають прагнути враховувати гендерний аспект при визначенні обсягу та якості усіх державних послуг, що надаються в межах бюджетних програм [20].

Міністерство молоді та спорту України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство соціальної політики України, як пілотні, започаткували роботу з впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування в свою діяльність, зокрема, бюджетного аналізу профільних бюджетних програм та продовжували роботу над розробленням та реалізацією рекомендацій, які спрямовані на подолання виявлених під час аналізу гендерних розривів у сфері освіти, соціальної політики, охорони здоров'я, спорту та молодіжної політики.

Наказом Міністерства освіти і науки України від 10.07.2017 р. № 992 затверджено Типовий перелік бюджетних програм і результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі «Освіта». Він включає бюджетні програми, які було проаналізовано робочими групами з гендерно-орієнтованого бюджетування та містять мету та/або результативні показники з врахуванням гендерного аспекту, що сприятиме відстеженню результативності програм з погляду їхнього впливу на гендерну рівність. Інтеграція гендерно-орієнтованого підходу у бюджетний освітній процес забезпечить підвищення ефективності та якості наданих державних послуг з урахуванням потреб та інтересів дівчат і юнаків, жінок і чоловіків та їх різних груп, а також дозволить посилити підзвітність розпорядників бюджетних коштів та прозорість бюджету.

Наказ № 1 від 2 січня 2019 року Міністерства фінансів «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі» став важливим кроком на шляху до інституціоналізації гендерно-орієнтованого бюджетування в Україні. Дані рекомендації можуть бути використані головними розпорядниками бюджетних коштів та іншими учасниками бюджетного процесу для врахування гендерних аспектів у процесі планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм [4].

Проведений моніторинг паспортів бюджетних програм, які фінансувалися з державного бюджету у 2020 році, щодо врахування гендерних аспектів показав, що з-поміж 370 промоніторених паспортів 43 паспорти бюджетних програм містять гендерні аспекти. Зокрема, на адміністративно-територіальному рівні при складанні та затвердженні

паспортів бюджетних програм найбільш активно гендерні аспекти включали головні розпорядники коштів обласного рівня.

Щодо галузевого розподілу, то найчастіше гендерні аспекти було враховано у сфері освіти і науки – 40%, соціальний захист та соціальне забезпечення – 23%, фізична культура та спорт, молодіжна політика – 13%, державне управління – 10%, культура і мистецтво – 8%, охорона здоров'я – 5% паспортів, що містять гендерні аспекти [4], [8].

Слід зазначити, що системний підхід до застосування гендерно-орієнтованого бюджетування на державному і місцевому рівні поєднує фінансовий та соціальний аспекти бюджету.

Досягнення гендерної рівності в сфері освіти передбачає досягнення двоєдиної цілі:

- гендерної паритетності як досягнення рівноправної участі дівчат і хлопців, жінок і чоловіків в усіх формах освіти, виходячи із їхньої представленості в різних вікових групах населення;
- гендерної рівності як забезпечення рівного ставлення до дівчат і хлопців у процесі навчання, гендерної рівності в рамках системи освіти, в рамках професії вчителя/викладача (гендерна рівність в працевлаштуванні), в освітніх програмах і тренінгах (норми і цінності, які передаються у процесі навчання), а також в залученні обох батьків до процесу освіти їхніх дітей.

Гендерний підхід в освіті є одним із складових особистісно орієнтованого підходу до навчання та виховання особистості, враховує її індивідуальні особливості у відповідності зі статтю, дозволяє на цій основі вибір змісту, форм і методів навчання і виховання, створення розвивального освітнього середовища відповідно з її природним потенціалом.

Отже, гендер характеризує соціальні відносини між жінками й чоловіками не тільки в сім'ї, а й в суспільстві (освіті, структурі зайнятості тощо), тобто виражає всю сукупність біологічних, тілесних, фізіологічних характеристик людини і проявляється у соціальних ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках жінки та чоловіка. Ще не так давно в нашій країні, згідно з державною ідеологією щодо підготовки молоді до виконання гендерних ролей, гендерна рівність зводилась до того, що дівчат і хлопців готували до однакового життєвого шляху, де освіта й робота гендерно не диференціювалися, тобто роль дівчат автоматично спрямовувалась на додаткову сферу реалізації (сім'ю, материнство), юнаків орієнтували на військову службу, державну, громадську діяльність тощо).

Гендерні відносини, гендерні стереотипи, відмінності у поведінці і сприйманні статі, норми й правила поведінки, уявлення про жіночі й чоловічі ролі формуються з дитинства сім'єю, організацією закладу освіти та змістом освітнього процесу. На нашу думку, актуалізація гендерного підходу в Новій українській школі здійснюватиметься ефективно, якщо буде використано попередній та сучасний вітчизняний і зарубіжний досвід вирішення проблеми забезпечення рівноправності жінок і чоловіків, особливо якщо мова йде про інклюзивне суспільство.

Разом з тим, основним у гендерному підході має бути вироблення специфіки впливу на розвиток представників жіночої та чоловічої статей усіх складових освітнього процесу: його організації, змісту, методів і форм навчання і виховання. Також гендерний підхід показує спрямованість соціально-педагогічного впливу на представників обох статей в умовах інклюзивної освіти. У процесі впровадження гендерного підходу потрібно враховувати механізми формування гендерних відносин в закладах освіти, специфіку життєвих інтересів і можливостей, психологічних відмінностей дівчат і юнаків, гендерну ситуацію в суспільстві.

Аналіз останніх досліджень вказує, що серед жінок рівень зайнятості у I півріччі 2021 року становив 50,4%, серед чоловіків – 61,4%; серед мешканців міської місцевості 56,5% та 53,6% серед мешканців сільської місцевості. Найвищий рівень зайнятості спостерігався серед громадян у віці 40–49 років (77,0%), а найнижчий – серед осіб у віці 60–70 років (12,8%) та молоді віком 15–24 роки (25,2%). Низький рівень зайнятості молоді обумовлений тим, що значна кількість осіб у цьому віці навчається та не входить до складу робочої сили.

Рівень безробіття (за методологією МОП) серед жінок у I півріччі 2021 року становив 10,1%, та 9,8% серед чоловіків; серед мешканців міської місцевості 9,5% та 10,8% серед мешканців сільської місцевості.

Станом на 1 листопада 2021 року послуги Державної служби зайнятості отримували 261 тис. осіб які мали статус безробітного, що на 35% менше, ніж на відповідну дату минулого року. Отримували допомогу по безробіттю 214 тис. осіб, що на 37% менше, ніж на 1 листопада 2020 року. За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 94 тис. осіб (або 36%), жінки – 167 тис. осіб (або 64%). За віковими групами: 27% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 29% – у віці від 35 до 44 років; 26% – у віці від 45 до 55 років; 18% – понад 55 років. За освітою: 57% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 28% – професійно-технічну, 15% – загальну середню освіту [19].

Безперечно, в Україні прийнято низку нормативно-правових актів,

які встановлюють право осіб з інвалідністю на працю, вибір професії, спеціальності та виду діяльності, професійне навчання, розвиток умінь і навичок та професійну орієнтацію, страхування від безробіття, сприяння державних інституцій у пошуку роботи з урахуванням рекомендацій медико-соціальних експертних комісій тощо. Разом з тим виявлено, що українська нормативно-правова база зорієнтована переважно на адміністративно-примусові методи впливу на роботодавців, тоді як у зарубіжних країнах широко застосовують фінансово-економічні та соціально-психологічні механізми стимулювання роботодавців.

Цілком очевидно, що необхідним є удосконалення публічного управління зайнятстю населення як інструменту посилення спроможності територіальних громад, впровадження гнучких форм зайнятості, активної політики ринку праці та широкої системи державного соціального захисту; інклюзивності та надання пільг і соціальних гарантій для мало мобільних груп.

Як свідчать проведені нами дослідження комплексний механізм модернізації державної політики регулювання зайнятості осіб з інвалідністю являє собою взаємоузгоджену систему заходів як складових цього механізму (політичних, організаційно-правових, соціально-економічних, соціально-психологічних, науково-прикладних, освітніх, фінансових, кадрових та інформаційних) для забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю, що, на відміну від раніше відомих моделей, спирається на міжнародні стандарти та кращі зарубіжні практики реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості, зокрема:

- забезпечення повним обсягом права осіб з інвалідністю на всі заходи щодо професійної реабілітації, професійної орієнтації й професійного навчання осіб з інвалідністю, сприяння їх трудовій зайнятості (субсидії, позики, компенсації витрат на заробітну плату тощо), на справедливі та гідні умови праці та зайнятості нарівні з іншими та недопущення дискримінації осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості, зокрема щодо набору, відбору, призначення, можливостей навчання, оцінки результатів роботи, підвищення по службі, переведення, збереження робочого місця, повернення до роботи тощо;

- застосування соціально-психологічних механізмів (інформаційних, консультаційних) мотивації осіб з інвалідністю до професійного розвитку та зайнятості шляхом тісної співпраці між ключовими заінтересованими сторонами різних інституцій (органи державної влади, органи місцевого самоврядування, роботодавці, профспілки, громадські організації та ін.);

- підвищення спроможності громад виконувати повноваження у сфері соціального захисту населення з метою забезпечення рівних можливостей та створення умов для повної інтеграції, незалежності та продуктивності праці осіб з інвалідністю;
- пропонується створення та інформаційне забезпечення функціонування порталу відкритих деперсоніфікованих доказових статистичних і аналітичних даних про стан і результати освітньої діяльності, результатів моніторингу якості і доступності освіти на всіх рівнях для всіх категорій здобувачів освіти;
- забезпечення наповнення та використання Єдиної інформаційно-аналітичної системи управління соціальною підтримкою населення України (E-SOCIAL) під час надання послуг професійної реабілітації, працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю. В рамках впровадження цієї системи передбачається створення централізованої інформаційної системи, яка базується на використанні прикладного програмного забезпечення рівня Enterprise, із забезпеченням доступу користувачів до прикладних завдань через веб-інтерфейс.

Також зауважимо на концептуальні засади вирішення проблем зайнятості та самозайнятості населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб, в умовах протиепідемічних заходів і відповідних обмежень, викликаних поширенням COVID-19, використання сучасних підходів до стимулювання зайнятості шляхом забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці для створення нових і збереження існуючих робочих місць та розвитку політики недискримінації на ринку праці.

Цілком очевидно, що з'являються нові політичні ініціативи щодо інклюзивного підприємництва (залучення молоді, людей похилого віку, жінок, біженців тощо) та інноваційні моделі регулювання, які мають на меті наздогнати нові бізнесові та фінансові моделі, забезпечити підтримку інклюзивного підприємництва, яке побудоване на принципі рівних можливостей та дотриманні універсальних цінностей. Підтримка програм підприємництва серед жінок вже поширена в Європі. Це також стосується вирішення проблеми безробіття з допомогою заходів розвитку підприємництва. У контексті старіння населення варто очікувати на збільшення кількості програм, орієнтованих на підприємців похилого віку.

