

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ТИЖДЕНЬ НАУКИ

Збірник тез доповідей щорічної
науково-практичної конференції серед студентів,
викладачів, науковців, молодих учених і аспірантів

13–17 квітня 2015 року

Том 4

м. Запоріжжя

ББК Ч 21
Т39
УДК 001

Рекомендовано до видання Вченою радою Запорізького
національного технічного університету
(протокол № 12 від 03.06.2015)

Упорядник Висоцька Н. І., Болтенкова Ю. І.

Редакційна колегія:

Внуков Ю. М., д-р техн. наук, професор (відпов. ред.)

Зайцева В. М., канд. пед. наук, професор

Івищенко Л. Й., д-р техн. наук, професор

Луньов В. В., д-р техн. наук, професор

Піза Д. М., д-р техн. наук, професор

Прушківський В. Г., д-р екон. наук, професор

Сажнев В. М., канд. техн. наук, доцент

Висоцька Н. І., начальник патентно-інформаційного відділу

Тези доповідей друкуються методом прямого відтворення тексту, представ-
леного авторами, які несуть відповідальність за його форму і зміст.

Тиждень науки. Тези доповідей науково-практичної конференції,
Т39 Запоріжжя, 13–17 квітня 2015 р. / Редкол. : Ю. М. Внуков (відпов.
ред.) та ін. – Запоріжжя : ЗНТУ, 2015.– 406 с.
ISBN 978-617-529-128-3. (повне зібрання)
ISBN 978-617-529-127-6. (том 4)

Зібрані тези доповідей, заслуханих на щорічній науково-практичній конференції се-
ред студентів, викладачів, науковців, молодих учених і аспірантів. Збірка відображає
широкий спектр тематики наукових досліджень, які проводяться у Запорізькому націо-
нальному технічному університеті. Збірка розрахована на широкий загал дослідників та
науковців.

ББК Ч 21

ISBN 978-617-529-128-3.
ISBN 978-617-529-127-6.

© Запорізький національний
технічний університет (ЗНТУ), 2015

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ «СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВЛЕНOSTІ РІЗНИХ ВЕРСТВ НАСЕЛЕННЯ»

<i>Байханов М. П., Шуба Л. В.</i> Повторный метод как средство развития физических качеств детей среднего школьного возраста.....	16
<i>Брухно Е. Л.</i> Сучасні підходи вдосконалення процесу навчання на уроках фізичної культури	17
<i>Бабий И. Н.</i> Организация тренировочного процесса прыгунов в длину высокой квалификации в современных условиях	19
<i>Жирова Г. Р., Левченко Л. І.</i> Методика організації занять пілатесом для жінок першого зрілого віку, спрямованих на корекцію фігури.....	21
<i>Забелин А. А., Левченко Л. І.</i> История развития циклических паралимпийских видов спорта за 1964–2015 года.....	22
<i>Зайцева О. Л.</i> Ціннісні орієнтації та їх формування в освітньому процесі	24
<i>Мазін В. М.</i> Аналіз потреби у заняттях спортом з позицій ідеалізму	25
<i>Захаров С. М., Захарова О. М.</i> Особливості розвитку силових якостей студентів внз у групах спортивно-педагогічного вдосконалення в процесі вивчення дисципліни «Атлетизм»	27
<i>Ткач Ю. Ю., Левченко Л. І.</i> Використання методики колового тренування на учбово-тренувальних заняттях у юних плавців.....	29
<i>Захарова О. М.</i> Формування здоров'я збережувальної компетентності в професійній підготовці майбутнього педагога фізичної культури	30
<i>Кулик Д. С., Пуцина І. В.</i> Аналіз рухових потреб працівників промислових підприємств в сучасних умовах.....	32
<i>Касьян О. В.</i> Перспективні напрямки оптимізації виховного процесу у ліцєях з посиленою військово-фізичною підготовкою	34
<i>Лось В. В., Мазін В. М.</i> Особливості розвитку фізичних якостей у юнаків 18–20 років при використанні різних видів тренажерів.....	36
<i>Устіловський Р. В., Шуба Л. В.</i> Особливості формування професійної майстерності інструкторів з загальної та спеціальної фізичної підготовки в системі військових частин міста Запоріжжя.....	37
<i>Мінаєва А. О.</i> Використання дисципліни спортивно-педагогічного вдосконалення у студентів факультету фізичного виховання	38
<i>Приходько В. В.</i> Применение «принципа маятника» к практике оздоровительной физической культуры.....	40
<i>Патлук О. С., Мазін В. М.</i> Методи комплексного контролю розвитку м'язової сили у дітей старшого шкільного віку	42

<i>Саварец Д. Г.</i> Оптимизация тренировочного процесса дзюдоисток с целью повышения спортивного мастерства.....	43
<i>Шуба В. В.</i> Організація тренувального процесу паралімпійців та психолого-педагогічні умови.....	45
<i>Сметанін С. В.</i> Організація спеціальної фізичної підготовки спортсменів-ушуїстів в передзмагальному періоді.....	46
<i>Семенюк В. М., Корж Н. Л.</i> Методичні особливості застосування силової підготовки школярів з урахуванням біологічного віку.....	48
<i>Скотаренко В. С., Буренко М. С.</i> Методика формування технічних навичок у футболістів 10–11 років	50
<i>Шуба Л. В.</i> Сільська місцевість та здоровий спосіб життя	51
<i>Соляник Д. В., Шуба Л. В.</i> Шляхи вдосконалення розвитку силових якостей дітей старшого шкільного віку.....	53
<i>Феленко С. А., Шуба Л. В.</i> Особливості розвитку рухових якостей молодших школярів під час уроків з фізичної культури.....	54
<i>Чередниченко І. А.</i> Оптимізація кардіореспіраторної системи організму студентів 18–19 років засобами спортивних ігор	55
<i>Проценко Є. О., Левченко Л. І.</i> Критерії відбору і оцінка перспективності юних футболістів.....	57
<i>Шамардіна Г. М., Чернявська О. А.</i> Компетентнісно-орієнтоване фізичне виховання.....	59
<i>Сурмило О. Ю., Мазін В. М.</i> Розвиток спеціальної витривалості борців греко-римського стилю методом крос-фіт на етапі спортивного вдосконалення	61
<i>Чухланцева Н. В.</i> Оптимізація психофізичного стану та рухової активності студенток технічного вищого навчального закладу.....	62
<i>Шамардіна Г. Н.</i> Современные требования к профессиональной деятельности тренера–преподавателя	64
<i>Чапленко А. Ю., Шуба Л. В.</i> Розвиток фізичних якостей дітей 5–6 років, які займаються стрибками у воду.....	65
СЕКЦІЯ «СУЧАСНІ ПИТАННЯ, ПРОБЛЕМИ ТА ІННОВАЦІЇ У ФІЗИЧНІЙ РЕАБІЛІТАЦІЇ»	
<i>Фетісова В. В.</i> Актуальні питання післяінсультної реабілітації хворих із супутнім цукровим діабетом в умовах промислового регіону.....	67
<i>Романова Т. А.</i> Влияние системы пилатес на здоровье женщин 45–50 лет	69
<i>Ковальова О. В.</i> Вплив модульованого електричного струму (МЕС) на функціональний стан організму при відновленні після фізичних навантажень	71

<i>Єрмолаєва А. В., Порада О. В.</i> Чинники ризику, що сприяють виникненню атеросклеротичної хронічної ішемії мозку у хворих Придніпровського регіону	72
<i>Сардак О. О.</i> Використання традиційного карате при нефіксованих порушеннях постави	73
<i>Рижкова М. В.</i> Рухова активність, як показник потреби в рекреаційно-оздоровчих послугах	75
<i>Бурка О. М.</i> Проблеми оцінки стану фізичного здоров'я студентів в умовах вищого навчального закладу	76
<i>Тарасова А. В.</i> Реабілітація при патологіях опорно-двигательного апарата методами остеопатії	77
<i>Марюхніч Н. В.</i> Визначення рейтингу постави дівчат середнього шкільного віку з ослабленим зором	79
<i>Короленко А. В.</i> Ефективність нетрадиційних методів реабілітації при ранніх системних порушеннях після емоційного стресу	81
<i>Присяжнюк Е. А.</i> Использование методологии когнитивного моделирования для решения задач физической реабилитации	83
<i>Толкачова О. В.</i> Застосування інтелект-схем для підвищення рівня засвоєння знань студентами	85

СЕКЦІЯ «ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАСОБІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ У ХВОРИХ З РІЗНИМИ НОЗОЛОГІЧНИМИ ФОРМАМИ»

<i>Новікова В. С., Кляпчук В. В.</i> Обґрунтування вибору дихальних вправ при проведенні лікувальної гімнастики на стаціонарному етапі реабілітації хворих після інфаркту міокарда	87
<i>Гаврилов О. В., Кляпчук В. В.</i> Стан здібностей до керування просторно-динамічними рухами та їх динаміка під впливом фізичної реабілітації у хворих на інфаркт міокарда	88
<i>Олексенко Д. В., Кляпчук В. В.</i> Обґрунтування діагностичних градацій при визначенні загальної фізичної працездатності та стійкості до гіпоксії при фізичному навантаженні	90
<i>Хоменко А. Ю., Кляпчук В. В.</i> Ефективність використання вправ з йоги у студенток з нейроциркуляторною дистонією в умовах профілакторію	91
<i>Чігілов Я. Ю., Кляпчук В. В.</i> Стан здібностей до орієнтації у просторі та їх вдосконалення при фізичній реабілітації у дітей з церебральним паралічем	93
<i>Козичук Я. С., Кляпчук В. В.</i> Стан здібностей до аутохронометрії та їх зміни під впливом точкового масажу після перенесеного інсульту	94

<i>Недодара П. В., Кланчук В. В.</i> Застосування дихальних вправ в комплексах лікувальної гімнастики хворих після гострого порушення мозкового кровообігу.....	95
<i>Трусова А. Є., Фетісова В. В.</i> Корекція функціонального стану дихальної системи у дітей дошкільного віку, хворих на бронхіальну астму, засобами фізичної реабілітації.....	97
<i>Рибакова О. О., Фетісова В. В., Ковальова О. В.</i> Вплив заходів фізичної реабілітації на когнітивну функцію мозку у хворих після перенесеного ішемічного інсульту.....	98
<i>Епанова С. Й., Фетісова В. В.</i> Вплив комплексу заходів фізичної реабілітації на корекцію постави дітей молодшого шкільного віку із затримкою фізичного розвитку.....	100
<i>Семілет І. А., Фетісова В. В.</i> Застосування рекреаційно-оздоровчої програми для учнів 8–10 років, які часто хворіють на гострі респіраторні захворювання.....	102
<i>Лубенецька К. С., Фетісова В. В., Віцина І. Г.</i> Інноваційні підходи до корекції постави хлопців 10–12 років засобами фізичної реабілітації.....	104
<i>Бутко О. В., Фетісова В. В., Віцина І. Г.</i> Відновлення рухової активності у хворих на остеоартроз колінного суглоба засобами фізичної реабілітації.....	106
<i>Петрова Н. В., Фетісова В. В., Бут О. В.</i> Динаміка вегетативного статусу хлопців 10–12 років, хворих на ДЦП з розумовими розладами під впливом засобів фізичної реабілітації.....	108
<i>Заврагін І. В., Фетісова В. В., Віцина І. Г.</i> Формування витривалості хворих з інфарктом міокарда засобами адаптивної фізичної культури на поліклінічному етапі реабілітації.....	109
<i>Денісов В. Ю., Присяжнюк О. А.</i> Фізична реабілітація хворих із неврологічними проявами остеохондрозу поперекового відділу хребта.....	111
<i>Магницька К. Д., Присяжнюк О. А.</i> Організація процесу реабілітації та корекція постави дітей 4–6 років засобами фізичної реабілітації.....	113
<i>Родзинський П. В., Присяжнюк О. А.</i> Ефективність програми фізичної реабілітації для пацієнтів з міжхребцевими грижами поперекового відділу хребта.....	114
<i>Цапенко О. Є., Присяжнюк О. А.</i> Комплексний підхід до корекції форм тіла та профілактики розвитку целюліту у молодих жінок.....	116
<i>Логвина Ю. В., Присяжнюк О. А.</i> Особливості використання засобів фізичної реабілітації для хворих на дитячий церебральний параліч.....	118