3 грудня – Міжнародний день людей з обмеженими фізичними можливостями. Міжнародний день людей з інвалідністю (International Day of Persons with Disabilities) – Міжнародний день ООН, встановлений резолюцією A/RES/47/3 Генеральної Асамблеї ООН 14 жовтня 1992 року, який відзначається щорічно.

Відзначаючи Міжнародний день людей з інвалідністю, прогресивне людство засвідчує цим, що громадяни з обмеженими фізичними можливостями потребують особливої уваги. Для них мають бути створені такі умови, які дадуть змогу відчувати себе рівними серед рівних. Адже саме ставлення до осіб з інвалідністю визначає ступінь цивілізованості суспільства.

Можна констатувати, що інваліди можуть бути і стають повноцінними і високо ефективними членами суспільства, відмінними фахівцями, соціально-активними людьми, які надихають багатьох, зокрема, і абсолютно здорових членів нашого суспільства. Усунення бар'єрів на шляху до самореалізації осіб з особливими потребами, гарантування доступу до освіти і робочих місць на сьогодні є одним із пріоритетних напрямів соціальної політики України. Наша держава взяла на себе і виконує конкретні зобов'язання щодо людей з обмеженими можливостями відносно матеріального забезпечення, створює для них необхідні правові, соціально-побутові умови життя, надає ряд пільг, конституційно гарантує рівні з іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Масштабне реформування освіти в Україні стало можливим завдяки прийняттю рамкового Закону України «Про освіту», який визначив метою освіти всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору.

Головним завданням сучасної української освіти є усебічний розвиток, виховання і соціалізація особистості, яка здатна до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, відповідальності, трудової діяльності та громадянської активності і впровадження ідеї демократії, життя в умовах сучасної держави, дотримання її законів, відстоювання своїх прав і

свобод, практичної реалізації в подальшому дорослому житті знань, отриманих у закладі освіти.

Розробка недискримінаційних підходів до освіти осіб різної статі потребує комплексних заходів, серед яких важливе місце посідає впровадження ґендерного підходу в освітній процес, у тому числі, в професійну підготовку майбутніх фахівців, який ґрунтується на принципі рівноправності статей, утвердженні рівних можливостей жінок і чоловіків, їх взаємодії на партнерських засадах у різних сферах життєдіяльності. При цьому слід зазначити, що вимоги впровадження ґендерного підходу в суспільну практику підкріплені рядом законодавчих актів. Зокрема, Законом України «Про забезпечення однакових прав і можливостей чоловіків і жінок», яким передбачено правове досягнення паритетного становища чоловіків і жінок у всіх сферах життєдіяльності суспільства, створення умов і можливостей для рівної участі обох статей у прийнятті суспільно важливих рішень.

Особливої актуальності набуває забезпечення ґендерної рівності в умовах трансформаційних змін ринку праці та сфери зайнятості, у межах підтримки реформ в сфері освіти, складників, рівнів і ступенів освіти (сучасне законодавство, новітні галузеві стратегії, плани дій, формування потенціалу), для того, щоб така реформа сприяла подоланню ґендерної сегрегації ринку праці, усувала можливі існуючі дискримінаційні стандарти та/або практики і ставила за мету розширення можливості для економічного зростання у всіх сферах життєдіяльності суспільства як осіб обох статей, так і осіб з інвалідністю.

Значну роль у подоланні негативних проявів ґендерних стереотипів мають відігравати заклади освіти, які спільно з відповідними організаціями ґендерної соціалізації визначають можливості особистісного, громадського та професійного вибору.

Застосування кращого зарубіжного досвіду щодо вирішення проблеми ґендерної рівності та удосконалення бюджетного фінансування освітніх програм українськими закладами освіти надасть можливість підвищення якості освіти в цілому шляхом:

- реалізації в процесі навчання сукупності організаційно-педагогічних умов, теоретично обґрунтованих на основі ґендерного підходу;
- наявності модульної технології формування ґендерної компетенції викладачів, які будуть реалізовувати освітній процес у закладі освіти;
- оволодіння викладачами модульною технологією формування

гендерної компетенції, що охоплює загальнокультурні, навчально-пізнавальні, комунікативні, інформаційні та самоактуалізувальні елементи;

- впровадження спеціальних гендерних курсів у систему освіти;
- проведення семінарів, конференцій, круглих столів, диспутів, квестів та інших наукових і просвітницьких заходів, спрямованих на підвищення рівня поінформованості колективу з гендерних питань та втілення в діяльність освітніх установ кращих гендерних практик;
- провадження досліджень теорії та методології гендерної проблематики, публікації і оприлюднення результатів наукових гендерних досліджень;
- здійснення інформаційно-методичної роботи та надання інформаційних, довідкових та просвітницьких послуг здобувачам освіти та викладачам;
- розроблення та видання підручників, посібників, науково-методичних та практичних розробок, рекомендацій, методик, збірників тощо;
- поширення відповідних матеріалів в друкованих виданнях закладу освіти, через Інтернет, інформаційні панно тощо;
- розроблення і впровадження нових тем і курсів з гендерної проблематики;
- поширення гендерних знань в ході безпосередньої освітньої діяльності викладачів, а також створення соціальних мереж;
- сприяння захисту законних прав та інтересів викладацького складу та здобувачів освіти щодо гендерної рівності через створення та забезпечення сталої діяльності гендерно-орієнтованих консультаційних пунктів;
- вдосконалення внутрішньої нормативної бази та правил внутрішнього розпорядку, наприклад, шляхом внесення відповідних позицій у колективний договір;
- проведення гендерного аудиту та гендерного бюджетного аналізу;
- формування в закладі освіти середовища вільного від стереотипів та поширення форм спілкування, що базуються на принципах взаємоповаги, толерантності і визнання рівних прав та можливостей;
- ініціювання і створення допоміжної інфраструктури, орієнтованої на врахування потреб обох статей та недопущення дискримінації.

Безперечно, міжнародні зобов'язання, взяті Україною, становлять правовий обов'язок і утворюють підстави для врахування інтересів,

потреб, можливостей та досвіду різних груп жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, що лежить в основі гендерно-чутливої політики країни. Упровадження гендерно-орієнтованого бюджетування в бюджетний процес хоча повільно, але поступово відбувається. Гендерні аспекти при формуванні бюджетних програм поступово враховуються головними розпорядниками бюджетних коштів. Таким чином, гендерно-орієнтований бюджет в освіті Україні стає тим важелем, що має забезпечити її модернізацію на основі перспективного європейського досвіду, сприяє розробленню справедливих і ефективних бюджетів, спрямованих на задоволення реальних потреб чоловіків і жінок різного соціального статусу.

Відтак, гендерне бюджетування дозволяє вирішувати проблеми нерівності через механізм бюджетного процесу, воно з одного боку використовується як основний важель для гендерної рівності, а з іншого – для підвищення відкритості, прозорості і підзвітності бюджетної політики, доступності бюджетних документів і даних. Системний підхід до застосування гендерно-орієнтованого бюджетування на державному і місцевому рівні поєднує фінансовий та соціальний аспекти бюджету, а також сприяє скороченню гендерних розривів в Україні.

З метою задоволення національних економічних та соціальних потреб гендерно-орієнтоване бюджетування постає технологією, що допомагає визначити області потенційної економії бюджетних коштів і поліпшити узгодження державних витрат зі стратегічними і політичними пріоритетами розвитку країни та регіонів.

В умовах децентралізації влади в Україні та впровадження умов демократичного суспільства, модернізація системи освіти, становлення державно-громадської форми управління освітою, основні напрями гендерної соціалізації молоді шляхом розвитку партнерства органів управління освітою, закладів та установ освіти, організацій громадянського суспільства, гендерно-орієнтованого бюджетування в сучасних умовах реформування можливі лише за умови ефективної системи управління розвитком освіти України, формування нових механізмів впливу держави на реформування освітньої галузі України на основі європейського та світового досвіду та створення відповідних механізмів їх реалізації.

Застосування гендерного підходу в освіті передбачає реалізацію відповідних освітніх стратегій в оновленні змісту навчання, його науково-методичному й науковому забезпеченні, організації науково-дослідної, експериментальної й проектної роботи тощо.

Як довгострокова стратегія в освіті, інклюзивне навчання потребує формування з боку викладачів, вихователів та однолітків доброзичливої творчої атмосфери, розвитку терпіння і терпимості, формування систематичності і послідовності, безперервності, комплексного підходу для реалізації умов навчання для дітей з особливими потребами. Інклюзивне навчання в сьогоденні є можливим за наявності сучасних освітніх програм, які б моли відповідати забезпеченню індивідуальних освітніх потреб та здібностям цих здобувачів.

Організація інклюзивного навчання може бути повною мірою реалізована також завдяки спеціальному технічному оснащенню, наявності спеціального архітектурного середовища та доступності. Для успішної реалізації інклюзивного навчання в умовах закладу освіти необхідно особливу увагу приділити питанням наявності спеціальних будівель та обладнання.

Інклюзію правомірно розглядати як більш широкий процес інтеграції, який передбачає доступність освіти для кожної дитини і розвиток загальної освіти внаслідок пристосування до різних потреб всіх дітей. Однак, варто зазначити, що інклюзія та інтеграція, як провідні тенденції сучасного етапу розвитку системи освіти, не мають підміняти собою систему освіти в цілому. Кожна особистість, незалежно від статі, своїх індивідуальних особливостей – фізичних, інтелектуальних, соціальних, емоційних чи мовних, матиме можливість реалізувати своє право на інклюзивне навчання в будь-якому типі освітнього закладу і отримати при цьому гідну та якісну освіту. Іншою проблемою стає використання відповідних форм і методів навчання і виховання, створення розвивального освітнього середовища у відповідності з природним потенціалом особистості,

Відповідний психолого-педагогічний супровід та співпраця з батьками або особами, які їх замінюють.

У подальшому освітньому процесі необхідно створити відповідні умови для особистісно орієнтованої профорієнтації, здобуття допрофесійної та професійної освіти осіб з особливими освітніми потребами, системного удосконалення їх освітньої та трудової підготовки, забезпечення професійного самовизначення у співпраці із закладами професійної та вищої освіти, роботодавцями, замовниками підготовки кадрів.

Перспективи подальших досліджень. Вивченню актуальних питань гендерної проблематики, розбудови гендерно-чутливого суспільства, поширення гендерної складової в освітній процес, включення

дітей з особливостями у розвитку в єдиний освітній простір, гендерної соціалізації молоді, її працевлаштування, впровадження гендерного підходу в бюджетній політиці та бюджетному освітньому процесі, становлення і розвитку гендерно-орієнтованого бюджетування, розвитку партнерства органів управління освітою, закладів та установ освіти, організацій громадянського суспільства в сучасних умовах становлення демократичного суспільства приділяється все більше уваги як у сфері наукового пізнання, так і у практичних питаннях її реалізації.

Є потреба в дослідженні специфіки реалізації гендерного підходу в рамках викладання окремих навчальних дисциплін у закладах освіти. Цікавим аспектом може бути дослідження навчальних програм, аналіз підручників і посібників з позицій гендерного підходу. Доцільним постає визначення педагогічних умов підготовки викладачів і керівників закладів освіти в контексті впровадження гендерного підходу в освітню практику на основі європейського досвіду та створення відповідних механізмів їх реалізації.

Подальших наукових розробок потребують вирішення проблеми впровадження сучасних технологій навчання в систему підготовки педагогічних кадрів для закладів інклюзивної освіти. Незважаючи на достатню кількість інформації з питань включення дітей з особливостями у розвитку в єдиний освітній простір, ставлення до спільного навчання учнів з різними потребами є неоднозначним. У суспільстві не розуміють різниці між поняттями інклюзія та інтеграція, вважаючи їх словами-синонімами, не приймають основних положень інклюзивної освіти, негативно реагують на можливість навчання особливої дитини з усіма учнями в класі.

Із дослідженням даних питань ми і пов'язуємо перспективи подальшого розроблення зазначеної проблеми відповідно до тих соціальних процесів глобального значення, складовою частиною яких вона є, а також її впровадження в межах майбутніх реформ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Я. О. Божко, «Механізми модернізації державної політики у сфері зайнятості осіб з інвалідністю в Україні», дис. канд. наук, Нац. акад. держ. управл. при Президентові України. Київ, 2020.
- [2] В. Бондар, «Інклюзивне навчання як соціально-педагогічний феномен», *Рідна школа*, № 3, с. 10–14, 2011.

- [3] О. І. Бондарчук, О. О. Нежинська, *Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів*. Київ, Україна: ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2014, 180 с.
- [4] Верховна Рада України. (2010, Лип. 8). *Бюджетний кодекс України № 2456-VI*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/331L3rM>
- [5] Верховна Рада України. (1996, Черв. 28). *Конституція України № 254к/96-ВР*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3otIs1q>
- [6] М. Геппл, Э. Фестл, «Гендерное бюджетирование в Австрии. Первый опыт», *Organisation for Economic Co-operation and Development*. [Электронный ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3uw6nAU>
- [7] В. Громовий, «Гендер в освіті: Шведський та український погляди», *Управління освітою*, № 20, с. 5–8, 2005.
- [8] Державний веб-портал бюджету для громадян / *Міністерство фінансів України*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3GwiH DU> Дата звернення: Груд. 06, 2021.
- [9] *Інвалідність та суспільство* / Л. Байда, О. Красюкова-Енс, В. Азін та ін.; Л. Байди, О. Красюкової-Енс, Ред. Київ, Україна: Київ. ун-т, 2011, 188 с.
- [10] *Інклюзивна освіта від А до Я* / уклад. Н. В. Заєркова, А. О. Трейтяк. Київ, Україна, 2016, 68 с.
- [11] О. Кікінеджи, «Формування гендерної культури молоді: проблеми та перспективи», *Шлях освіти*, № 1, с. 27–28, 2004.
- [12] А. Колупаєва, *Інклюзивна освіта: реалії та перспективи*. Київ, Україна: Самміт-Книга, 2009, 272 с.
- [13] *Концептуальні аспекти інклюзивної освіти. Інклюзивна школа: особливості організації та управління*. / А. А. Колупаєва, Ю. М. Найда, Н. З. Софій та ін.; Л. І. Даниленко, Ред. 2-ге вид., стереотип. Київ, Україна: ФОП Парашин І.С., 2010, 128 с.
- [14] В. П. Кравець, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежди, *Гендерні дослідження: прикладні аспекти*. Тернопіль, Україна: Навч. кн. Богдан, 2013, 448 с.
- [15] «Кратко о важном: "Гендерно-ориентированное бюджетирование – это инструмент расширения прав и возможностей женщин и сокращения неравенства в нашем обществе"», *Структура Организации Объединенных Наций «ООН-женщины»*. [Электронный ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3BaqlL5>
- [16] І. С. Мунтян, «Гендерний підхід у професійній підготовці студентів вищих педагогічних закладів», дис. канд. наук. Одеса, 2004.
- [17] Н. О. Приходькіна, «Педагогічні умови реалізації гендерного підходу у фаховій підготовці студентів гуманітарних спеціальностей», дис.


- канд. наук, Держ. вищий навч. заклад «Ун-т менедж. освіти». Київ, 2008.
- [18] К. М. Роменська, «Гендерно-орієнтоване бюджетування в умовах розвитку бюджетного процесу України», *Ефективна економіка*, № 5, 2020. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3oqZAoA>
DOI: [10.32702/2307-2105-2020.5.53](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.5.53)
- [19] «Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-серпні 2021 року», *Державний центр зайнятості. Аналітична та статистична інформація*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3B6AyQv>
- [20] В. В. Супрун, «Гендерний підхід та гендерно-орієнтоване бюджетування освіти як пріоритет державної політики України», *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки», державне управління*, вип. 13(42), с. 200–230, 2020.
- [21] *Характер праці змінюється. 30 сигналів на які треба звернути увагу для досягнення сталого майбутнього* / Туна Гокце та ін. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3B0ERwV>
- [22] О. Цокур, І. Іванова, «Основи гендерного виховання», *Гендерний розвиток у суспільстві*. 2-ге вид. Київ, Україна: ПЦ «Фоліант», 2005, с. 183–223.
- [23] А. Г. Шевцов, *Сучасні проблеми освіти і професійної реабілітації людей з вадами здоров'я*. Київ, Україна, 2004, 200 с.
- [24] К. Б. Шевченко, *Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління*. Харків, Україна: Нац. ун-т внутр. справ, 2003, 165 с.
- [25] Ю. Щербяк. *Інклюзивна освіта в загальноосвітньому навчальному закладі: теоретико-методологічні аспекти*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3HNRJjr>
- [26] І. Ярмошук, «Інклюзивне навчання в системі освіти», *Шлях освіти*, № 2, с. 24–28, 2009.
- [27] E. Hayes, «Insights from Women's Experiences for Teaching and Learning», *In Effective Teaching Styles, New Directions for Continuing Education*; E. Hayes, Edit., № 43, 1989.
- [28] J. M. Hugo, «Adult Education History and the Issue of Gender: Toward a Different History of Adult Education in America», *Adult Education Quarterly*, № 41(1), 1990.
- [29] A. P. Grace, P. A. Gouthro, «Using models of feminist pedagogy to think about issues and directions in graduate education for women students», *In Studies in continuing education*, № 22(1), 2000.

- [30] E. Tisdell, «Creating inclusive adult learning environment: insight from multicultural education in feminist pedagogy», *Columbus, Ohio, ERIC Clearing House on Adult, Career, and Vocational Education Series*, № 361, 1995.
- [31] P. McLaren, *Critical Pedagogy and Predatory Culture*. London, N.Y., 1995.

GENDER APPROACH AND GENDER-ORIENTED BUDGETING OF INCLUSIVE EDUCATION AS A PRIORITY OF MANAGEMENT ACTIVITY

Roman Kozenko,

Candidate of Sciences in Public Administration,
Associate professor of the Department of Public Administration
and Management Education Central Institute of Postgraduate Education
SIHE «University of Management Education».
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0003-0146-6243>
rvk.9472@gmail.com


Tamara Picosh,

Senior Lecturer of the Department of Public Administration
and Management Education Central Institute of Postgraduate Education
SIHE «University of Management Education».
Kyiv, Ukraine.

tomapik@ukr.net

Vyacheslav Suprun,

Ph.D. of economics, associate professor,
Professor of the Department of Public Administration
and Management Education Central Institute of Postgraduate Education
SIHE «University of Management Education».
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0003-3117-5834>
proftekhosvita@i.ua

Kostiantyn Suprun,

postgraduate Department of Public Administration
and Project Management, Educational and Scientific Institute
of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-3502-6898>
k0ss@i.ua

Abstract. The article considers the current state, existing problems, features and prospects of implementing a gender approach in the education sector of Ukraine. The content of the concepts of gender, gender equality, gender approach and gender-oriented budgeting is characterized and revealed. The main directions of gender socialization of youth through the development of partnerships between education authorities, educational institutions, civil society organizations in the current context of education reform in Ukraine based on European experience and the creation of appropriate management mechanisms for their implementation. Relevant issues of formation of national educational policy on gender equality and gender approach in inclusive education, creation of appropriate preconditions in educational institutions, which would give everyone the opportunity to be realized regardless of gender and health, physical, mental, mental development, taking into account individual needs, opportunities, abilities and interests in the conditions of inclusive education as a component of modernization of national education, development of the New Ukrainian school. The peculiarities of the organization of the educational process in educational institutions in the conditions of inclusive education are summarized, the general characteristics and the content of the concepts of integration and inclusion in education as the most modern forms of education for people with special educational needs, mental and physical disabilities are identified. prospects for the organization of inclusive education, rehabilitation and creation of inclusive jobs and employment of persons with disabilities. Undoubtedly, an important component of the educational process is labor training and vocational guidance, the formation of professional choices taking into account the capabilities of people with special educational needs, mental and physical disabilities and disabilities. Therefore, the vocational guidance of girls and boys with special educational needs in primary school and the formation of professionally important qualities in them is extremely important. Accordingly, one of the forms of social adaptation and then partial rehabilitation is inclusive education using procedures related to work, to form in girls and boys with special educational needs knowledge, skills and abilities that in a normal socio-cultural situation allow them to compensate for the defect of labor training. At the same time, management of innovative development of interconnected market of educational services, labor and employment of the population of Ukraine in the conditions of transformational changes is carried out taking into account the current socio-economic state of


Ukraine and provides inclusive labor market, its adaptation to demographic changes knowledge, skills, abilities, ways of thinking, views, values, other personal qualities that determine a person's ability to successfully socialize, conduct professional and / or further educational activities, based on modern educational technologies and public demand for training, retraining as employees, and future professionals from different walks of life in different fields of activity. It is emphasized that the processes of inclusion of people with special needs in educational institutions will be further developed in Ukraine under the condition of forming an effective system of providing educational services to people with special educational needs at all levels of education, changing society's attitude to this category and financial support of inclusive education, introduction of gender-oriented budgeting of inclusive education in the budgetary educational process and the need for their legal support to achieve gender equality in Ukraine, implementation of the necessary professional training of teachers and staff, conducting their mass retraining and advanced training.

Key words: gender; gender equality; gender approach; gender targeted budgeting; budget process; budget program; special educational needs; integration; inclusion; inclusive education.

ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД И ГЕНДЕРНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ПРИОРИТЕТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Козенко Роман Владимирович,

кандидат наук по государственному управлению,
доцент кафедры менеджмента образования и права
Центрального института последипломного образования
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0003-0146-6243>
rvk.9472@gmail.com


Пикож Тамара Михайловна,

старший преподаватель кафедры
менеджмента образования и права
Центрального института последипломного образования
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.

tomapik@ukr.net

Супрун Вячеслав Васильевич,

кандидат экономических наук, доцент,
профессор кафедры менеджмента образования и права
Центрального института последипломного образования
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0003-3117-5834>
proftekhsvita@i.ua

Супрун Константин Вячеславович,

аспирант кафедры публичного управления
и проектного менеджмента Учебно-научного института
менеджмента и психологии
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-3502-6898>
k0ss@i.ua

Аннотация. В статье рассмотрено современное состояние, проблемы, особенности и перспективы внедрения гендерного подхода в образовательной отрасли Украины. Охарактеризованы и раскрыты содержание понятий гендер, гендерное равенство, гендерный подход и гендерно-ориентированное бюджетирование. Обозначены основные направления гендерной социализации молодежи путем развития партнерства органов управления образованием, образовательных учреждений, организаций гражданского общества в современных условиях реформирования образования в Украине на основе европейского опыта и создания соответствующих управленческих механизмов их реализации. Определены актуальные вопросы формирования национальной образовательной политики относительно гендерного равенства и гендерного подхода в инклюзивном образовании, создания в учебных заведениях соответствующих предпосылок, которые предоставляли бы каждому человеку возможность реализоваться независимо от гендерной принадлежности и состояния здоровья, физического, умственного, психического развития, с учетом индивидуальных запросов, возможностей, способностей и интересов в условиях инклюзивного обучения как составляющей модернизации отечественного образования, развития Новой украинской школы. Обобщены особенности организации образовательного процесса в учебных заведениях в условиях инклюзивного обучения, дана общая характеристика и раскрыто содержание понятий интеграции и

инклюзии в образовании как наиболее современных форм обучения лиц с особыми образовательными потребностями, нарушениями психофизического развития и с инвалидностью, определены имеющиеся проблемы, особенности реализации и перспективы организации инклюзивного обучения, реабилитации и создания инклюзивных рабочих мест и занятости лиц с инвалидностью. Бесспорно, важной составляющей образовательного процесса является трудовое обучение и профессиональная ориентация, формирование профессионального выбора с учетом возможностей лиц с особыми образовательными потребностями, нарушениями психофизического развития и с инвалидностью. Следовательно, чрезвычайно важным есть профессиональное ориентирование девушек и юношей с особыми образовательными потребностями еще в начальной школе и формирование у них профессионально важных качеств. Соответственно, одной из форм социальной адаптации, а затем и частичной реабилитации становится инклюзивное обучение с использованием процедур, связанных с трудовой деятельностью, для формирования у девочек и юношей с особыми потребностями знаний, умений и навыков, которые в обычной социокультурной ситуации позволяют им компенсировать дефект трудового обучения. В то же время управление инновационным развитием взаимосвязанных рынка образовательных услуг, труда и занятости населения Украины в условиях трансформационных изменений осуществляется с учетом существующего социально-экономического состояния Украины и предусматривает инклюзивность рынка труда, его адаптацию к демографическим изменениям, повышение производительности труда, активную поддержку формирования новых знаний, умений, навыков, способов мышления, взглядов, ценностей, других личных качеств, что определяет способность личности успешно социализироваться, осуществлять профессиональную и/или дальнейшую учебную деятельность, на основе современных образовательных технологий и общественного запроса на подготовку подготовку, переподготовку как работающих, так и будущих специалистов разных слоев населения в разных сферах деятельности. Сакцентировано внимание, что процессы инклюзии лиц с особыми потребностями в учебных заведениях получают дальнейшее развитие в Украине при условии формирования эффективной системы предоставления образовательных услуг

лицам с особыми образовательными потребностями на всех уровнях образования, изменения отношения общества к этой категории лиц, улучшения кадрового, материально-технического и финансового обеспечения инклюзивного образования, внедрения гендерно-ориентированного бюджетирования инклюзивного обучения в бюджетном образовательном процессе и необходимости их нормативно-правового обеспечения для достижения гендерного равенства в Украине, осуществления необходимой профессиональной подготовки педагогических работников и обслуживающего персонала, проведение их массовой переподготовки и повышения квалификации.

Ключевые слова: гендер; гендерное равенство; гендерный подход; гендерно-ориентированное бюджетирование; бюджетный процесс; бюджетная программа; особые образовательные потребности; интеграция; инклюзия; инклюзивное обучение.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Ya. O. Bozhko, «Mekhanizmy modernizatsii derzhavnoi polityky u sferi zainiatosti osib z invalidnistiu v Ukraini», dys. kand. nauk, Nats. akad. derzh. uprav. pry Prezydentovi Ukrainy. Kyiv, 2020.
- [2] V. Bondar, «Inklyuzyvne navchannia yak sotsialno-pedahohichnyi fenomen», Ridna shkola, № 3, s. 10–14, 2011.
- [3] O. I. Bondarchuk, O. O. Nezhynska, Psykholohichni umovy formuvannia gendernoi kompetentnosti kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv. Kyiv, Ukraina: TOV «NVP «Interservis», 2014, 180 s.
- [4] Verkhovna Rada Ukrainy. (2010, Lyp. 8). Biudzhetni kodeks Ukrainy № 2456-VI. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/331L3rM>
- [5] Verkhovna Rada Ukrainy. (1996, Cherv. 28). Konstytutsiia Ukrainy № 254k/96-VR. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3otIs1q>
- [6] M. Gepp, E. Festl, «Gendernoe byudzhetrovanie v Avstrii. Pervyj opyt», Organisation for Economic Co-operation and Development. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3uw6nAU>
- [7] V. Hromovyi, «Hender v osviti: Shvedskyi ta ukrainskyi pohliady», Upravlinnia osvitoiu, № 20, s. 5–8, 2005.
- [8] Derzhavnyi veb-portal biudzhetu dlia hromadian. Ministerstvo finansiv Ukrainy. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3GwiH DU> Data zvernennia: Hrud. 06, 2021.
- [9] Invalidnist ta suspilstvo / L. Baida, O. Krasiukova-Ens, V. Azin ta in.; L. Baidy, O. Krasiukovoi-Ens, Red. Kyiv, Ukraina: Kyiv. un-t, 2011, 188 s.

- [10] Inkliuzyvna osvita vid A do Ya / uklad. N. V. Zaierkova, A. O. Treitiak. Kyiv, Ukraina, 2016, 68 s.
- [11] O. Kikinedzhi, «Formuvannia hendernoi kultury molodi: problemy ta perspektyvy», Shliakh osvity, № 1, s. 27–28, 2004.
- [12] A. Kolupaieva, Inkliuzyvna osvita: realii ta perspektyvy. Kyiv, Ukraina: Sammit-Knyha, 2009, 272 s.
- [13] Kontseptualni aspekty inkliuzyvnoi osvity. Inkliuzyvna shkola: osoblyvosti orhanizatsii ta upravlinnia / A. A. Kolupaieva, Yu. M. Naida, N. Z. Sofii ta in.; L. I. Danylenko, Red. 2-he vyd., stereotyp. Kyiv, Ukraina: FOP Parashyn I.S., 2010, 128 s.
- [14] V. P. Kravets, T. V. Hovorun, O. M. Kikinezhdii, Henderni doslidzhennia: prykladni aspekty. Ternopil, Ukraina: Navch. kn. Bohdan, 2013, 448 s.
- [15] «Kratko o vazhnom: "Genderno-orientirovannoe byudzhetrovanie – eto instrument rasshireniya prav i vozmozhnostej zhenshchin i sokrashcheniya neravenstva v nashem obshchestve"», Struktura Organizacii Ob"edinennyh Nacij «OON-zhenshchiny». [Elektronnyj resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3BaqjL5>
- [16] I. S. Muntian, «Gendernyi pidkhid u profesiinii pidhotovtsi studentiv vyshchychk pedahohichnykh zakladiv», dys. kand. nauk. Odesa, 2004.
- [17] N. O. Prykhodkina, «Pedahohichni umovy realizatsii hendernoho pidkhodu u fakhovii pidhotovtsi studentiv humanitarnykh spetsialnostei», dys. kand. nauk, Derzh. vyshchyi navch. zaklad «Un-t menedzh. osvity». Kyiv, 2008.
- [18] K. M. Romenska, «Henderno-orientovane biudzhetrovannia v umovakh rozvytku biudzhethnoho protsesu Ukrainy», Efektyvna ekonomika, № 5, 2020. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3oqZAoA> DOI: [10.32702/2307-2105-2020.5.53](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.5.53)
- [19] «Sytuatsiia na zareiestrovanomu rynku pratsi ta diialnist Derzhavnoi sluzhby zainiatosti u sichni-serpni 2021 roku», Derzhavnyi tsentr zainiatosti. Analitychna ta statystychna informatsiia. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3B6AyQv>
- [20] V. V. Suprun, «Gendernyi pidkhid ta genderno-orientovane biudzhetrovannia osvity yak priorytet derzhavnoi polityky Ukrainy», Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriia «Sotsialni ta povedinkovi nauky», derzhavne upravlinnia, vyp. 13(42), s. 200–230, 2020.
- [21] Kharakter pratsi zminiuietsia. 30 syhnaliv na yaki treba zvernuty uvahu dlia dosiahnennia staloho maibutnoho / Tuna Hoktse ta in. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3B0ERwV>

- [22] O. Tsokur, I. Ivanova, «Osnovy gendernoho vykhovannia», Gendernyi rozvytok u suspilstvi. 2-he vyd. Kyiv, Ukraina: PTs «Foliant», 2005, s. 183–223.
- [23] A. H. Shevtsov, Suchasni problemy osvity i profesiinoi reabilitatsii liudei z vadamy zdorovia. Kyiv, Ukraina, 2004, 200 s.
- [24] K. B. Shevchenko, Henderna polityka v Ukraini: vyznachennia, formuvannia, upravlinnia. Kharkiv, Ukraina: Nats. un-t vnutr. sprav, 2003, 165 s.
- [25] Yu. Shcherbiak. Inkliuzyvna osvita v zahalnoosvitnomu navchalnomu zakladi: teoretyko-metodolohichni aspekty. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3HNRJjr>
- [26] I. Yarmoshchuk, «Inklyuzyvne navchannia v systemi osvity», Shliakh osvity, № 2, s. 24–28, 2009.
- [27] E. Hayes, «Insights from Women’s Experiences for Teaching and Learning», In Effective Teaching Styles, New Directions for Continuing Education; E. Hayes, Ed., № 43, 1989.
- [28] J. M. Hugo, «Adult Education History and the Issue of Gender: Toward a Different History of Adult Education in America», Adult Education Quarterly, № 41(1), 1990.
- [29] A. P. Grace, P. A. Gouthro, «Using models of feminist pedagogy to think about issues and directions in graduate education for women students», In Studies in continuing education, № 22(1), 2000.
- [30] E. Tisdell, «Creating inclusive adult learning environment: insight from multicultural education in feminist pedagogy», Columbus, Ohio, ERIC Clearing House on Adult, Career, and Vocational Education Series, № 361, 1995.
- [31] P. McLaren, Critical Pedagogy and Predatory Culture. London, N.Y., 1995.