<i>Тищенко І. І., Присяжнюк О. А.</i> Можливості застосування засобів фізичної реабілітації у хворих на ішемічний інсульт на лікарняному етапі	120
<i>Каліберда Ю. В., Присяжнюк О. А.</i> Програма фізичної реабілітації для студентів 17-18 років з захворюванням органів дихання	121
<i>Мирошніченко А. Ю., Присяжнюк О. А.</i> Рекреаційна програма для пацієнтів з варикозним розширенням вен в умовах SPA-салону	123
<i>Корейво С. Л., Гагара В. Ф.</i> Використання засобів фізичної реабілітації для зменшення ступеню набряків у жінок в період другого та третього триместру вагітності	125
<i>Топчій Ю. С., Гагара В. Ф.</i> Оцінювання ефективності застосування ігрового методу лікувальної фізичної культури в підвищенні рівня фізичного здоров'я дітей спеціальної медичної групи	127
<i>Мірошник Г. А., Гагара В. Ф.</i> Корекція порушеної постави дітей молодшого шкільного віку засобами фізичної реабілітації	128
<i>Папанова М. Ю., Гагара В. Ф.</i> Підвищення рівня фізичного здоров'я дітей молодшого шкільного віку засобами фізичної реабілітації	130
<i>Лавриненко В. В., Гагара В. Ф.</i> Оцінювання ефективності впливу підбраного реабілітаційного комплексу на дітей з дитячим церебральним паралічем в умовах інтернату	132
<i>Лобода К. А., Гагара В. Ф.</i> Корекція порушеного зору у дітей середнього шкільного віку засобами фізичної реабілітації	134
<i>Шелестова О. В., Мирна А. І., Мирний С. П.</i> Ефективність фізичної реабілітації в умовах санаторію—профілакторію при сколіозі І ступеня у студентів 19–20 років	136
<i>Степанюк Н. А., Мирна А. І., Мирний С. П.</i> Вплив комплексних оздоровчих заходів з пілатесу на рівень здоров'я дітей 13–14 років з порушенням постави	137
<i>Савелова Л. Е., Мирна А. І., Мирний С. П.</i> Ефективність фізичної реабілітації хворих на сечокам'яну хворобу на санаторно-курортному етапі лікування	139
<i>Павловська М. В., Мирна А. І., Мирний Д. П.</i> Вплив оздоровчих технологій у процесі фізичного виховання учнів молодшого шкільного віку на серцево-судинну та дихальну системи	141
<i>Мовчан Т. О., Мирна А. І.</i> Застосування підбраного комплексу методів фізичної реабілітації дітей хворих на гострий бронхіт	142
<i>Іванченко Є. О., Мирний Д. П., Мирна А. І.</i> Корекція маси тіла дівчат 18–22 років за допомогою оздоровчої аеробіки	144

<i>Чепрасова К. Г., Мирна А. І., Мирний С. П.</i> Застосування сучасних методів фізичної реабілітації дітей молодшого шкільного віку з порушенням постави	146
<i>Чабанова О. В., Толкачова О. В.</i> Оцінка впливу нетрадиційних методів фізичної реабілітації дітей 6–8 років з дитячим церебральним паралічем	147
<i>Забурдаєва А. С., Толкачова О. В.</i> Корекція постави у дітей 13–14 років засобами пілатесу	149
<i>Козенко Н. О., Толкачова О. В.</i> Дослідження ефективності комплексу методів фізичної реабілітації на стан жінок 25–30 років, які мають целюліт	150
<i>Рибалко С. Ю., Толкачова О. В.</i> Ефективність засобів фізичної реабілітації у осіб середнього віку з ускладненими формами цукрового діабету I типу	152
<i>Балута Ю. Н., Толкачова О. В.</i> Використання комплексу засобів фізичної реабілітації у чоловіків, віком 50–60 років, після перенесеного ішемічного інсульту в умовах стаціонару	153
<i>Зленська Е. М., Толкачова О. В.</i> Відновлення рухових функцій засобами фізичної реабілітації у пацієнтів 40–50 років, хворих на плечовий плексит в умовах стаціонару	154
<i>Бугайова О. І., Толкачова О. В.</i> Застосування комплексної методики корекції біометричних показників фігури для жінок з синдромом гіподинамічного комфорту віком 25–35 років	155
<i>Ільченко М. М., Фетісова В. В., Ковальова О. В.</i> Особливості фізичної реабілітації бійців зони АТО з гострими пневмоніями	157
<i>Гончарук Б. Ю., Фетісова В. В., Ковальова О. В.</i> Застосування комплексу заходів фізичної реабілітації для хворих після інсульту з ішемічною хворобою серця	159
<i>Апанасенко А. О., Фетісова В. В., Ковальова О. В.</i> Комплексна корекція форм тіла та целюліту у молодих жінок засобами фізичної реабілітації	161
<i>Волков Є. В., Фетісова В. В., Ковальова О. В.</i> Особливості фізичної реабілітації хворих після перенесеного інсульту із супутнім цукровим діабетом	163

СЕКЦІЯ «ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАЙНОВОЇ ТА ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ»

<i>Шпитальов Г. Г.</i> Роль інформації в керуванні конфліктом	165
<i>Сировий О. В.</i> Особливості застосування засобів спостереження та контролю доступу	166
<i>Крамаренко Ю. М., Пугачева Ю. В.</i> Маркетинг в діяльності охоронного підприємства	168

<i>Потайчук І. В.</i> Компетентність керівника приватного охоронного підприємства	169
<i>Крамаренко Ю. М., Компанієць Д. О.</i> Проблемні питання практики надання охоронних послуг в Україні	171
<i>Остах І. С., Потайчук І. В.</i> Діяльність підрозділів економічної безпеки на підприємствах	173
<i>Романюк І. В., Фролов О. В.</i> Охорона банків	174
СЕКЦІЯ «МІЖНАРОДНИЙ ТУРИЗМ»	
<i>Зайцева В. М.</i> Інформаційні системи в індустрії туризму – глобальна мережа Амадеус	176
<i>Лозова О. А.</i> Сучасний стан туристичної галузі Запорізького регіону	178
<i>Гурова Д. Д.</i> Сучасний стан розвитку туризму в Україні	179
<i>Кукліна Т. С.</i> Професійна підготовка студентів з «Організації анімаційних послуг» як педагогічна проблема	181
<i>Белікова М. В.</i> Чинники зростання відвідуваності музеїв світу	183
<i>Шевченко О. В.</i> Принципи інвестиційної діяльності страхових компаній	184
<i>Мамотенко Д. Ю.</i> Ефективність державного управління в умовах глобалізації	185
<i>Патлах І. М.</i> Методи подолання опору організаційним змінам на туристичному підприємстві	187
<i>Корнієнко О. М.</i> Формування бренду туристичного підприємства	189
<i>Шелемєтьєва Т. В.</i> Актуальність та ефективність інвестування підприємств невиробничої сфери	190
<i>Гресь–Євреїнова С. В.</i> Брендінг музеїв України, як один із способів підвищення їх конкурентоспроможності	192
<i>Яковлєва А. Ю.</i> Проблема кваліфікації працівників туристської галузі в Україні	194
<i>Журавльова С. М.</i> Стратегічне управління готельними підприємствами	195
<i>Пухальська А. П.</i> Засади функціонування туристичних кластерів	197
<i>Булатов С. В.</i> Особливості проведення категорійних походів зі студентами	199
<i>Бут Т. В.</i> Використання механізму регіонального рекреаційного кластера	201
<i>Каптюх Т. В.</i> Підвищення кваліфікації персоналу в індустрії гостинності	203

<i>Лукач Т. В., Корнієнко О. М.</i> Особливості бізнес-планування в туристській галузі.....	204
<i>Майтала М. К., Яковлева А. Ю.</i> Технологія надання додаткових послуг у готелі.....	206
<i>Алмаєва К. В., Пухальська А. П.</i> Антикризове управління в туризмі.....	207
<i>Алексинская А. А., Яковлева А. Ю.</i> Культурно-познавательный туризм Великобританиі.....	209
<i>Кошкалда А. О., Гурова Д. Д.</i> Провідні напрями використання рекреаційних ресурсів Карпат.....	211
<i>Пилипенко Л. В., Пухальська А. П.</i> Сільський зелений туризм в Україні.....	213
<i>Алмаєва К. В., Гурова Д. Д.</i> Сільський зелений туризм.....	214
<i>Малигіна Е. О., Белікова М. В.</i> Проблеми та перспективи розвитку музеїв України.....	216
<i>Карпенко Е. В., Белікова М. В.</i> Проблемы и перспективы развития Запорожского областного краеведческого музея.....	218
<i>Школовий В. В., Гурова Д. Д.</i> Напрямки підвищення туристської привабливості України на світовому ринку туристських послуг.....	220
<i>Шмаглій І. А., Гурова Д. Д.</i> Аналіз потенціалу розвитку зеленого туризму у селі Кисличувата Томаківського району Дніпропетровської області.....	222
<i>Туманян А. В., Пухальська А. П.</i> Використання технології віртуальної реальності Oculus Rift для підвищення туристичної привабливості України.....	224
<i>Котляр Т. С., Пухальська А. П.</i> Брендинг як головний фактор конкурентоспроможності підприємств ресторанного бізнесу.....	225
<i>Сергеева К. С., Мамотенко Д. Ю.</i> Підвищення ефективності корпоративного управління в Україні.....	227
<i>Кабірова А. В., Пухальська А. П.</i> Транскордонні туристичні кластери.....	228

СЕКЦІЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

<i>Біленко О. В.</i> Особливості функціонування ринку праці сфери фінансових послуг.....	231
<i>Бойченко В. С.</i> Аналіз рівня життя населення як показника ефективного використання трудових ресурсів.....	233
<i>Кригутьська Т. Б.</i> Культура управлінської діяльності: проблеми вивчення та оцінки.....	235
<i>Васильєва О. О.</i> Міжнародний досвід управління продуктивністю праці в галузі сільського господарства.....	237