*Стаття надійшла до редакції
20 грудня 2021 року*

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-227-246](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-227-246)
УДК 352:303

Мельник Тетяна Олександрівна,
аспірант кафедри регіональної політики
Навчально-наукового інституту
публічного управління та державної служби,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка.
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0001-7636-8723>
melnik.tatiana@meta.ua

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ УЧАСТІ АНАЛІТИЧНИХ ЦЕНТРІВ В УПРАВЛІННІ РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

Анотація. Участь аналітичних центрів у формуванні регіональної політики обумовлена необхідністю фахової підтримки цього процесу. Недосконалі форми такої участі спричинили необхідність пошуку та обґрунтування організаційно-правових засад участі аналітичних центрів в управлінні регіональним розвитком, що є метою цієї статті. Вивчаючи підходи до визначення сутності аналітичних центрів та їх класифікації, автор ідентифікує відмінності таких організацій та окреслює їх спільні риси. У ході дослідження використовувались як загально наукові методи, так і метод контент-аналізу, зокрема для виявлення аналітичних центрів, серед напрямів досліджень яких є політика регіонального розвитку. Таким чином, з близько 120 українських аналітичних центрів виокремлено 38 таких організацій, які класифіковано на три групи за рівнем впливу на регіональну політику. Виявлено, що і аналітичні центри, і агенції регіонального розвитку є учасниками експертної підтримки формування державної регіональної політики, але відповідно до законодавства не є її суб'єктами. Для підвищення ефективності діяльності цих організацій необхідною є їх співпраця, адже є аргументи на її користь і для аналітичних центрів, і для агенцій. Отже, виходячи зі змісту діяльності аналітичних центрів, їх участь в інформаційно-аналітичному забезпеченні публічного управління є визначальною для формування якісної регіональної політики. За підсумками дослідження обґрунтовано організаційно-правові засади участі аналітичних центрів в управлінні регіональним розвитком: визначено мету, форми, законодавчі передумови, способи, вигоди та недоліки їх взаємодії з агенціями регіонального розвитку.

Ключові слова: агенція регіонального розвитку; аналітичний центр; експертно-аналітичне забезпечення; політика регіонального розвитку; суб'єкти державної регіональної політики.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Демократичний устрій не лише надає можливості брати участь в публічному управлінні регіональним розвитком, а й вимагає залучати до формування політики заінтересовані сторони, якими в широкому розумінні є представники трьох секторів: держави, бізнесу та громадянського суспільства. Так, держава в особі органів влади забезпечує формування та реалізацію державної регіональної політики. Державні науково-дослідні інститути забезпечують науково-експертне супроводження цього процесу в окремих сферах, а заклади вищої освіти – підготовку управлінців та фахівців з публічного управління.

Суб'єкти підприємництва, ради підприємців, громадяни та громадські організації можуть надавати пропозиції до стратегій розвитку регіонів, бути виконавцями проєктів регіонального розвитку та учасниками громадських обговорень проєктів нормативно-правових актів з питань регіональної політики, здійснювати незалежний моніторинг виконання стратегій.

Водночас, для того, щоб брати участь у формуванні політичного порядку денного, вирішенні складних суспільно-політичних проблем територіального розвитку, потрібні фахівці з відповідною підготовкою, знаннями та досвідом щодо методології досліджень, аналізу ситуації, розроблення обґрунтованих пропозицій для вироблення рішень та підготовки стратегій. Таке інтелектуальне середовище з фахівців у різних галузях утворене в багатьох державах світу та допомагає органам публічної влади у формуванні політики.

В Україні за різними оцінками близько 90–120 аналітичних центрів. Водночас, за підсумками одного з опитувань їх представників тема державної регіональної політики та регіонального розвитку не увійшла до найпопулярніших, над якими працюють аналітичні центри. Питання місцевого самоврядування і проведення реформ на районному рівні, урбанізація і експансія великих міст, зникнення малих міст Ю. Єсмухановою визначені як малодосліджені внаслідок недофінансування [1]. Аналітичні центри зазвичай не мають сталого фінансування і проводять дослідження за рахунок і за темами іноземних донорів.

Учасники щорічної конференції аналітичних центрів, що проводиться під егідою Міжнародного фонду «Відродження», дійшли висновку, що влада потребує якісної незалежної аналітики, проте потрібно напрацювати механізми

співпраці. Отже, необхідно визначити організаційно-правові засади участі аналітичних центрів у публічному управлінні регіональним розвитком.

Аналіз останніх актуальних досліджень та публікацій. Питання ролі інститутів політики в урядах та громадянському суспільстві у світі вже понад 15 років аналізується в рамках програми «Аналітичні центри та громадянське суспільство» і як один з інструментів аналізу застосовується складання їх рейтингу – «Global Go To Think Tank Index». Відповідно до звіту за 2020 рік за підсумками дослідження аналітичних центрів та громадянського суспільства у світі функціонує більше 11 тисяч аналітичних центрів, з яких майже три тисячі – в Європі. За кількістю Україна займає 19-те місце у світі, дев'яте – в Європі, друге – в регіоні Центрально-Східної Європи. В рамках цього дослідження аналітичними центрами були визначені 90 українських організацій. Найрозвиненіша мережа діє в державах – світових лідерах: в США – 2203 аналітичних центри, КНР – 1413, Індії – 612, Сполученому Королівстві – 515, Південній Кореї – 412 [2].

Питання участі фахових організацій з аналізу суспільно-політичних явищ в експертній підтримці органів публічної влади та їх ролі у громадянському суспільстві досліджувалось зарубіжними вченими, такими як Д. Абельсон, Дж. МакГанн, А. Мюллер і Т. Хашемі та іншими.

В Україні більш поширеними є дослідження участі саме неурядових дослідних організацій в інтелектуальному забезпеченні публічної політики та управління. У цій статті ми спираємось на наукові результати, опубліковані Ю. Єсмухановою, Ю. Кальнишем, Е. Лівни та іншими, О. Маєвською, І. Петренком, О. Тинкован, а також на публікації аналітичних центрів – Центру Разумкова, Фонду «Демократичні ініціативи імені Ілька Кучеріва», Фонду місцевої демократії, Інституту громадянського суспільства та багатьох інших. Водночас, науковці здебільшого не акцентували увагу на ролі аналітичних центрів в управлінні регіональним розвитком. Питання організаційно-правових засад участі аналітичних центрів в експертному забезпеченні управління у цій сфері не розглядалось системно вченими та потребує окремого дослідження.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою статті є визначення та обґрунтування організаційно-правових засад участі аналітичних центрів України в управлінні регіональним розвитком України.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі **завдання**: виявити сутність аналітичних центрів, розглянути підходи до їх класифікації та виявити такі, що працюють в Україні у сфері політики регіонального розвитку; з урахуванням отриманих результатів, виокремити та

аргументувати організаційні й правові засади їх участі в публічному управлінні розвитком регіонів в Україні.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Насамперед, варто зазначити, що спроби дати чітке визначення аналітичному центру є проблематичними і науковці часто розходяться у тлумаченні сутності таких організацій. Так, О. Тинкован, даючи визначення неурядовій дослідній організації, ототожнює її назву з цілою низкою інших синонімічних назв: «аналітичний центр», «мозковий центр» «фабрика думок», «інститут дослідження політики», «інститут політичних досліджень», «центр публічної політики». Вчена визначає таку інституцію як «незалежну, неприбуткову організацію, яка об'єднує фахівців, що володіють спеціальними знаннями, метою діяльності якої є досягнення суспільного блага, а головними засобами його досягнення – дослідження конкретних суспільно значущих проблем, вироблення відповідних рекомендацій, їх просування у державну політику» [3, с. 364]. В цілому погоджуючись з цим визначенням, слід відзначити, що і в Україні, і в усьому світі аналітичним центром може бути не лише неприбуткова організація. Наприклад, державні науково-дослідні інститути і державні інститути дослідження політики за змістом діяльності також належать до аналітичних центрів. При цьому, вони засновані державою, фінансуються повністю або частково за рахунок державних коштів.

Безумовно організації, які ми називаємо аналітичними центрами, мають багато спільного, як і відмінного, для них притаманна різноманітність форм власності, організаційних структур, цілей діяльності, джерел фінансування. За словами Д. Абельсона, вони різняться з точки зору розміру, бюджету та складу персоналу, є величезні відмінності в ідеологічній спрямованості, напрямках спеціалізації та результатах досліджень, вони сильно відрізняються за рівнем їх інституційної незалежності [4]. На це вказує і Дж. МакГанн, який класифікує їх на автономні й незалежні, квазі-незалежні, урядові, квазі-урядові, університетські, партійні, корпоративні (комерційні) [2, с. 14].

І. Петренко, визначаючи аналітичні центри, експертно-аналітичні центри, «мозкові центри», «фабрики думок» (англ. *think tanks, policy institutes, brains trust, think factories*), також ставить їх в один синонімічний ряд та надає їм такого значення: «автономні, експертні організації, що реалізують прикладні міждисциплінарні дослідження у сфері державної політики, здійснюють моніторинг і розробляють стратегії вирішення суспільних проблем (внутрішньо- та зовнішньополітичних, економічних,

військових і безпекових, екологічних тощо), надають рекомендації особам, які ухвалюють публічні рішення» [5].

В західній науці та практиці серед інших поширеною для цих організацій є назва «Think Tanks». Дж. МакГанн визначає їх як організації з аналізу публічної політики та взаємодії, які генерують орієнтовані на політику дослідження, забезпечують аналіз та консультації з внутрішніх та міжнародних питань, тим самим надаючи можливості політикам і громадськості приймати обґрунтовані рішення щодо публічної політики [2, с. 13]. Відтак, автор, на відміну від вітчизняних вчених О. Тинкован та І. Петренка, долучає до переліку незалежних дослідних організацій ще й афілійовані, які можуть бути і державними, і приватними.

О. Тинкован, як багато інших вітчизняних науковців, вбачає діяльність аналітичних центрів як складову формування громадянського суспільства. В той час, як Ю. Кальниш розглядає їх як суб'єктів політичної аналітики, яких класифікує на три основні групи: «аналітичні підрозділи владних структур, що залежать від конкретного органу державної влади, на який вони працюють і у який вони інкорпоровані; великі дослідницькі центри, які займаються розробкою нових аналітичних методів й апробацією їх у прикладних політичних дослідженнях; комерційні аналітичні центри, серед яких виділяються пов'язані з одним суб'єктом політичного процесу або ж працюючі одразу з кількома замовниками» [6]. Погоджуючись з вченим, вважаємо аналітичні центри важливими суб'єктами експертно-аналітичного забезпечення політики. Водночас, запропонована класифікація залишає поза увагою невеликі, часто спеціалізовані на декількох напрямках досліджень аналітичні центри, що працюють у формі громадської організації, а також дослідницькі центри, створені при університетах.

О. Маєвська розглядає інші підходи до класифікації та пропонує за рівнем організації діяльності виділяти аналітичні центри транснаціонального характеру, національні, регіональні та місцеві [7].

Виділяючи з-поміж великої різноманітності регіональні аналітичні центри, слід зазначити, що вони часто працюють на рівні окремих областей, взаємодіють з місцевими органами влади та досліджують коло тих питань, що є актуальними для обраного регіону або декількох. Такі центри найкраще розуміють контекст своєї роботи та потреби влади й місцевої громади, адже вони функціонують на території виникнення проблем, краще обізнані з ймовірними причинами їх виникнення.

Більш того, середовище, в якому працюють аналітичні центри, що досліджують та обговорюють проблеми місцевого та регіонального масштабу, не є таким конкурентним, як середовище національних

аналітичних центрів. Водночас, регіональні «фабрики думки» працюють так само наполегливо, щоб просувати свої рекомендації в політику [8, с. 56].