<i>Карпенко А. В.</i> Стимулювання інноваційної активності персоналу	239
<i>Власенко Т. В.</i> Стратегія розвитку зернової галузі	240
<i>Галан О. Є.</i> Векторна оцінка трудового потенціалу підприємства	242
<i>Василичев Д. В.</i> Дослідження системи оцінки інноваційної складової персоналу підприємств за «КРІ»	244
<i>Гіль Л. А.</i> Щодо удосконалення методів професійної орієнтації на підприємстві	246
<i>Горбань С. Ф.</i> Пріоритетні напрями регулювання ринку праці в Україні	247
<i>Зубрицька Я. О.</i> Особливості оцінювання системи управління трудовим потенціалом підприємства	249
<i>Карпенко Н. В.</i> Оцінювання та розвиток трудового потенціалу підприємства	251
<i>Коваленко М. О.</i> Якість освітніх послуг та її вплив на ринок праці	253
<i>Плинокос Д. Д.</i> Особливості управління персоналом в громадських організаціях	255
<i>Мірошниченко Л. Г.</i> Тенденції молодіжного ринку праці в Україні	256
<i>Пругло О. В.</i> Вирішення проблем зайнятості безробітних-переселенців	259
<i>Селіверстов В. В.</i> Особливості впливу інструментів монетарної політики основних центральних банків на цінову стабільність	260
<i>Соколов А. В.</i> Сервісна концепція функціонування та розвитку сектору державного управління	262
<i>Фещенко І. О.</i> Особливості мотивації інноваційної діяльності трудових ресурсів	264
<i>Біленко О. В., Науменко А. С.</i> Удосконалення системи розвитку персоналу підприємства	265
<i>Біленко О. В., Химич М. О.</i> Аналіз людського розвитку України	267
<i>Бойченко В. С., Богомаз Т. Ю.</i> Аналіз системи атестації персоналу та її особливості в ТОВ «ВО «Моліс»	269
<i>Бойченко В. С., Комлев С. С.</i> Аналіз впливу природного та механічного руху населення на стан трудових ресурсів	271
<i>Бойченко В. С., Омельчак Н. О.</i> Зарубіжний досвід стимулювання розвитку персоналу	272
<i>Бойченко В. С., Данюк О. В.</i> Аналіз системи оцінки персоналу на МФ «Фаворит»	274

Бойченко В. С., Рясной Є. В. Підготовка кадрів як основний напрям удосконалення системи управління персоналом ПАТ «Перлина»...	276
Василичев Д. В., Чернеда Г. С. Стан соціально-трудових відносин в Україні.....	277
Бойченко В. С., Назаренко С. О. Дослідження бар'єрів розвитку людського капіталу України	279
Василичев Д. В., Лихолат В. А. Управління процесом мотивації персоналу на підприємствах.....	281
Василичев Д. В., Мирошниченко В. А. Аналіз процесу адаптації персоналу підприємств	283
Василичев Д. В., Ольховська М. О. Оцінка трудового потенціалу суспільства	285
Васильєва О. О., Великанов М. О. Розвиток трудових ресурсів Запорізької області.....	286
Васильєва О. О., Великанов М. О. Аналіз демографічної ситуації в Запорізькій області: головні проблеми та способи їх вирішення	288
Васильєва О. О., Добруля Б. О. Особливості кадрової політики підприємства оптової торгівлі.....	290
Васильєва О. О., Жуков О. А. Вплив оплати праці на результативні показники аграрної сфери	292
Васильєва О. О., Мальцев О. С. Особливості молодіжної зайнятості та шляхи подолання безробіття серед молоді у Запорізькій області.....	294
Васильєва О. О., Пінчук Ю. Ю. Особливості мотивації персоналу вищих навчальних закладів	295
Васильєва О. О., Бабенко А. Г., Плотнікова К. Ю. Дослідження систем оплати праці персоналу.....	297
Васильєва О. О., Яцкевич Д. В. Дослідження соціально-трудових відносин в сільському господарстві України.....	299
Васильєва О. О., Бабич Ю. О. Дослідження системи формування та використання людського потенціалу у Запорізькій області	301
Горбань С. Ф., Бодряга П. М. Дослідження рівня людського капіталу в Україні та шляхи його розвитку	302
Горбань С. Ф., Веремієнко Д. Е. Мотиваційні механізми управління персоналом підприємства	304
Горбань С. Ф., Дирибян–Дика К. С. Дослідження проблем зайнятості жінок в Україні	306
Горбань С. Ф., Крамаренко Д. В. Удосконалення системи організації праці на підприємстві	307
Горбань С. Ф., Соколова К. О. Аналіз демографічної ситуації в Україні: головні проблеми та способи їх вирішення	309

<i>Жданов В. В., Солдатенкова А. С.</i> Управління персоналом як основний елемент системи управління підприємством	311
<i>Зубрицька Я. О., Бабуря А. М.</i> Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок сучасних демоекономічних категорій	313
<i>Зубрицька Я. О., Малько О. К.</i> Регіональні проблеми людського розвитку в Україні	315
<i>Зубрицька Я. О., Міщенко С. В.</i> Покращення стану здоров'я суспільства як чинник збереження трудового потенціалу України	316
<i>Зубрицька Я. О., Танасійчук О. В.</i> Удосконалення системи мотивації персоналу підприємства	318
<i>Карпенко А. В., Зверєва А. В.</i> Оцінка інноваційної активності персоналу підприємства	320
<i>Карпенко А. В., Корейба І. І.</i> Інноваційна діяльність персоналу в Україні	322
<i>Карпенко А. В., Пироговська Ю. О.</i> Інтелектуальний потенціал: чинники формування і реалізації	324
<i>Карпенко Н. М., Долгова Н. В.</i> Інноваційний потенціал персоналу підприємства	326
<i>Карпенко Н. М., Корж С. В.</i> Корпоративна соціальна відповідальність як основа розвитку суспільства	328
<i>Карпенко Н. М., Рейслер С. С.</i> Кадрові інновації: аспекти зарубіжної практики	331
<i>Карпенко Н. М., Сеник О. І.</i> Соціальна відповідальність у системі суспільних відносин в Україні	333
<i>Карпенко А. В., Коломоєць Є. О.</i> Розвиток інноваційної активності трудових ресурсів в Україні	335
<i>Кригунська Т. Б., Бойко І. О.</i> Особливості використання інтелектуального капіталу в сучасному виробництві	337
<i>Кригунська Т. Б., Кареніна А. В.</i> Державні програми щодо регулювання молодіжної зайнятості як об'єкт дослідження	339
<i>Плинокос Д. Д., Волошина Л. В.</i> Стан молодіжної зайнятості в Україні	340
<i>Плинокос Д. Д., Коцарь Є. О.</i> Формування трудових ресурсів України	342
<i>Селіверстов В. В., Леонтьєва О. Д.</i> Особливості розвитку ринку праці в Україні на сучасному етапі та у перспективі	344
<i>Селіверстов В. В., Світлицький Є. І.</i> Управління процесом інвестування в людський капітал	345

<i>Соколов А. В., Арабаджи Ю. О.</i> Вдосконалення кадрової політики підприємства.....	347
<i>Соколов А. В., Заріпова О. В.</i> Матеріальне стимулювання праці та його вплив на трудову діяльність персоналу	349
<i>Соколов А. В., Меркулова В. Г.</i> Демографічна криза: проблеми та шляхи їх вирішення	351
<i>Соколов А. В., Разносилина І. А.</i> Формування корпоративної культури підприємства	352
<i>Соколов А. В., Борисова А. І.</i> Інноваційний підхід до управління мотивацією.....	354
<i>Соколов А. В., Чернявська К. В.</i> Сучасні підходи до мотивації персоналу	356
<i>Соколов А. В., Курдась В. І.</i> Фактори, що впливають на хід конфлікту	357
<i>Трохін В. П., Бондарцева В. В.</i> Удосконалення системи мотивації персоналу підприємства	358
СЕКЦІЯ «ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ТУРИЗМІ»	
<i>Морозов Д. М.</i> Сучасні тенденції електронного навчання.....	361
<i>Домащенко С. В.</i> Створення електронних навчальних курсів – шлях до інформатизації освіти	363
<i>Козлова С. С.</i> Розробка електронного курсу «Економіко-математичні моделі в управлінні та економіці» в системі Moodle.....	365
<i>Гнездовський О. В.</i> Зарубіжний досвід використання інноваційних технологій в туризмі.....	366
<i>Юрєчко В. З.</i> Розробка реляційної моделі бази даних	368
<i>Домащенко С. В., Маслова Ю. А.</i> Деякі аспекти створення електронного навчального курсу у системі Moodle	369
<i>Козлова С. С., Кулікова В. С.</i> Сприйняття навчального матеріалу в дистанційному курсі.....	371
СЕКЦІЯ «МІЖКУЛЬТУРНА ТА ПРОФЕСІЙНА КОМУНІКАЦІЯ ІНОЗЕМНИМИ МОВАМИ»	
<i>Щербаха О. Ю.</i> Етимологія календарних назв в англійській мові.....	374
<i>Скірта А. А.</i> Концепт «Crime» в англійській мові	375
<i>Ількаєв О. В.</i> The Main Trends in the Development of Neology in Tourism sphere.....	376
<i>Лукач Т. В.</i> Загальна характеристика паремій та їх класифікації (на матеріалі німецької мови)	378
<i>Лузан А. П.</i> Языковые средства оценки в туристической рекламе.....	380
<i>Драч І. Л.</i> Естетика і прагматика заголовків англomовної туристичної брошури.....	382

<i>Долгополова О. В.</i> Туристические неологизмы.....	384
<i>Пенязь Ю. С.</i> Порівняльна характеристика термінологічної лексики в англійському та українському діловодстві.....	386
<i>Шеміоненко В. Є.</i> Репрезентація гендерних стереотипів у казці.....	388
<i>Шейко О. С.</i> Идиомы современной английской художественной прозы	390
<i>Анзіна А. О.</i> Правила оформлення рекламного листа в діловому англійському спілкуванні.....	391
<i>Твердохліб М. О.</i> Специфіка використання аббревіатур в англійському діловодстві при укладанні контрактів.....	393
<i>Брутман А. Б.</i> Використання матеріалів інтернет-сайтів англомовних новинних агенцій у підготовці студентів-журналістів	395
<i>Прохорова П. В.</i> Особенности перевода культурных стереотипов (на материале немецкого языка)	396
<i>Новиков В. П.</i> Субъект коммуникативной оценки	398
<i>Бельмас Н. В.</i> Євроклуб як позакласний засіб вивчення англійської мови.....	399
<i>Василенко Г. В.</i> Інфотеїнмент у навчанні іноземної мови	400
<i>Полєжаєв Ю. Г.</i> Формування країнознавчої компетенції у студентів спеціальності «Туризмознавство» на матеріалі тревел-видань.....	402
<i>Губа А. В.</i> Концепт «Celebrity» в англomовному Інтернет дискурсі	403
<i>Захарова Д. М.</i> Концептосфера «Hotel» в туристичному дискурсі.....	405

СЕКЦІЯ «СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВЛЕНOSTІ РІЗНИХ ВЕРСТВ НАСЕЛЕННЯ»

УДК:796

Байханов М. П.¹, Шуба Л. В.²

¹студ. гр. УФКС-112 ЗНТУ

²канд. пед. наук, доц. ЗНТУ

ПОВТОРНЫЙ МЕТОД КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ ДЕТЕЙ СРЕДНЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

Актуальность работы. Жизнь требует улучшения физической подготовленности учащихся общеобразовательных школ. Не секрет, что за последние годы уровень здоровья подрастающего поколения резко снизился, проявились как факторы ухудшения экологической обстановки, так и факторы экономические. Достаточно посмотреть на количество учеников, которые имеют различные ограничения к занятиям физической культуры или полностью освобождены от уроков. Заболевания самые разные – от ограничений по зрению до астмы и сахарного диабета. На фоне таких удручающих факторов как никогда остро встает вопрос о правильном планировании, проведении и дополнительных нагрузках на уроках.

В этих целях учителя физической культуры могут успешно использовать повторный метод тренировки, который с каждым годом приобретает все большую популярность, особенно у учащихся. Упражнения комплексов тренировки повторным методом, как правило, хорошо увязываются с материалом уроков, учебных тем, способствуя не только общему и физическому развитию школьников среднего школьного возраста, но и успешному освоению ими всех разделов учебной программы. Конкретная направленность повторного метода тренировки, комплекс включаемых в нее упражнений, дозирование нагрузки и другие черты методики зависят, естественно, от возрастных особенностей учащихся средних классов и уровня подготовленности.

Кроме этого, характерной особенностью повторного метода является наличие рабочих фаз и интервалов для отдыха между ними в процессе выполнения определенного тренировочного задания. При этом продолжительность рабочих фаз и режимов их выполнения, продолжительность и характер отдыха планируется заранее. В зависимости от режимов нагрузки в процессе выполнения тренировочного задания повторный метод имеет четыре разновидности.

Повторный метод равномерного (стандартизированного) упражнения характеризуется неизменностью всех его компонентов от начала до конца выполнения конкретного тренировочного задания.

Благодаря своей универсальности этот метод может применяться для развития всех двигательных качеств.

Повторный метод прогрессирующего упражнения характеризуется прогрессивным увеличением силы тренировочного воздействия от начала до конца выполнения конкретного тренировочного задания. Его можно достичь за счет роста интенсивности или продолжительности рабочих фаз при стандартизированных интервалах отдыха, либо за счет сокращения интервалов отдыха.

Повторный метод регрессирующего упражнения характеризуется высокой интенсивностью тренировочного воздействия в начале и постепенным его снижением к концу выполнения (тренировочного задания).

Повторный метод вариативного упражнения характеризуется волнообразным изменением величин тренировочного воздействия в процессе выполнения тренировочного задания. При этом вариативность тренировочного воздействия может достигать как ритмической изменением продолжительности (объема) или интенсивности рабочих фаз, так и изменением длительности интервалов отдыха.

Благодаря своей универсальности повторный метод может применяться для развития всех двигательных качеств школьников среднего школьного возраста. Ведь средний школьный возраст (от 12–13 до 15–16 лет) называют подростковым, переходным от детства к юности. Этот возраст является определяющим в физическом развитии детей.

Проблеме развития физических качеств подростков и физической подготовленности юных спортсменов многие авторы посвятили свои исследования и свои труды. В данной работе мы опирались на работы А. Шлемина, Л. Матвеевой, В. Алабина, Б. Ашмарина, В. Новосельского, Ж. Холодова, В. Кузнецова и др.

Анализ научно-методической литературы показал, что возникшей проблемой занимались многие авторы, но остается много нерешенных вопросов и поэтому актуальность нашей работы не вызывает сомнения.

УДК 796.37

Брухно Е. Л. старш. викл. ЗНТУ

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ НАВЧАННЯ НА УРОКАХ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Організація і зміст фізичного виховання в дошкільних, загальноосвітніх навчальних закладах незалежно від типів, форм власності та підпорядкування, регламентуються державою.

Основною метою навчального предмета «Фізична культура» є: формування в учнів стійкої мотивації щодо збереження свого здоров'я, фізичного розвитку та фізичної підготовки; гармонійний розвиток природних здібнос-

тей та психічних якостей; використання засобів фізичного виховання в організації здорового способу життя. Ця мета реалізовується комплексом таких навчальних, оздоровчих і виховних завдань:

- формування загальних уявлень про фізичну культуру, її значення в житті людини, збереження та зміцнення здоров'я, фізичного розвитку;
- розширення рухового досвіду, вдосконалення навичок життєво необхідних рухових дій, використання їх у повсякденній та ігровій діяльності;
- розширення функціональних можливостей організму дитини через цілеспрямований розвиток основних фізичних якостей і природних здібностей;
- формування ціннісних орієнтацій щодо використання фізичних вправ як одного з головних чинників здорового способу життя;
- формування практичних навичок для самостійних занять фізичними вправами та проведення активного відпочинку.

Основною формою організації процесу навчання в школі є урок. Щоб змінити ставлення учнів до уроків фізичної культури, до свого здоров'я, наблизити їх до розуміння значущості цього предмета, до розуміння себе, потрібно змінити насамперед умови отримання цих знань.

Найчастіше дидактичні поновлення в загальноосвітній школі виникають під впливом змін, що відбуваються в змісті, організації та технології навчання. Такі зміни можливі у двох варіантах: традиційному та інноваційному. Перший означає активне нарощування позитивних змін, рівномірне накопичення їх кількості, а другий – інновації, що періодично впроваджуються, якісно змінюючи стан та рівень освіти.

Інновація (відновлення, новина, зміна) – система або елемент педагогічної системи, що дає змогу ефективно вирішувати поставлені завдання, які відповідають прогресивним тенденціям розвитку суспільства.

Інноваційний педагогічний процес – цілісний навчально-виховний процес, що відображає єдність і взаємозв'язок виховання та навчання, який характеризує спільну діяльність співпрацю та спільною творчістю його суб'єктів, сприяючи найбільш повному розвитку і самореалізації особистості учня.

Інноваційна діяльність вчителя спрямована на перетворення існуючих форм і методів виховання, створення нових цілей і засобів їх реалізації, тому вона є одним з видів продуктивної, творчої діяльності людини.

Загальні вимоги до сучасного уроку:

- озброювати учнів свідомими, глибокими, міцними знаннями;
- формувати в учнів міцні навички та вміння, що сприяють підготовці їх до життя;
- підвищувати виховний ефект навчання на уроці, формувати в учнів у процесі навчання риси особистості;
- здійснювати всебічний розвиток учнів, розвивати їхні загальні та індивідуальні особливості;

– формувати в учнів самостійність, творчу активність, ініціативу як стійкі особливості особистості, вміння творчо вирішувати завдання, які трапляються в житті;

– вироблення вміння самостійно вчитися, отримувати та поглиблювати чи поповнювати знання, оволодівати навичками та вміннями і творчо застосовувати їх на практиці;

– формувати в учнів позитивні мотиви навчальної діяльності, пізнавальний інтерес, бажання вчитися, потребу в розширенні й отриманні знань, позитивне ставлення до навчання.

Майстерність вчителя на уроці проявляється, головним чином, у вільному володінні методикою навчання і виховання, вдалому творчому застосуванню новітніх досягнень педагогіки та передового педагогічного досвіду, раціональному керівництві пізнавально-практичною діяльністю учнів для їх інтелектуального та фізичного розвитку.

УДК 796

Бабий І. Н. канд. пед. наук, доц. ЗНТУ

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА ПРЫГУНОВ В ДЛИНУ ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Постановка проблемы. Конкуренция в современном спорте в последнее время выросла за счет высокой популярности легкой атлетики в мире и увеличения количества соревнований, проведение зимних чемпионатов Европы и Мира и соревнований коммерческого направления. Главное место в решении данной проблемы занимает оптимальное построение годичного цикла подготовки спортсменов с учетом плотности соревнований.

Цель исследования – анализ тренировочного процесса прыгунов в длину высокой квалификации в современных условиях.

Задачи исследования. Анализировать организацию тренировочного процесса прыгунов в длину высокой квалификации в современных условиях.

Методы исследования: анализ литературы, педагогическое наблюдение, изучение опыта ведущих прыгунов в мире.

Практический опыт и анализ литературы показывает, что рациональное использование физической нагрузки в прыжках в длину, умение воздействовать на глубинные механизмы сознания, мотивационную и эмоциональную сферу, способствуют не только сохранению оптимального баланса личности спортсмена, но и создают благоприятные условия для успешного решения учебно-тренировочных задач и достижения отличных результатов выступле-

ния на соревнованиях. Одним из важнейших вопросов успешного управления тренировочным процессом, путей повышения эффективности подготовки спортсменов является поиск рациональных форм планирования тренировочных нагрузок в структурах годичной и многолетней подготовки легкоатлетов-прыгунов. Эффективность такого планирования определяется: структурой годичного цикла; основными задачами по этапам подготовки распределением объемов основных тренировочных средств по неделям; календарем и системой соревнований; закономерностями развития и становления спортивной формы; динамикой тренировочных нагрузок в годичном цикле; динамикой состояния спортсмена в годичном цикле; рациональной организацией педагогического контроля.

В исследовании проведен анализ тренировочного процесса спортсменов в прыжках в длину различной квалификации основного и молодежного состава сборной команды Украины в течении 2013–2014 годов. Физическая подготовленность легкоатлетов в начале подготовительного периода должна быть на более высоком уровне, чем год назад. Для каждого года тренировки указывается главная цель, подготовка к основному старту сезона.

Управление тренировочным процессом включает в себя следующие взаимосвязанные части:

1. Определение индивидуальных особенностей и функциональных возможностей спортсмена.
2. Установление цели и времени, необходимого для ее достижения.
3. Определение конкретных задач обучения, воспитания и повышения функциональных возможностей.
4. Составление общего и индивидуального планов тренировки на год, месяц.

Научный контроль над состоянием легкоатлетов, динамикой изменения функций органов и систем осуществляют физиологи, биохимики и психологи. Врачебный контроль обязателен для всех легкоатлетов перед началом годичной тренировки и в процессе ее.

Годичная тренировка планируется и строится на основе определенной периодизации, деление на периоды и этапы, имеющие свои цели и задачи, средства и нагрузки. Исследуя годовые циклы планирования ведущих легкоатлетов Украины, пришли к выводу, что зимний соревновательный период зависит от количества стартов, а так же от их ранга. Соревновательный период может продолжаться с января до конца марта. Продолжительность первого макроцикла составила от 18 до 23 недель, первого зимнего соревновательного периода варьировала до 8 недель, при этом прыгуны стартовали 10 раз.

Выводы.

1. Исследование показывает, что осенне-зимний подготовительный этап существенно сокращается по времени и должен включать в себя больше специальной работы направленной на повышение скоростно-силовых качеств за счет увеличения интенсивности работы.

2. Анализ тренировочного процесса показал, что объем общей работы сократился, что дает возможность спортсменам быстро набрать необходимую спортивную форму к зимним соревнованиям.

УДК 796

Жирова Г. Р.¹, Левченко Л. І.²

¹студ. гр. УФКС-110 ЗНТУ

²канд. мед. наук., доц. ЗНТУ

МЕТОДИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАНЯТЬ ПІЛАТЕСОМ ДЛЯ ЖІНОК ПЕРШОГО ЗРІЛОГО ВІКУ, СПРЯМОВАНИХ НА КОРЕКЦІЮ ФІГУРИ

Негативні тенденції різкого погіршення стану здоров'я людства у зв'язку з обмеженням рухової активності, нерациональним харчуванням, шкідливими звичками, стресами, забрудненням навколишнього середовища ставлять необхідністю шукати способи для їх запобігання.

Незважаючи на величезну кількість даних, що свідчать про користь рухової активності, які наводяться в роботах Борелкевич В. Р., Лисицький Т. З., Шаріної Н. Н., а також зусилля різних організацій, що пропагують здоровий спосіб життя, лише невелика частина населення залучена в регулярні заняття фізичними вправами.