Для цього дослідження цікавим є підхід Ю. Єсмуханової, яка за рівнями впливу виділяє 4 типи аналітичних центрів: організації, що спеціалізуються на національних політиках; організації, що працюють в Києві, але впливають на формування регіональної політики; регіональні організації, що працюють з питаннями національного масштабу; регіональні організації, що займаються питаннями регіонального масштабу [1].

Отже, для експертної підтримки публічного управління в Україні, як і в усьому світі, функціонують аналітичні центри. Їм притаманне велике різноманіття. Відповідно до основних підходів, аналітичні центри класифікують за формою власності, джерелами фінансування, розміром, напрямками спеціалізації, рівнем їх інституційної незалежності, масштабом діяльності, рівнями впливу.

Узагальнюючи думки науковців щодо спільних рис, візьмемо за основу розуміння аналітичного центру як організації, яка проводить дослідження актуальних суспільно-політичних явищ та процесів, здійснює аналіз та надає консультації з внутрішніх чи міжнародних питань, надаючи можливості політикам, управлінцям і громадськості приймати обґрунтовані рішення щодо політики на основі надійної інформації. Виходячи з сутності аналітичних центрів, їх участь в інформаційно-аналітичній підтримці є визначальною для формування якісної публічної політики, що ґрунтується на даних.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Для досягнення поставленої мети в ході дослідження використані загальнонаукові методи аналізу та синтезу, порівняння, узагальнення, класифікації.

Досліджуючи діяльність аналітичних центрів у сфері політики регіонального розвитку, послуговуємось вищенаведеним визначенням з умовою, що їх діяльність стосується політики розвитку регіонів.

Державна служба статистики України та Реєстр громадських об'єднань на сайті Міністерства юстиції України не мають даних щодо загальної кількості аналітичних центрів в Україні. Водночас, відповідно до даних Ініціативи з розвитку та дослідження аналітичних центрів «think twice UA» в Україні налічується 119 аналітичних центрів [9]. Їх список не є постійним та повним, і до нього увійшли не всі організації, які за

вищезгаданими ознаками можна зарахувати до аналітичних центрів, та увійшли ті організації, які впродовж минулих декількох років не ведуть діяльності, не мають активного сайту чи активної сторінки у популярних соціальних мережах.

Використано метод контент-аналізу, вивчено відкриту інформацію на сайтах або сторінках у соціальних мережах щодо діяльності більше ста аналітичних центрів з переліку, наведеного «think twice UA». Виявлені організації, що проводять дослідження та надають консультації стосовно політики розвитку регіонів, класифіковано за рівнями впливу на регіональну політику. Спираючись на отримані результати, проаналізовано нормативно-правове підґрунтя участі аналітичних центрів у формуванні та реалізації політики регіонального розвитку.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

5.1. Класифікація аналітичних центрів України за рівнем впливу на регіональну політику. Серед аналітичних центрів України виявлено 38 тих, які серед напрямів роботи містять політику регіонального розвитку, мають на сайті посилання на аналітичні продукти за цією темою, вели діяльність протягом останніх декількох років. Ці інституції класифіковано на три групи: 1) ті, що працюють в Києві та впливають на формування державної регіональної політики; 2) ті, що знаходяться в обласних центрах та займаються питаннями національного масштабу, зокрема й політикою регіонального розвитку; 3) ті, що знаходяться в обласних центрах та займаються питаннями регіонального та місцевого масштабу. Розподіл виявлених аналітичних центрів за рівнем впливу на регіональну політику представлено в таблиці.

Слід також виокремити організації, які не увійшли до таблиці, такі як Комунальна НДУ «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку міста» (м. Київ), Комунальна установа «Інститут міста» (м. Львів), Комунальне підприємство «Інститут розвитку міст» (м. Вінниця), Комунальне підприємство «Інститут розвитку міста Кривого Рогу», ГО «Фонд розвитку міста Миколаєва», Комунальна організація «Інститут розвитку міста» (м. Полтава) та інші аналогічні інституції. Такі аналітичні центри здебільшого засновані на комунальній власності і займаються питаннями розвитку великих міст. Зважаючи на значення міст для економічного розвитку регіонів, такі аналітичні центри доцільно залучати до експертної підтримки публічного управління розвитком відповідного регіону.

Таблиця

Аналітичні центри за рівнем впливу на регіональну політику

Організації, що працюють в Києві та впливають на формування державної регіональної політики	Організації, що знаходяться в обласних центрах та займаються питаннями національного масштабу, зокрема й політикою регіонального розвитку	Організації, що знаходяться в обласних центрах та займаються питаннями регіонального та місцевого масштабу
1	2	3
Благодійна організація «Благодійний фонд демократичних ініціатив імені Ілька Кучеріва»	ГО «Міжнародний центр перспективних досліджень» (м. Одеса)	ГО «Інститут аналітики та адвокації» (м. Полтава)
«Національний інститут стратегічних досліджень»	ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М. І. Долішнього НАН України» (м. Львів)	ГО «Центр політичних досліджень» (м. Львів)
ГО «Інститут економічних досліджень та політичних консультацій»	ГО «Дніпровський центр соціальних досліджень» (м. Дніпро)	ГО «Агентство стійкого розвитку Луганського регіону» (м. Северодонецьк)
ГО «ЦЕДОС» (Аналітичний центр CEDOS)	ГО «Поліський фонд міжнародних та регіональних досліджень» (м. Чернігів)	Полтавська обласна ГО «Аналітичний центр "Бюро економічних та соціальних досліджень"» (м. Полтава)
ГО «Інститут громадянського суспільства»	ГО «Фонд місцевої демократії» (м. Харків)	ГО «Бюро аналізу політики» (м. Суми)
ГО «Центр політико-правових реформ»	Всеукраїнська ГО «Асоціація сприяння самоорганізації населення» (м. Одеса)	ГО «Подільська агенція регіонального розвитку» (м. Вінниця)
ТОВ «Київський міжнародний інститут соціології»	ГО «Освітньо-аналітичний центр розвитку громад» (м. Тернопіль)	ГО «Обсерваторія демократії» (м. Харків)

Продовження табл.

1	2	3
Аналітичний центр у складі виконавчої дирекції Всеукраїнської асоціації ОМС «Асоціація міст України»	ТОВ «Соціологічна Агенція "ФАМА"» (м. Львів)	Чернігівська міська ГО «Сіверський інститут регіональних досліджень» (м. Чернігів)
«Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України»		ГО «Інститут регіонального розвитку» (м. Львів)
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»		
ГО «Інститут суспільно-економічних досліджень» (ТОВ «ІСЕД»)		
ТОВ «Центр розвитку інновацій»		
Школа політичної аналітики НаУКМА		
ГО «Вокс Україна»		
ГО «Центр "Нова Європа"»		
ГО «Центр економічної стратегії»		
ТОВ «Соціологічна група "Рейтинг"»		
ГО «Трансперенсі Інтернешнл Україна»		
ГС «Коаліція "Реанімаційний пакет реформ"»		
ГО «Центр спільних дій»		
ГО «Товариство дослідників України»		

Побудовано автором на основі аналізу аналітичних центрів з переліку, наведеному у джерелі [9]

В цілому бачимо, що дослідження у сфері політики регіонального розвитку проводяться близько третинною аналітичних центрів України. Неурядові дослідні організації є найчисельнішою їх групою. Так, серед 38 таких організацій є 4 державні установи, 4 – приватні, 28 – громадських організацій, 1 – належить до інших об'єднань юридичних осіб (Асоціація міст України) і 1 – структурний підрозділ закладу вищої освіти.

Отже, експертне середовище у публічному управлінні регіональним розвитком України охоплює аналітичні центри різних форм власності, що проводять дослідження та надають консультації органам публічної влади з питань регіональної політики та готують аналітичні продукти. До таких аналітичних продуктів належать: аналітичні звіти щодо проведення реформ у сфері децентралізації повноважень органів влади та адміністративно-територіального устрою, формування та реалізації державної регіональної політики на національному та регіональному рівнях, транскордонного співробітництва, інструментів місцевого економічного розвитку, розвитку малих міст, сільських територій та гірських районів, запровадження цифрових інструментів у містах, реформи адміністративних послуг на місцях, розвитку регіональних партійних систем, політики реінтеграції тимчасово окупованих територій, фінансової спроможності та ефективності бюджетного процесу на місцевому рівні, а також бюджетів участі, демографічних тенденцій та прогнозів, бізнес-середовища в умовах карантинних обмежень, регіонального зрізу політичної стабільності та загроз національній безпеці, досягнення Цілей сталого розвитку, стратегічної екологічної оцінки в стратегіях регіонального розвитку; участь у супроводі розроблення стратегій розвитку регіонів, соціологічні опитування щодо суспільно-політичної ситуації; рейтинги (прозорості та підзвітності міст, фінансового здоров'я, європейської інтеграції областей); індекси (реформ, регіонального людського розвитку, конкурентоспроможності міст, публічності міської ради, місцевої електронної демократії) та ін.

5.2. Організаційно-правове підґрунтя участі аналітичних центрів у публічному управлінні регіональним розвитком. В законодавстві немає прямих положень щодо участі аналітичних центрів в управлінні регіональним розвитком. Водночас, одним з важливих концептуальних документів, Державною стратегією регіонального розвитку України на 2021–2027 роки, нині посилюється роль участі громадських організацій, асоціацій органів місцевого самоврядування, агенцій регіонального розвитку (далі – АРР), наукових установ та закладів вищої освіти у формуванні та реалізації політики регіонального розвитку.

Більш того, зазначена Державна стратегія передбачає оновлення підходів до формування та реалізації політики, де ці процеси на усіх рівнях врядування (центральний, регіональний, місцевий) мають здійснюватися із залученням неурядових організацій, юридичних та фізичних осіб. Великі надії тут покладаються саме на АРР та їх становлення як реальних акторів регіональної політики. Однією з оперативних цілей Державної стратегії

визначено «розбудову потенціалу суб'єктів державної регіональної політики». Досягнути цілі передбачається шляхом сприяння співпраці у сфері професійного навчання, удосконалення законодавства з питань створення АРР, сприяння формуванню системи їх фінансування, методологічної та організаційної підтримки діяльності АРР [10].

Суб'єкти державної регіональної політики визначені статтею 4 Закону України «Про засади державної регіональної політики». Хоча асоціації та інші об'єднання органів місцевого самоврядування, громадські об'єднання, юридичні та фізичні особи прямо не визнаються цим Законом суб'єктами політики, водночас, є норма, що такі організації беруть участь у розробленні та забезпеченні реалізації державної регіональної політики [11]. В той же час, цим Законом не визначено механізмів такої участі.

АРР утворюються для ефективної реалізації державної регіональної політики, але відповідно до Закону вони також не є її суб'єктами. Повноваження таких агенцій визначені окремим актом Кабінету Міністрів України. Відтак, до співзасновників АРР можуть належати регіональні торгово-промислові палати, регіональні відділення всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, місцеві асоціації органів місцевого самоврядування відповідного регіону, громадські об'єднання, які діють у відповідному регіоні, заклади вищої освіти, наукові установи [12]. Тому, входження аналітичних центрів різних форм власності, як осередків з аналізу політики, генерування ідей та рекомендацій щодо прийняття обґрунтованих публічно-управлінських рішень, до співзасновників АРР є не лише доцільним з точки зору посилення експертно-аналітичного потенціалу АРР, а й можливим з огляду на чинне законодавство. Крім того, це сприятиме виконанню завдань Державної стратегії регіонального розвитку України на 2021–2027 роки.