Зростання числа фітнес – клубів супроводжується збільшенням числа людей, що мають проблеми зі здоров'ям. Спостерігається зростання нервово – психічних захворювань і погіршення патологій. За даними ВООЗ (Всесвітньої організації охорони здоров'я) смертність від захворювань серцево-судинної системи за останні 10 років зросла більш ніж на 60%, знизилася тривалість життя жінок. Від 40 до 60% дорослого населення міст економічно розвинених країн страждає від надмірної ваги. Системи охорони здоров'я розвинених країн витрачають 98–99% ресурсів на діагностику та лікування замість попередження захворювань.

Всі ці зміни збільшуються з кожним роком, що ставить перед собою актуальну задачу пошуку нових форм збільшення рухової активності населення. Однією з таких форм може бути пілатес. Пілатес є унікальним і багатогранним спортивним комплексом, який включає фізичні вправи і дихальну

гімнастику, одночасно зміцнює різні м'язові групи і знімає навантаження з хребта.

Мета дослідження: розробити і експериментально обґрунтувати методику організації занять пілатесом з жінками 25–35 років спрямованої на корекцію фігури.

Виходячи з цілей дослідження, нами були поставлені наступні завдання:

1. Вивчити вплив занять оздоровчою фізичною культурою на організм що займаються на основі аналізу даних науково-методичної літератури.

2. Визначити фізичний та функціональний стан жінок 25–35 років, які займаються оздоровчим фітнесом.

3. Розробити та експериментально обґрунтувати методику організації занять пілатесом з жінками 25–35 років спрямованої на корекцію фігури.

4. Виявити динаміку змін стану організму що займаються, оцінити ефективність розробленої методики.

Об'єкт дослідження: оздоровчо-тренувальний процес жінок 25–35 років, що займаються пілатесом.

Предмет: методика побудови та проведення оздоровчого тренування з пілатесу з жінками 25–35 років спрямованого на корекцію фігури.

Практична значимість полягає в розробці методики та практичних рекомендацій для занять пілатесом з жінками 25–35 років спрямованих на корекцію фігури.

УДК 796

Забелин А. А.¹, Левченко Л. І.²

¹студ. гр. УФКС-110 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ЦИКЛИЧЕСКИХ ПАРАЛИМПИЙСКИХ ВИДОВ СПОРТА ЗА 1964–2015 ГОДА

Актуальность. Мировая статистика грустно свидетельствует, что каждый десятый житель Земли является инвалидом, инвалид есть в каждой четвертой семье мира. В наше время в мире – свыше 600 млн инвалидов, в Украине же сегодня насчитывается около 2,7 млн инвалидов, половина из них – инвалиды I и II групп, которые формально не способны самостоятельно обеспечить собственное существование, потому что не могут работать (Войтенко В., Войтенко А., 1996; Овчаренко Т., 1997; Целевая комплексная программа «Физическое воспитание – здоровье нации», 1998; Чудная Г., 2000–2004). Известно, что действенным средством физической и социальной реабилитации инвалидов является занятия физической культурой и спортом

(Строкатов В. В., 1997–2005; Сушкевич В. М., 2001). Все большую значимость в современном обществе приобретает спорт инвалидов. С другой стороны, заметно существенное противоречие между социальным запросом относительно подготовки специалистов и научного обеспечения отрасли спорта инвалидов и имеющимися возможностями его удовлетворения.

Государственная политика Украины в области спорта инвалидов сориентирована, с одной стороны, на поддержку и стимулирование паралимпийского и дефлимпийского спорта как спорта высших достижений, а с другой стороны, на развитие физкультурно-реабилитационного и физкультурно-спортивного движения. Важной составляющей государственной политики Украины в области спорта инвалидов является обеспечение разработки специальных учебных программ подготовки специалистов по физическому воспитанию и спорту для реабилитационной и спортивной работы с инвалидами различных нозологий, активизация научных исследований в области спорта инвалидов, подготовка и выпуск пособий и учебников. Знания в области спорта инвалидов относятся к профессионально-ориентированным знаниям и умениям магистров олимпийского и профессионального спорта (Шкретий Ю. М. и др., 2005).

Целью исследования является проанализировать значимость циклических видов спорта, как одну из основ составляющих международное олимпийское движение.

В соответствии с целью исследования определены следующие задачи:

1. На основе анализа научно-методической литературы изучить историю возникновения паралимпийского спорта
2. Проанализировать динамику развития циклических видов спорта как основу международного олимп. движения и количества мировых рекордов
3. Проследить динамику участия украинских спортсменов в паралимпийском движении
4. На основе анализа литературы провести социологические исследования и определить значимость циклических видов спорта в паралимпийском движении.

Объект исследования – спорт инвалидов как составляющая международного олимпийского движения.

Предмет исследования – анализ и содержание системы знаний о спорте инвалидов как составляющую международного олимпийского движения

Практическая значимость заключается в проведении анализа отечественной и зарубежной литературы для выявления прогресса развития паралимпийского движения в циклических видах спорта.

Полученный материал может быть использован в процессе обучения студентов по дисциплине олимпийский и профессиональный спорт. Практический материал, полученный в ходе исследования, может быть предложен преподавателям и тренерам для расширения кругозора спортсменов и студентов в области олимпийского спорта.

ЦІННОСТНІ ОРІЄНТАЦІЇ ТА ЇХ ФОРМУВАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

У зв'язку з глибокими змінами, що відбулися в нашому суспільстві, відбулася також і зміна морально-ціннісних орієнтацій. В якості найбільшої цінності відповідно до проголошених принципів демократизації та гуманізму визнається вільна, гармонійно і всебічно розвинена і освічена особистість, здатна жити і творчо працювати в сучасних умовах постійно мінливого світу. Затребувана особистість, підготовлена до ініціативної соціальної і професійної діяльності в сучасному суспільстві, особистість, здатна розділяти і примножувати його цінності.

Проблема усвідомлення призначення людини і мотивів її поведінки, системи її моральних цінностей, її відносин з іншими людьми є чільною у філософії, психології та педагогіці.

У філософській і науково-педагогічній літературі цінності розглядалися як ідеал для людини, мета, смисл, як еталон оцінки (В. Віндельбанд, Е. Кант, М. Лапін, Т. Парсонс, З. Равкин, Г. Риккерт, М. Розов, В. Тугаринов); як те, що має значення для людини, корисне в тому чи іншому відношенні, здатне задовольняти його потреби (В. О. Василенко, У. С. Вільданов, Х. С. Вільданов, О. Г. Дробницький, А. Г. Здравомислов, О. А. Івін, В. А. Канке, І. А. Колесникова, О. М. Новиков, В. Б. Ольшанський, Б. О. Слостенін, Н. Л. Селіванова, Ф. С. Файзуллин, Н. Є. Чуватова); як установка, що задає орієнтацію в соціальній поведінці людини, правила серед членів соціальної групи (М. Вебер, Ф. Знанецкий, М. Каган, Н. Крилова, У. Томас).

Реформи, що відбулися у сфері української освіти, визначили нові підходи до освітнього процесу в цілому, приділив особливу увагу виховній діяльності, яка спрямована, насамперед, на формування в молодих людях духовності, моральності, патріотизму та ідеалів, що сприяють майбутньому становленню особистості в процесі її подальшої соціалізації.

Нова освітня концепція, в свою чергу, зажадала створення нового типу установ вищої професійної освіти, що поєднують в собі комплексний підхід в єдності всіх сфер педагогічної діяльності, спрямованих на формування ціннісних орієнтацій студентів, шляхом виховання громадянина і патріота своєї Вітчизни. До таких установ, які успішно поєднують у своїй роботі високий рівень освіти, що відповідає сучасним стандартам, і виховну діяльність, що сприяє формуванню цінностей у особистості, готової служити Батьківщині на будь-якому гідному терені, відносяться сучасні вузи.

Метою навчально-виховного процесу у ВНЗ, поряд з підготовкою висококласного фахівця, який володіє достатнім ступенем професійної компетен-

ції, є і різнобічний розвиток особистості з морально-ціннісною мотивацією поведінки у всіх сферах життя і діяльності – як професійної, так і соціальної, професійна етика повинна бути невід’ємною рисою, характерною властивістю кожного фахівця будь-якої професії. З урахуванням етапів професійного становлення фахівця як відповідального суб’єкта своєї професійної активності на етапі навчання у вищій школі в якості одного з провідних видів діяльності слід визнати формування морально-ціннісної мотивації, яка виступає в якості основи професійної етики та одного з факторів соціальної і професійної самореалізації особистості.

Необхідно виділити ряд функцій, які виконує вуз в системі самовизначення студента:

- ідеологічна функція (вуз формує певну ідеологію або систему ціннісних орієнтацій, єдиною для більшості студентів даного навчального закладу);

- самоідентифікації (зіставленні студентом себе з соціальним прошарком студентства та прихильності єдиному студентському самосвідомості);

- адаптації (сприяє адаптації студента до нової для нього соціальному середовищі, а через неї і більш успішної адаптації до суспільної системи).

У компетенції вищого навчального закладу підвищувати моральний, культурний рівень студентської молоді. Разом з тим необхідно зазначити, що питанням формування ціннісних орієнтацій студентів сучасних вузів в педагогічній літературі приділено недостатньо уваги.

УДК:796

Мазін В. М. канд. пед. наук, докторант ЛНУ

АНАЛІЗ ПОТРЕБИ У ЗАНЯТТЯХ СПОРТОМ З ПОЗИЦІЙ ІДЕАЛІЗМУ

Сучасний спорт є феноменом, вкрай складним для вивчення. Очевидно, що складність його вивчення пов’язана: з його якісною різноманітністю; різними точками зору на нього; множинними функціями, які він виконує в суспільстві. При цьому спорт може бути досліджений в системах координат різних наук (педагогіки, психології, соціології, медицини, теорії та методики спортивного тренування та ін.), кожна з яких знаходить в ньому специфічні сторони і відносини.

Можливо, з цієї причини спорт, будучи невід’ємною частиною культури, залишається соціальним феноменом, який не має задовільного наукового пояснення. Зокрема, результати аналізу публікацій відповідної тематики (Л. Апциаурі, П. Бурдьє, Ж. Вігарелло, П. Йоне, С. Ласкене, В. Паначев, В. Супіков та ін.) дозволяють констатувати, що досі в науковій літературі не дано задовільної відповіді на наступне питання: чому абсолютно різна за

зовнішніми ознаками діяльність, позначається одним узагальнюючим поняттям – «спорт»? Бажання знайти відповідь на це питання обумовило актуальність проведення теоретичного дослідження, мета якого – виділення ключових моментів спортивної діяльності, а також пояснення на цій основі різноманіття соціальних практик, які мають пряме відношення до соціального явища «спорт» в якості його складових частин. Матеріалом дослідження виступили більш ніж 100 наукових публікацій.

Для виконання поставленого завдання ми відволіклися від традиційного, суто зовнішнього підходу, і сконцентрували свою увагу на потребах спортсменів, глядачів, тренерів, спортивних функціонерів та інших суб'єктів спортивної діяльності. Іншими словами, ми перенесли увагу з ритуалів, дій спортсменів, тренувальних вправ або інших спортивних артефактів на їх першопричину: безпосередні потреби і почуття суб'єктів спортивної діяльності.

Розвиваючи думку в цьому напрямку, ми виступили з позицій ідеалізму, який стверджує первинність у сфері буття ідеального (ідей) – як чистих змістів свідомості, які можуть бути розглянуті поза їх взаємозв'язку з реальним світом по відношенню до матеріального – як сукупності явищ і процесів реального світу.

Результатом проведеного теоретичного пошуку стала низка тез. Зокрема, було встановлено наступне:

1) в основі спортивної діяльності безвідносно до її зовнішнього прояву лежить прагнення спортсмена до прояву духу в умовах протистояння з суперником. Вищий прояв духу суб'єктивно сприймається спортсменом як щастя.

2) споглядання спортивного суперництва актуалізує у глядача нумінозне почуття, переживання якого, в свою чергу, викликає своєрідне «зараження» духом, натхнення.

3) системоутворюючою формою спортивної діяльності виступає гра як осмислена непродуктивна діяльність людини, в якій мотив лежить не в результаті її, а в самому процесі. Гра в спортивній діяльності проходить у формі змагання.

4) спорт є сукупністю соціальних інститутів, які, з одного боку, різко відрізняються зовнішнім характером соціальних практик, а з іншого – поєднуються соціальними запитами суб'єктів цих практик.

5) «Спільним знаменником» для різноманітних спортивних практик виступає те, що вони задовольняють подібні потреби суб'єктів спортивної діяльності, зокрема:

духовні потреби (у прояві людиною свого духу як способі прилучення до ідеального);

нумінозні потреби (у специфічному переживанні);

ігрові потреби (у компенсації нестачі прояву духу в звичайному житті, а також нестачі нумінозного почуття у процесі участі в регламентованому суперництві або його спогляданні).

Відзначимо, що сформульовані положення відкривають перспективу для дослідження спортивних практик в термінології та методології постмодерну – як ряду подій, що відбуваються тут і зараз і дозволяють проявитися буттю (екзистенції) окремої людини у всій повноті. У практичному плані важливим для нас є те, що на основі сформованого теоретичного фундаменту з'являється можливість дослідження соціальних функцій та громадського регулювання дитячо-юнацького спорту, що ми також відносимо до перспективних напрямків подальших досліджень.

УДК 796

Захаров С. М.¹, Захарова О. М.²

¹студ. гр. УФКС-112 ЗНТУ

²старш. викл. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СИЛОВИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ВНЗ У ГРУПАХ СПОРТИВНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ «АТЛЕТИЗМ»

Актуальність. Сила є однією з основних і життєво необхідних фізичних здібностей людини, оскільки дозволяє їй успішно здійснювати не тільки будь-яку професійну діяльність, у тому числі пов'язану з захистом своєї Вітчизни, а й вирішувати багато побутових проблем.

У наш час педагоги відзначають низьку рухову активність серед молоді, а причинами цього явища називають неправильну організацію навчально-виховного процесу, перевантаження навчальними заняттями, недостатню увагу до занять фізичними вправами, а також відсутність вільного часу. Наслідком цього, як зазначає Круцевич Т. Ю., стає ускладнення цілеспрямованого впливу на організм молоді, що призводить до зниження рівня функціональних та адаптивних можливостей організму, а також відзначається недостатнім рівнем розвитку фізичних якостей, зокрема сили.

Найбільш сприятливий віковий період розвитку силових здібностей для юнаків настає після того, як їх опорно-руховий апарат і нервово-м'язова система майже повністю сформувалися. Як правило, це відбувається в 17–20 річному віці, тобто коли більшість сучасної молоді навчається у вищих навчальних закладах. Отже, розвиток силових здібностей у студентів вузів має стати пріоритетним напрямком їх академічного фізичного виховання. Стосо-

вно професійної підготовки майбутніх фахівців фізичного виховання і спорту – стати одним з провідних факторів отримання спеціальної освіти, що можливо в процесі вивчення дисципліни «Атлетизм» у групах спортивно-педагогічного вдосконалення.

Крім цього, академічні заняття фізичною культурою в вузах є останнім етапом в організованому фізичному вихованні людини, коли держава гарантує якість і доступність цього педагогічного процесу.

Саме тому, у навчальних планах за фахом «Фізичне виховання і спорт» у профільних вузах дисципліна «Атлетизм», є обов'язковою.

Більшість дослідників проблем розвитку силових якостей студентської молоді пішли шляхом вивчення можливостей атлетизму в вищих навчальних закладах (О. Дмитрієв, 2006; В. Чінгісов, 2009).

Деякі науковці присвятили свої роботи пошуку ефективних засобів і методів атлетизму та створення на їх основі відповідних методик, акцентованих на рішенні оздоровчих завдань фізичного виховання учнівської молоді.

Ряд вітчизняних дослідників вважають головним те, що атлетизм є найефективнішим засобом для розвитку різних силових здібностей студентів ВНЗ, особливо в процесі спортивно-педагогічного вдосконалення.

Також фахівцями зазначається, що особливістю розвитку силових якостей у вузах є забезпечення високого рівня загальної силової підготовленості студентів, необхідного для повноцінного виконання ними майбутньої професійної діяльності, всебічного фізичного розвитку і пропорційної статури.

В той же час передбачається, що силова підготовка студентів повинна вирішувати завдання всебічного розвитку їх силових здібностей для того, щоб забезпечити необхідний рівень і максимальної сили, і силової витривалості, і швидкісно-силових здібностей.

Отже, стає необхідним наукове обґрунтування та розробка методик комплексного розвитку силових якостей студентів ВНЗ, що дозволяють одночасно і паралельно вирішувати зазначені вище завдання. Крім цього, аналіз літературних джерел показав, що в методиках повинна бути детально відпрацьована технологія оптимізації тренувальних навантажень, яка не веде безпосередньо до зниження фізичної працездатності протягом наступного навчального дня після занять силової спрямованості.

Ми вважаємо, що використання методики комплексного розвитку силових здібностей студентів вузу засобами атлетизму може забезпечити значний приріст за короткий термін показників динамічної та статичної сили, динамічної та статичної силової витривалості, а також швидкісно-силових здібностей.

У зв'язку з цим, стає актуальною потребою подальше вивчення особливостей та розробка методики розвитку силових якостей студентів ВНЗ у групах спортивно-педагогічного вдосконалення в процесі вивчення дисципліни «Атлетизм».

УДК 796

Ткач Ю. Ю.¹, Левченко Л. І.²

¹студ. гр. УФКС-110 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДИКИ КОЛОВОГО ТРЕНУВАННЯ НА УЧБОВО-ТРЕНУВАЛЬНИХ ЗАНЯТТЯХ У ЮНИХ ПЛАВЦІВ

Основна форма навчання юних спортсменів – тренування. Через систему тренувань здійснюється цілеспрямований педагогічний вплив, вирішуються основні спортивні, оздоровчі та виховні завдання я вважаю що цікаво подана система спортивних вправ в значній мірі визначає наперед успіх тренування, налаштовує юних спортсменів на робочий лад і найчастіше визначає кінцеву мету навчальної роботи на тренуванні.

При навчанні та вихованні юних спортсменів можуть бути використані різні методи організації тренувань, що залежить від віку займаються, етапу багаторічної спортивної підготовки.

Основним завданням початкового етапу підготовки є поліпшення фізичної підготовленості тих, що займаються. У цих цілях використовують метод колового тренування, який має велику популярність. Цей метод дозволяє юним спортсменам займатися одночасно і самостійно, домагаючись високої моторної щільності. На таких заняттях з'являється реальна можливість використання максимальної кількості різноманітного інвентарю та обладнання. Вправи комплексів кругового тренування сприяють загальному фізичному розвитку.

Методичною основою «колового тренування» є багаторазове виконання певних рухів, в умовах точного дозування навантаження і точно встановленого порядку її зміни і чергування з відпочинком. Тому колове тренування являє собою організаційно-методичну форму занять фізичними вправами, спрямованими в основному на комплексний розвиток рухових якостей. Одна з найважливіших особливостей – чітке нормування фізичного навантаження і в той же час суворе її індивідуалізація.

Численні дослідження підтвердили ефективність колового тренування навіть при рідкісному її використанні. Встановлено, що при використанні кругового тренування значно підвищується рівень розвитку сили, зростає динамометрія правої і лівої кисті, збільшується станова сила. Аналіз змін фізичної підготовленості дозволяє відзначити ефективний вплив кругового тренування на поліпшення статичної силової витривалості і швидкості рухів.

Об'єкт дослідження – навчально-тренувальний процес юних плавців.

Предмет дослідження – засоби кругового тренування в підготовці плавців займаються в групах початкової підготовки.

Гіпотеза дослідження – припускаємо, що включення в навчально-тренувальний процес юних плавців засобів кругового тренування дозволить збільшити рівень їх фізичної підготовленості та сприятиме підвищенню результатів виступу в змаганнях.

Мета дослідження – розробити та визначити ефективність методики застосування кругового методу тренування в процесі навчально-тренувальних занять юних плавців.

Практична значущість дослідження: дані отримані нами в дослідженні допоможуть практичній діяльності тренерів груп початкової підготовки спеціалізуються у підготовці плавців СДЮСШОР.

УДК 796

Захарова О. М. старш. викл. ЗНТУ

ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Одним з інтегральних показників, що визначає культурний потенціал країни, є рівень здоров'я дітей та молоді, отже сучасні стратегії освіти мають бути спрямовані на зниження рівня захворюваності та здоров'язбереження всіх суб'єктів освітнього процесу.

Система освіти є однією з найбільш важливих структур, яка закладає основи здорового способу життя, тим самим, сприяючи збереженню психічного, фізичного і морального здоров'я підростаючого покоління, відповідно, і нації в цілому.

В той же час проблема зростання захворюваності за період навчання в загальноосвітніх закладах залишається однією з найбільш гострих.

Вирішення її повинно здійснюватися в рамках всіх предметних дисциплін, але безсумнівним є той факт, що головна роль повинна відводитися предметній галузі «Фізична культура». Однак, на сучасному етапі педагоги фізичної культури недостатньо володіють здоров'язбережувальною компетентністю, а також недооцінюють роль предметної галузі «Фізична культура» в структурі освітнього процесу як засобу формування культури і зміцнення здоров'я учнів.

У зв'язку з цим стає необхідним формування у майбутніх педагогів фізичної культури здоров'язбережувальної компетентності, спрямованої на вироблення особистісно-ціннісних та діяльнісно-практичних орієнтирів збереження і зміцнення

ня здоров'я своїх майбутніх учнів (Я. А. Бельський, Є. С. Вільчковський, М. А. Герцик, О. М. Вацеба, О. Ц. Демінський, В. П. Каргополов, Ф. М. Медвідь, Г. А. Шашкін, І. А. Зимня).

Враховуючи, що здоров'язбереження будується на реалізації трьох принципів: збереження, зміцнення і формування здоров'я (Г. К. Зайцев), здоров'язбережувальна компетентність повинна розглядатися в єдності здоров'я-розвитку, здоров'яукріплення і здоров'явдосконалення (Н. Н. Малярчук).

Аналіз літератури (А. Г. Бусигін, І. К. Дракін, Д. А. Іванов, К. Г. Митрофанов, Є. В. Шмакова та ін.) дозволив визначити, що компетентність може розглядатися, як готовність успішно вирішувати виникаючі проблеми, в тому числі і в професійній підготовці. Її сутність може виражатися в єдності набутих знань, умінь і способів діяльності.