Звіт про результати діяльності АРР у січні – вересні 2021 року свідчить, що Міністерство розвитку громад та територій України розглядає АРР як «партнерів у реалізації на регіональному та місцевому рівнях нових підходів до забезпечення сталого соціально-економічного розвитку регіонів і громад, упровадження трирівневої системи стратегічного планування регіонального розвитку, активізації інвестиційного, експортного та підприємницького потенціалу територій». Водночас, АРР не створені у кожній області України, вони відсутні в Сумській, Миколаївській та Харківській областях, а у п'яти регіонах АРР створені не відповідно до законодавства, не всі АРР здійснюють повноцінну діяльність. Так, у звітному періоді здійснювали діяльність 17 агенцій [13]. Визнається також недостатня участь засновників в

управлінні та організації діяльності АРР та потреба у підвищенні рівня фінансової та кадрової забезпеченості агенцій.

Відповідно до Закону України «Про засади державної регіональної політики» та типового положення про АРР аналітичний центр у формі громадської організації може бути співзасновником АРР. На практиці ж громадські організації є серед співзасновників в дев'ятих АРР: Закарпатської, Київської, Кіровоградської, Луганської, Тернопільської, Херсонської, Черкаської, Чернівецької та Чернігівської областей. З 17 громадських організацій, що були серед співзасновників вищеназваних АРР, в Інтернеті присутні сайти восьми організацій, з яких лише ГО «Товариство дослідників України» та ГО «Агентство стійкого розвитку Луганського регіону» належать до аналітичних центрів, ще одна з громадських організацій, що є співзасновником АРР, реалізує у співпраці з Інститутом економічних досліджень і політичних консультацій спільні проекти.

Таким чином, участь аналітичних центрів в інформаційно-аналітичному забезпеченні публічного управління регіональним розвитком шляхом співзаснування АРР є мало поширеним способом їх співпраці, але перспективним з нашого погляду.

Для АРР вигоди такої співпраці вбачаються в експертній підтримці та розширенню ресурсних можливостей, як кадрових, так і фінансових. Зокрема, через використання агенціями результатів аналітичних досліджень щодо соціально-економічної ситуації, проблем розвитку відповідного регіону, підготовлених аналітичними центрами. Хоч більше половини аналітичних центрів, що працюють за напрямом політики регіонального розвитку, знаходиться в Києві (21 з 38), 17 таких аналітичних центрів розміщені у великих містах інших регіонів: 4 – у Львові, по 2 – у Одесі, Полтаві, Харкові, Чернігові та по 1 – в Вінниці, Дніпрі, Сєверодонецьку, Сумах і Тернополі.

Як приклад участі аналітичних центрів у формуванні та реалізації регіональної політики можна навести проєкт «Регіональна політика в Україні: громадський моніторинг стратегій регіонального розвитку», який був започаткований одним з аналітичних центрів [14]. Проєкт реалізовувався у 2014–2015 роках з метою підвищення ефективності державної політики у сфері регіонального розвитку шляхом залучення мережі аналітичних організацій для розробки, аналізу та моніторингу стратегій регіонального розвитку в Україні та впровадження рекомендацій щодо їх вдосконалення. В рамках реалізації проєкту ГО «Інститут громадянського суспільства» взаємодіяла з Асоціацією

регіональних аналітичних центрів, створеною Поліським фондом міжнародних та регіональних досліджень. До асоціації входять громадські об'єднання, АРР, фонди, здебільшого по одній організації з регіону. Розвиток такої мережі утворює потужний експертно-аналітичний потенціал для підвищення ефективності регіональної політики на місцевому та регіональному рівні.

Таку думку підтверджують і представники аналітичних центрів. На відміну від Києва, в регіонах України можна знайти по одному чи два аналітичних центри. Винятком є Львів, де організацій, що досліджують питання регіональної політики, чотири. Проте, за словами О. Мірошник, голови Фонду місцевої демократії (м. Харків), «більшість регіональних аналітичних центрів в Україні виявляють бажання співпрацювати з київськими, тому що вони є містком до центральної влади. Саме завдяки такій співпраці голоси регіональних аналітичних центрів стають відчутними в Києві» [15]. Отже, ефективною може бути співпраця АРР одночасно з аналітичними центрами з різних категорій класифікації, наведеної в п. 5.1. цієї статті, а також з інститутами розвитку міст.

Співпраця з АРР буде корисною і для аналітичних центрів, адже агенції допоможуть налагодити взаємодію з органами місцевої влади, що їх заснували, у впровадженні результатів аналітичних досліджень в політику.

Так, одна з головних причин неспроможності українських аналітичних центрів продемонструвати вплив на політику – конкуренція і на ринку фінансування, і за надання рекомендацій з вироблення політики. Більшість із них зосереджують зусилля на першому з цих ринків за рахунок другого, тому що розглядають донорів як основне джерело засобів для існування [16]. Запроваджуючи співробітництво з регіональними/місцевими неурядовими організаціями та АРР, аналітичні центри зможуть охопити нові аудиторії та підвищити цінність результатів досліджень.

Дослідження проведене в 2020 році Cast from Clay, британською консалтинговою компанією з питань комунікацій, показує розрив приблизно на 40 процентних пунктів у тому, як оцінюються медичні експерти (92%) та інженери (88%), порівняно з політичними експертами (50%). Аналітичні центри опиняються затиснутими між:

- кризою довіри до влади, ЗМІ та бізнесу, викликаною неодноразовими її порушеннями з боку кожного з цих суб'єктів;
- настанням епохи мережі, коли кожен стає видавцем, факти рясніють і знецінюються, а авторитетні джерела, яким довіряли, втрачають статус високої категорії [17].

Тому, на думку А. Мюллера та Т. Хашемі суспільством слід керувати на основі фактичних даних і у цьому та підготовці аргументованих політичних ідей аналітичні центри відіграють важливу роль. Однак вони також визнають, що експерти з політики недостатньо добре інформують про результати експертизи. Населення потребує в цілому кращого розуміння політики уряду. Поліпшувати комунікацію потрібно і на центральному, і на регіональному рівні. Створення аналітичними центрами та АРР спільних мереж сприятиме побудові майданчиків для поширення результатів аналітичних досліджень, а також кращій комунікації.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

За підсумками дослідження окреслено сутність аналітичних центрів. Хоч визначено велику їх різноманітність, *спільними рисами є* 1) проведення досліджень щодо актуальних суспільно-політичних явищ та процесів; 2) надання консультацій та рекомендацій з внутрішніх або міжнародних питань для прийняття обґрунтованих рішень політиками, управлінцями, громадськістю; 3) підготовка аналітичних продуктів.

Враховуючи ці ознаки, виявлено 38 аналітичних центрів, що працюють в Україні у сфері політики регіонального розвитку, які класифіковано за рівнем впливу на регіональну політику.

На підставі актів законодавства та практичних аспектів діяльності визначено та аргументовано організаційно-правові засади участі таких аналітичних центрів в управлінні регіональним розвитком України.

1. *Метою участі є* ефективне формування й реалізація політики регіонального розвитку та прийняття обґрунтованих рішень у цій сфері.

2. *Формою участі є* інформаційно-аналітична, експертна підтримка публічного управління регіональним розвитком (аналітичні звіти та доповіді, соціологічні дослідження, моніторинг реалізації стратегій, експертна підтримка у розробленні стратегій регіонального розвитку та проведенні стратегічної екологічної оцінки, формування рейтингів та розрахунків індексів, надання консультацій щодо управління регіональним розвитком).

3. *Законодавчі передумови участі у формуванні та реалізації державної регіональної політики:* 3.1) участь громадських організацій, асоціацій органів місцевого самоврядування, АРР, наукових установ та закладів вищої освіти передбачена Законом України «Про засади державної регіональної політики»; 3.2) аналітичні центри можуть бути

співзасновниками АРР відповідно до Типового положення про АРР; 3.3) Державна стратегія регіонального розвитку України на 2021–2027 роки передбачає, що на всіх рівнях врядування мають залучатись неурядові організації, юридичні та фізичні особи, серед яких, важливе місце займають АРР і аналітичні центри.

4. *Способи взаємодії*: 4.1) участь у співзаснуванні АРР; 4.2) створення мереж з аналітичних центрів різних рівнів впливу на регіональну політику, інститутів розвитку міст та АРР.

5. *Вигоди взаємодії*. 5.1) для АРР: посилення потенціалу; 5.2) для аналітичних центрів: налагодження співпраці з місцевими органами влади та підвищення соціальної цінності досліджень; 5.3) для держави: сприяння виконанню завдань Державної стратегії розвитку регіонів України на 2021-2027 роки.

6. *Недоліки взаємодії*: слабка комунікація; низький рівень довіри до аналітичних центрів.

Перспективи подальших досліджень. Представлені у статті результати є частиною дослідження моделі інформаційно-аналітичного забезпечення публічного управління регіональним розвитком, що потребує подальших розвідок щодо її складових.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Ю. Єсмуханова, «Оцінка досліджень у сфері публічної політики в Україні», *Міжнародний фонд «Відродження»*, 2019. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/bllhm> Дата звернення: Січ. 15, 2022.
- [2] J. McGann, «2020 Global Go To Think Tank Index Report», *University of Pennsylvania*, 2021. [Online]. Available: <http://surl.li/bllhj> Assessed on: Jan. 10, 2022.
- [3] О. В. Тинкован, «Неурядова дослідна організація», у *Енциклопедія державного управління: 8 т., Публічне врядування*, Ю. В. Ковбасюк та ін., Ред. Львів, Україна: ЛРІДУ НАДУ, 2011, т. 8., с. 364–367. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blkyn>
- [4] D. E. Abelson, «Do Think Tanks Matter? Assessing the impact of public policy institutes. 2nd edition». Quebec. Canada. 2009. [Online]. Available: <http://surl.li/blkyl>
- [5] І. І. Петренко, «Аналітичні центри», у *Велика українська енциклопедія*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blkyl> Дата звернення: Січ. 03, 2022.