Таким чином, здоров'язбережувальна компетентність студентів педагогічних вузів спеціальності фізична культура і спорт представляє собою готовність майбутніх педагогів кваліфіковано здійснювати, аналізувати і коригувати діяльність щодо здоров'язбереження в професійному і особистісному аспектах, на основі стійкої мотивації здорового способу життя, прийняття єдності тілесного, душевного і духовного здоров'я всіх суб'єктів освітнього процесу.

Науковці єдині в тому, що в ряду ключових професійно-педагогічних компетентностей виділяється компетентність здоров'язбереження (І. А. Зимня, В. П. Горашук, О. Д. Дубогай, Д. Є. Воронін). У відповідності з основною метою фізичної культури в освітніх установах – формування культури здоров'я у молоді, здоров'язбережувальна компетентність займає провідне місце в ряду професійно-педагогічних компетентностей майбутнього педагога фізичної культури.

Тільки при компетентнісному підході у фізкультурно-педагогічній освіті можлива підготовка педагогів, які можуть вирішувати проблему формування культури здоров'я, охорони здоров'я та профілактики захворювань учасників освітнього процесу, відповідно тільки той педагог фізичної культури, який володіє компетентністю здоров'язбереження, здатний реалізувати і побудувати навчально-виховний процес таким чином, при здоров'я суб'єктів освітнього процесу.

Однак, аналіз робіт дослідників у галузі здоров'язбережувальної компетентності майбутніх педагогів, якому забезпечуються реальні умови для формування культури та охорони фізичної культури, проведений нами в ході вивчення даного питання, показав, що зазначена проблема розроблена недостатньо.

У зв'язку з цим, стає актуальною потребою подальше вивчення питання формування здоров'язбережувальної компетентності в професійній підготовці майбутнього педагога фізичної культури.

УДК:796

Кулик Д. С.¹, Пущина І. В.²

¹студ. гр. УФКС-120 ЗНТУ

²канд. пед. наук, доц. ЗНТУ

АНАЛІЗ РУХОВИХ ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасні умови життя характеризуються істотним погіршенням фізичного і психічного здоров'я різного контингенту населення України. Результати досліджень цілого ряду авторів свідчать про те, що досить несприятлива ситуація спостерігається і серед працівників, зайнятих у різних галузях промислового виробництва, організм яких найбільшою мірою схильний до несприятливих впливів різних факторів навколишнього середовища. На жаль, в даний час проблемам збереження стану здоров'я працівників промислового виробництва приділяється недостатня увага. Основною причиною є зміна соціально-економічних та організаційно-правових особливостей функціонування та взаємодії сучасних промислових підприємств з фізкультурно-оздоровчими організаціями, хоча всіма визнається їх важлива роль у соціально-економічному житті сучасного суспільства.

У зв'язку з цим, багатьма фахівцями в галузі фізичного виховання висловлюється припущення, що створення і практичне впровадження нових організаційних моделей фізкультурно-оздоровчої роботи на підприємстві може сприяти суттєвому підвищенню рівня фізичного стану осіб, зайнятих у промисловому виробництві, і, як наслідок, оптимізації їх фізичного та психічного здоров'я, зростанню працездатності і т. п.

Важливо відзначити, що на думку більшості фахівців, профілактичні заходи з використанням засобів фізичної культури для дорослого населення найбільш ефективно реалізуються саме в умовах сучасних підприємств в силу їх відносної економічної самостійності, можливості прийняття рішень щодо розширення соціальної бази підприємства, наявності відповідної медичної бази та умов для реалізації різних фізкультурно-оздоровчих програм. Проте, сьогодні в Україні практично відсутні експериментальні розробки, що стосуються аналізу рухових потреб дорослого населення, оцінки ефективності використання заходів фізкультурно-оздоровчої спрямованості серед осіб, зайнятих у промисловому виробництві, а основна увага фахівців зосереджена на питаннях, що стосуються покращення фізичного стану дітей шкільного віку та студентської молоді.

Крім цього, у більшості досліджень в якості основних критеріїв ефективності використання засобів фізичної культури використовуються традиційні показники систем кровообігу, зовнішнього дихання, фізичної працездатності,

фізичної підготовленості та ін., але практично не використовуються показники, що характеризують психофізіологічний статус організму. Все це свідчить про те, що комплексного дослідження ефективності використання тих чи інших фізкультурно-оздоровчих програм серед працівників промислового виробництва не проводилося, що підтверджує актуальність проблеми.

Мета дослідження – здійснення аналізу рухових потреб та експериментальне обґрунтування програми підвищення мотивації до фізкультурно-оздоровчих заходів.

Завдання дослідження:

1. Вивчити теоретичні аспекти проблеми підвищення ефективності системи фізкультурно-оздоровчих заходів серед осіб, зайнятих в промисловому виробництві.

2. Здійснити аналіз рухових потреб верстатників 25–45 років, працівників ВАТ «Мотор Січ».

3. Експериментально обґрунтувати комплексну програму підвищення мотивації до фізкультурно-оздоровчих заходів чоловіків 25–45 років, які працюють в умовах промислового підприємства.

За результатами аналізу анкетування працівників ВАТ «Мотор Січ» 25–45 років, які регулярно займаються фізичною культурою і спортом майже в 5 разів менше осіб із захворюваннями серцево-судинної системи, майже в 7 разів – із захворюваннями опорно-рухового апарату, в 3,5 рази – з простудними захворюваннями, майже в 8 разів – із захворюваннями нервової системи, майже в 4 рази – з шлунково-кишковими захворюваннями. На думку респондентів анкетування до основних причин незадовільного стану фізкультурно-масової роботи на підприємствах в сучасних соціально-економічних умовах є наступні:

- недостатній рівень пропаганди занять фізичною культурою і спортом як складової здорового способу життя;
- незначне застосування сучасних рухових методик оздоровлення з урахуванням специфіки умов праці працівників;
- недостатній перелік і якість фізкультурно-оздоровчих і спортивних послуг, які надаються спортивними об'єктами, що не дозволяють підвищити попит на них працівників як конкретного підприємства, так і сторонніх споживачів;
- недостатня кількість спортивних секцій по найбільш популярним видам.

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ У ЛІЦЕЯХ З ПОСИЛЕНОЮ ВІЙСЬКОВО-ФІЗИЧНОЮ ПІДГОТОВКОЮ

Створення системи військових ліцеїв та ліцеїв з посиленою військово-фізичною підготовкою розпочалось з перших днів незалежності України та з початком реформування збройних сил України. На сьогоднішній день в Україні нараховується 17 ліцеїв з посиленою військово-фізичною підготовкою. Основні цілі та завдання виховної системи в ліцеях є формування почуття патріотизму і духовності, психологічної та фізичної готовності ліцеїстів до виконання громадського та конституційного обов'язку щодо захисту національних інтересів та незалежності держави, підвищення престижу військової служби.

Виконання покладеної суспільством на систему ліцеїв місії включає чотири взаємопов'язані аспекти: загальноосвітній (набуття учнями загальної середньої освіти); спортивно-фізкультурний (розвиток фізичних якостей учнів, підготовка спортсменів з прикладних та інших видів спорту), прикладний (повноцінна військова підготовка, забезпечення основи для набуття конкретної військової спеціальності) і виховний (сприяння гармонійному вихованню, професійному самовизначенню, а також психологічної готовності вихованців до військової служби).

Навчальна робота в ліцеї організовується згідно з відповідними навчальними програмами загальноосвітньої школи, положеннями та державними стандартами освіти. Ці програми отримали наукове обґрунтування у роботах О. І. Бугайова, С. У. Гончаренко, В. В. Краєвського, І. Я. Лернера, О. І. Ляшенко, М. Н. Скаткіна та інших дослідників. Фізичне виховання ліцеїстів реалізуються за навчальними програмами загальноосвітньої школи з використанням традиційних методичних підходів і педагогічних умов (В. В. Зайцева, Т. Ю. Круцевич, В. А. Вишневський, І. Д. Глазирін) та особистісних характеристик старшокласників (В. В. Серебрянников, А. М. Нагорна, В. В. Беспалько, Г. О. Слабкий).

Прикладна підготовка юнаків проводиться відповідно до Програми допризовної підготовки військового ліцею та ліцеїв з посиленою військово-фізичною підготовкою, що затверджується Міноборони разом з Міністерством освіти. Наукове обґрунтування ці програми отримали у наукових працях Г. А. Єдинака, О. В. Кириченко, В. М. Мисіва, О. П. Скавронського, та інших дослідників.

У той же час, особливої наукової уваги потребує виховний аспект занять в ліцеях з посиленою військово-фізичною підготовкою.

Як засвідчує аналіз наявних наукових джерел з проблематики виховання особистості в ліцях з посиленою військово-фізичною підготовкою, на сьогодні не існує чіткого розуміння їх виховних цілей; не встановлений взаємозв'язок між самовихованням ліцеїстів та виховною роботою в ліцеї; не розроблено діагностичного інструментарію для встановлення рівню вихованості курсантів; лише частково розкриті шляхи стимулювання особистісного розвитку вихованців у процесі індивідуальних бесід, тренувань та змагань; не виявлено експериментальних доказів того, що розвиток особистості вихованців ліцеїв відбувається не стихійно, а під впливом цілеспрямовано використаних виховних методів та прийомів.

Означене вказує на необхідність оптимізації виховного процесу у системі військових ліцеїв за рахунок скоординованих дій (науковців, офіцерів, ліцеїстів, батьків, адміністрації), спрямованих на удосконалення структури цього процесу, з метою більш ефективного формування у вихованців стійкої системи соціально значущих рис.

Відзначимо, що аналіз досвіду функціонування системи ліцеїв з посиленою військово-фізичною підготовкою виявив наявність ряду суперечностей, що виражаються у невідповідності між:

- прийняттям нової парадигми освіти, відповідно якої пріоритетом виступає виховання особистості військового, якому притаманні високі моральні якості, дисциплінованість, любов до військової служби та професії офіцера на основі військово-професійної орієнтації та відсутності науково обґрунтованих засад такого виховання;

- традиційним зосередженням уваги на фізичному вихованні ліцеїстів та необхідністю приділення уваги іншим напрямкам виховання (розумовому, моральному, трудовому, естетичному та ін.);

- існуванням стихійних і різноспрямованих формуючих впливів на особистість ліцеїста у та необхідністю їхнього впорядкування та спрямування у відповідності суспільному запиту.

Актуальність проблеми організації виховного процесу в ліцях з посиленою військово-фізичною підготовкою, наявність невирішених суперечностей, що виникли у ході функціонування системи ліцеїв на сьогоднішньому етапі, а також еkleктичність сучасних вітчизняних наукових досліджень з питань виховання особистості у цій системі зумовили напрямок нашого наукового пошуку.

УДК:796

Лось В. В.¹, Мазін В. М.²

¹студ. гр. УФКС-110 ЗНТУ

²канд. пед. наук, докторант ЛНУ

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ФІЗИЧНИХ ЯКОСТЕЙ У ЮНАКІВ 18–20 РОКІВ ПРИ ВИКОРИСТАННІ РІЗНИХ ВИДІВ ТРЕНАЖЕРІВ

Головним завданням сучасного українського суспільства є побудова потужної, демократичної, європейської держави. Однак це можливо лише за умови існування здорової, сильної нації, тому однією з головних проблем є збереження здоров'я людей, як духовного так і фізичного.