- [6] Ю. Г. Кальниш, «Суб'єкти політичної аналітики в державному управлінні», *Державне управління: теорія та практика*, № 1, 2005. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blkyg>
- [7] О. М. Маєвська, «Класифікація "мозкових центрів" світу: основні підходи», *Політичне життя*, № 1/2, с. 1252129, 2017.
- [8] *Fifth Estate: Think Tanks, Public Policy and Governance*. Washington. USA. Brookings Press, 2016. [Online]. Available: <http://surl.li/blkye> Assessed on: Jan. 10, 2022.
- [9] «Українські аналітичні центри», *Think Twice UA*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blkyc> Дата звернення: Січ. 10, 2022.
- [10] Кабінет Міністрів України. (2020, Серп. 05). *Постанова № 695, «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку України на 2021–2027 роки»*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blkya>
- [11] Верховна рада України VIII скликання, 2 сесія. (2015, Лют. 05). *Закон № 156-VIII, «Про засади державної регіональної політики»*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blkxw>
- [12] Кабінет Міністрів України. (2016, Лют. 11). *Постанова № 258, «Про затвердження Типового положення про агенцію регіонального розвитку»*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blkxu>
- [13] Міністерство розвитку громад та територій України. (2021, Листоп. 11). *Звіт «Про результати діяльності агенцій регіонального розвитку у січні-вересні 2021 року»*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blkxr>
- [14] «Регіональна політика в Україні: громадський моніторинг стратегій регіонального розвитку», *ГО Інститут громадянського суспільства*, 2014. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blkxo> Дата звернення: Січ. 22, 2022.
- [15] «Аналітичні центри в Україні: «танки», «мозкові» осередки чи стейкхолдери інтересів населення – дискусія триває», *Фонд Демократичні ініціативи імені Ілька Кучеріва*, 2019. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blkxm> Дата звернення: Січ. 29, 2022.
- [16] Е. Лівни та ін., «Оцінка досліджень з аналізу політики в Україні», *Фонд Демократичні ініціативи імені Ілька Кучеріва*, 2013. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/blkxl> Дата звернення: Січ. 23, 2022.
- [17] A. Muller, and T. Hashemi, «The challenge for think tanks in the 21st century», *Prospect magazine*, Oct. 7, 2021. [Online]. Available: <http://surl.li/blkxh> Assessed on: Jan. 18, 2022.

MECHANISM OF THINK TANKS PARTICIPATION IN THE PUBLIC ADMINISTRATION OF REGIONAL DEVELOPMENT

Tatiana Melnyk,

postgraduate student at the Regional Policy Department of the Educational
and Scientific Institute of Public Administration and Civil Service
of the Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0001-7636-8723>
melnyk.tatiana@meta.ua

Abstract. The participation of think tanks in the regional policy development is due to the need for professional support of this process. Imperfect forms of such assistance have led to the need to reveal and justify the organizational and legal basis for the participation of think tanks in the management of regional development, which is the purpose of this article. Defining the essence of think tanks and their classification, the author outlines the differences between such organizations and their common features. The research used both general scientific methods and the method of content analysis, in particular, to identify think tanks, that have regional development policy among the other areas of research. Thus, out of about 120 Ukrainian think tanks, 38 such organizations have been identified. They were classified into three groups according to the level of influence on regional policy. The author found that both think tanks and regional development agencies are participants in the expert support of the state regional policy development, but in accordance with the law both are not its entities. In order to increase the efficiency of these organizations, their cooperation is necessary, whereas there are arguments in its favor for both think tanks and agencies. Thus, based on the substance of think tanks, their participation in the information and analytical support to public administration is crucial for quality regional policy development. According to the results of the research, the organizational and legal bases of think tanks' participation in the management of regional development are substantiated. The article determines the purpose, forms, legislative preconditions, ways, advantages, and disadvantages of their interaction with regional development agencies.

Key words: regional development agency; think tank; expert and analytical support; regional development policy; entity of state regional policy.

МЕХАНИЗМ УЧАСТІЯ АНАЛІТИЧЕСКИХ ЦЕНТРОВ В ПУБЛИЧНОМ УПРАВЛЕНИИ РЕГИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

Мельник Татьяна Александровна,

аспирант кафедры региональной политики

Учебно-научного института публичного управления и

государственной службы Киевского национального университета

имени Тараса Шевченка.

Киев, Украина



<https://orcid.org/0000-0001-7636-8723>

melnyk.tatiana@meta.ua

Аннотация. Участие аналитических центров в формировании региональной политики обусловлено необходимостью профессиональной поддержки этого процесса. Несовершенные формы такого участия повлекли за собой необходимость поиска и обоснования организационно-правовых основ участия аналитических центров в управлении региональным развитием, являющихся целью этой статьи. Изучая подходы к определению сущности аналитических центров и их классификации, автор идентифицирует отличия таких организаций и определяет их общие черты. В ходе исследования использовались как общенаучные методы, так и метод контент-анализа, в частности для выявления аналитических центров, среди направлений исследований которых есть политика регионального развития. Таким образом, из около 120 украинских аналитических центров выделено 38 таких организаций, которые классифицированы на три группы по уровню влияния на региональную политику. Выявлено, что и аналитические центры и агентства регионального развития являются участниками экспертной поддержки формирования государственной региональной политики, но в соответствии с законодательством не являются ее субъектами. Для повышения эффективности деятельности этих организаций необходимо их сотрудничество, ведь есть аргументы в ее пользу и для аналитических центров, и для агентств. Следовательно, исходя из содержания деятельности аналитических центров, их участие в информационно-аналитическом обеспечении публичного управления является определяющим для формирования качественной

региональной политики. По итогам исследования обоснованы организационно-правовые основы участия аналитических центров в управлении региональным развитием: определены цели, формы, законодательные предпосылки, способы, выгоды и недостатки их взаимодействия с агентствами регионального развития.

Ключевые слова: агентство регионального развития; аналитический центр; экспертно-аналитическое обеспечение; политика регионального развития; субъекты государственной региональной политики.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Yu. Yesmukhanova, «Otsinka doslidzhen u sferi publichnoi polityky v Ukraini», Mizhnarodnyi fond «Vidrodzhennia», 2019. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/bllhm> Дата звернення: Січ. 15, 2022.
- [2] J. McGann, «2020 Global Go To Think Tank Index Report», University of Pennsylvania, 2021. [Online]. Available: <http://surl.li/bllhj> Assessed on: Jan. 10, 2022.
- [3] O. V. Tynkovan, «Neuriadova doslidna orhanizatsiia», u Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia: 8 t., Publichne vriaduvannia, Yu. V. Kovbasiuk ta in., Red. Lviv, Ukraina: LRIDU NADU, 2011, t. 8., s. 364–367. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blkyn>
- [4] D. E. Abelson, «Do Think Tanks Matter? Assessing the impact of public policy institutes. 2nd edition». Quebec. Canada. 2009. [Online]. Available: <http://surl.li/blkyl>
- [5] I. I. Petrenko, «Analitychni tsentry», u Velyka ukrainska entsyklopediia. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blkyj> Data zvernennia: Sich. 03, 2022.
- [6] Yu. H. Kalnysh, «Subiekty politychnoi analityky v derzhavnomu upravlinni», Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka, № 1, 2005. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blkyg>
- [7] O. M. Maievska, «Klasyfikatsiia "mozkovykh tsentriv" svitu: osnovni pidkhody», Politychne zhyttia, № 1/2, s. 1252129, 2017.
- [8] Fifth Estate: Think Tanks, Public Policy and Governance. Washington. USA. Brookings Press, 2016. [Online]. Available: <http://surl.li/blkye> Assessed on: Jan. 10, 2022.
- [9] «Ukrainski analitychni tsentry», Think Twice UA. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blkyc> Data zvernennia: Sich. 10, 2022.

- [10] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2020, Serp.05). Postanova № 695, «Pro zatverdzhennia Derzhavnoi stratehii rehionalnoho rozvytku Ukrainy na 2021–2027 roky». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blkya>
- [11] Verkhovna rada Ukrainy VIII sklykannia, 2 sesii. (2015, Liut. 05). Zakon № 156-VIII, «Pro zasady derzhavnoi rehionalnoi polityky». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blkxw>
- [12] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2016, Liut. 11). Postanova № 258, «Pro zatverdzhennia Typovoho polozhennia pro ahentsiiu rehionalnoho rozvytku». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blkxu>
- [13] Ministerstvo rozvytku hromad ta terytorii Ukrainy. (2021, Lystop. 11). Zvit «Pro rezultaty diialnosti ahentsii rehionalnoho rozvytku u sichni-veresni 2021 roku». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blkxr>
- [14] «Rehionalna polityka v Ukraini: hromadskyi monitorynh stratehii rehionalnoho rozvytku», HO Instytut hromadianskoho suspilstva, 2014. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blkxo> Дата звернення: Січ. 22, 2022.
- [15] «Analitychni tsentry v Ukraini: «tanky», «mozkovi» oseredky chy steikkholdery interesiv naselennia – dyskusiiia tryvaie», Fond Demokratychni initsiatyvy imeni Ilka Kucheriva, 2019. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blkxm> Дата звернення: Січ. 29, 2022.
- [16] E. Livny ta in., «Otsinka doslidzhen z analizu polityky v Ukraini», Fond Demokratychni initsiatyvy imeni Ilka Kucheriva, 2013. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://surl.li/blkxl> Дата звернення: Січ. 23, 2022.
- [17] A. Muller, and T. Hashemi, «The challenge for think tanks in the 21st century», Prospect magazine, Oct. 7, 2021. [Online]. Available: <http://surl.li/blkxh>

*Стаття надійшла до редакції
10 січня 2022 року*

Наукове видання

ВІСНИК ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

**Збірник наукових праць
Випуск 19(48)**

**Серія «Соціальні та поведінкові науки»
Соціальні та поведінкові науки: 05; код спец.: 051, 053
Шифр галузі: 28; код спец.: 281**

Редактори — *Отрішко В. І.*
Ремізовський К. М.
Коректор — *Зубаков В. А.*
Комп'ютерна верстка — *Васильченко Я. Й.*

Державний заклад вищої освіти
«Університет менеджменту освіти»
04053, м. Київ, вул. Січових Стрільців, 52-А
тел: +38 (044) 481-38-00; факс: +38 (044) 484-10-96
www.umo.edu.ua

Підписано до друку 19.01.2022. Формат 60×84 1/16
Друк офсетний. Папір офсетний. Гарнітура Cambria.
Умов. друк. арк. 14,42. Обл. вид. арк. 15,5.
Тираж 300 прим. Замовлення № 190122_2

Надруковано в ТОВ «Видавництво "Юстон"»
01034, м. Київ, вул. О. Гончара, 36-а тел.: (044) 360-22-66
www.yuston.com.ua

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,
виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції серія дк № 497 від 09.09.2015 р.

Scientific journal

BULLETIN OF POSTGRADUATE EDUCATION

*Collection of scientific papers
Issue 19(48)*

Social and Behavioral Sciences Series

*Social and Behavioral Sciences: 05; spec code: 051, 053
Area Code: 28; spec code: 281*

Editors — *Otrishko V. I.
Remizovsky K. M.*

Corrector — *Zubakov V. A.*

Desktop publishing — *Vasilchenko Ya. Y.*

State Institution of Higher Education
«University of educational management»
04053 Kyiv, Sichovykh Striltsiv str., build. 52-A, phone: (044) 484-10-96.
www.umo.edu.ua

Signed for print 19.01.2022. Format 60×84 1/16
Printing offset. Paper offset. Liberation font Cambria.
Provisionally printed sheets 14,42. Accounting and publishing sheets 15,5.
Edition 300 copies. Order № 190122_2

Printed in PLC «Publishing House "Yuston"»
36-A, O. Honchara Str., Kyiv, 01034, tel.: (044) 360-22-66
www.yuston.com.ua

A certificate of making a publishing business subject to the state register of publishers,
manufacturers and distributors of publishing products series дк № 497 from 09.09.2015.