Екологічна й демографічна ситуація, тривалий робочий день, «неактивний» спосіб життя, перерозподіл суспільних цінностей та інші чинники спричинили погіршення стану здоров'я дорослого населення України, включаючи навіть юнаків 18–20 років, у яких спостерігаються проблеми з опорно-руховим апаратом та загальним розвитком м'язової системи.

Одним із можливих шляхів вирішення названої вище проблеми є заняття бодібілдингом, які сприяють розвитку фізичних якостей (в особливості витривалості та сили), а також стимулюють роботу серцево-судинної та нервової системи.

Окрім того, заняття бодібілдингом сприяють перетворенню тіла людини у відповідності до соціальних і культурних еталонів. Перетворене у процесі занять бодібілдингом тіло набуває соціокультурних значень і смислів і більш ефективно виконує певні соціокультурні функції.

Як показує наш досвід, створення естетично красивого, привабливого тіла, що часто виступає стимулом для багатьох людей, особливо для юнаків 18–20 років. Саме цей мотив часто стає домінуючим для сучасної молоді, адже це дозволяє молодим людям реалізувати себе, досягти конкретних особистісних цілей, і на основі цього досягти поваги та успіху у житті. Більш того, бодібілдинг виступає альтернативою «нездорового» способу життя, адже силові вправи є несумісними із тютюнопалінням та вживанням алкоголю.

Отже, актуальність нашого дипломного дослідження обумовлюється, з одного боку, високим інтересом сучасних молодих людей до побудови красивого розвиненого тіла, а з іншого – у нагальній необхідності покращення стану розвитку їх фізичних якостей і стану здоров'я.

Обґрунтування актуальності дослідження дозволяє перейти до формулювання його наукового апарату, основними компонентами якого є його мета, об'єкт, предмет і задачі.

Мета роботи: наукове обґрунтування авторської методики занять бодібілдингом для юнаків 18–20 років. Задачі дослідження: проаналізувати існуючу науково – методичну літературу з проблеми дослідження; розробити методику розвитку тілесних параметрів юнаків 18–20 років засобами бодібілдингу; провести порівняльний аналіз тілесних параметрів до і після застосування методики.

Об'єкт дослідження: процес фізкультурно-оздоровчих занять юнаків 18–20 років з використанням засобів бодібілдингу. Предмет дослідження – методика вдосконалення тілесних параметрів юнаків 18–20 років засобами бодібілдингу.

Практичне значення роботи полягає в можливості застосування розробленої методики під час занять бодібілдингом юнаків 18–20 років.

УДК 796

Устіловський Р. В.¹, Шуба Л. В.²

¹студ. гр. УФКС₃-110 ЗНТУ

²канд. пед. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ІНСТРУКТОРІВ З ЗАГАЛЬНОЇ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ В СИСТЕМІ ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИН МІСТА ЗАПОРІЖЖЯ

Актуальність дослідження. Фізичне виховання є головним напрямом впровадження фізичної культури і становить органічну частину загального виховання, покликану забезпечити розвиток фізичних, морально-вольових, розумових здібностей та професійно-прикладних навичок людини.

Фізична підготовка військовослужбовців, особового складу правоохоронних органів, прикордонних військ та інших військових формувань ґрунтується на потребі розвивати професійно важливі навички та якості, необхідні у бойовій діяльності, оволодінні зброєю, сучасною бойовою технікою, їх ефективному використанні, здатності витримати великі фізичні та нервово-психічні навантаження. Вона спрямована на безумовне забезпечення фізичної і психологічної готовності контингенту до бойової і службової професійної діяльності та здійснюється шляхом гармонійного поєднання передових форм спортивно-масової роботи та фізичної підготовки.

Фізична підготовка у системі підготовки НГУ являється основним предметом навчання, та за її станом оцінюють боєздатність підрозділів, а у сучасних умовах ще і тим, що НГУ приймає участь у бойових діях на сході

країни, де особовий склад стикається з великими фізичними навантаженнями, і добра фізична підготовка воїна є запорукою успішного виконання завдання, а іноді і збереження життя. Тому не аби яка відповідальність покладена на спеціалістів з фізичного виховання які мають розкрити усю свою майстерність та професіоналізм, втілити у дію отримані знання, досвід для підготовки особового складу.

Актуальність даної теми виходить з того, що процес становлення спеціалістів з фізичного виховання у військовій частині проходить з певними труднощами, насамперед це пов'язано з тим, що у фахівців відсутній попередній досвід у виконанні визначених обов'язків, спеціалісту приходить на «голе» місце, де відсутня напрацьована методична база та традиції підготовки.

Основи формування професійної майстерності фахівця мають стати тим завдатком, який буде штовхати уперед до професійного розвитку особистості, та дозволить оптимізувати всі види навчальної роботи, направляти їх на всебічний розвиток і сприяти вдосконаленню особистості військовослужбовців, формувати його світогляд і здібностей. Отже, ця тема є своєчасною та актуальною.

УДК 796

Мінаєва А. О. секр.-друк. ЗНТУ

ВИКОРИСТАННЯ ДИСЦИПЛІНИ СПОРТИВНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ У СТУДЕНТІВ ФАКУЛЬТЕТУ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ

Актуальність дослідження. Спортивно-педагогічне удосконалення є однією з основних дисциплін навчального плану факультетів фізичної культури. Вивчаються основні поняття і терміни, щодо особливості професійної діяльності вчителя фізичної культури та основи майстерності і професійного удосконалення вчителя фізичної культури.

За останні роки спортивно-педагогічне удосконалення вчителів та тренерів набирає значних обертів в сфері фізичної культури та спорті, збагачується рівень знань, умінь і навичок, з'являються нові методики, погляди та методи навчально-тренувального процесу.

Незважаючи на численні дослідження фахівців (Т. Круцевич, М. Мельничук, О. Андрєєва, А. Лукьяненко, Л. Петрина, Г. Глоб, О. Кібальник), актуальною є проблема пошуку ефективних програм підвищення рухової активності студентів з метою покращення стану їхнього здо-

ров'я та удосконалення фізичної підготовленості за рахунок впровадження сучасних фізкультурно-оздоровчих технологій, які б сприяли розвитку позитивної мотивації до занять фізичною культурою, формували основи самостійної оздоровчої діяльності як у системі освіти у вищому навчальному закладі так і у вільний час.

Сучасні тенденції у світовому оздоровчому русі супроводжуються появою нових термінів і понять у сфері цього соціокультурного феномена. Однак оздоровчий фітнес у всіх її різновидах – один із сучасних систем оздоровчої гімнастики, який спрямований на формування статури дівчат та жінок та виховання вміння красиво рухатися. Ефективними в цьому напрямку є спеціальні танцювальні та гімнастичні вправи.

У сучасній науковій та спеціальній літературі питання впливу занять фітнесом на рівень фізичної підготовленості різних верств населення під впливом групових занять висвітлені недостатньо.

У системі фізичного виховання студентів назріла необхідність проведення занять, спираючись на можливості та схильності тих, хто займається. Різноманітність занять, що проводяться, у багатьох випадках зумовлює зацікавленість та бажання студентів займатися фізичними вправами взагалі та фітнесом зокрема.

Необхідність вивчення наукових основ впливу занять групах на рівень фізичної підготовленості, а також планування оздоровчо-тренувального процесу послужили підставою для проведення цього дослідження.

Використання системного підходу під час проведення з дисципліни спортивно-педагогічного вдосконалення сприяло підвищенню ефективності фізичних навантажень, які виконуються на заняттях.

Аналіз спеціальної літератури й узагальнення передового досвіду підготовки фахівців у галузі фізичного виховання та спорту, а також у сфері оздоровчих занять виявив, що багато досліджень проведено у сфері підготовки тренерів з фітнесу (М. Батищева, Т. Лисицька, С. Атаманюк та інші), вивчення впливу фітнесу на організм (В. Чебураєв, Т. Лисицька, Е. Майданюк, та інші), впровадження фітнесу в процес фізичного виховання з різними верствами населення (О. Мороз, Т. Киреева, Л. Андрющенко та інші), але не знайдено жодної фундаментальної праці стосовно впливу різних видів оздоровчого фітнесу на фізичний та функціональний стан студенток вищих навчальних закладів.

Отже, у зв'язку із вище наведеним відмічаємо, що наша тема дослідження є актуально і своєчасною.

Об'єкт дослідження – навчально-тренувальний процес студенток, які відвідують заняття зі спортивно-педагогічного вдосконалення.

Предмет дослідження – зміст та методика проведення занять зі спортивно-педагогічного вдосконалення при використанні фітнесу.

Мета дослідження – розробити та експериментально обґрунтувати методику проведення занять зі спортивно-педагогічного вдосконалення для дівчат при використанні фітнесу з урахуванням їх індивідуальних особливостей.

УДК 796

Приходько В. В. д-р пед. наук, проф. ЗНТУ

ПРИМЕНЕНИЕ «ПРИНЦИПА МАЯТНИКА» К ПРАКТИКЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Цель статьи заключается в том, чтобы обосновать применение принципа маятника к условиям развивающейся практики физкультурно-оздоровительных занятий и новой практике здравостроительства.

Отметим, что принцип маятника весьма успешно применяется в спорте. Так, результаты педагогического эксперимента в спортивных единоборствах показали высокую эффективность достоверным приростом большинства параметров подготовленности испытуемых. Это достигнуто путем применения тренировочных нагрузок по принципу «маятника», т. е. чередованием ударных и разгрузочных микроциклов в недельном цикле. Очередь за тем, чтобы «принцип маятника» нашел применение в области оздоровительной физической культуры.

Исходим из того, что «оздоровительная физическая культура» – это производное от понятия «физическая культура». Оздоровительная физкультура использует все формы, средства и методы физической культуры, которые обеспечивают укрепление и сохранение здоровья, формируют оптимальный фон для жизнедеятельности человека. Задачей оздоровительной физической культуры является общее оздоровление, повышение сопротивляемости организма вредным воздействиям внешней среды, предупреждение заболеваний и т. д. Занятия оздоровительной физической культурой не ставят себе задачу достижения каких-либо спортивных результатов или лечения болезней (как в случае ЛФК) и доступны всем практически здоровым людям.

«Принцип маятника», рекомендуемый нами к использованию в практике оздоровления, естественно вытекает из всеобщего закона диалектики – единства и борьбы противоположностей, являясь, частным случаем всеобъемлющего закона цикличности процессов во Вселенной. В нормальном жиз-

ненном цикле все взаимно противоположные процессы «нагрузки – восстановления» строго соответствуют друг другу, естественным образом вытекая один из другого, синхронизированы с биоритмами и составляют единую колебательную систему – «маятник».

Именно в случае, когда человек ослаблен, болен простейшие и естественные закономерности выходят на первый план и должны стать ориентирами в процессе выздоровления, дать возможность больному или ослабленному идти наиболее верной тропой к здоровью, ибо это вполне естественно и вытекает из сути жизни. У здорового человека все процессы в организме сбалансированы, циркуляция крови, лимфы и энергии по сосудам, точкам и меридианам уравновешена. Однако, нагрузка на организм, а также воздействие внешних неблагоприятных факторов выводят эту систему из состояния равновесия, переводя ее в состояние утомления, которое характеризуется изменением физиологических характеристик организма, накоплением продуктов метаболизма. То есть, в организме человека очевиден определенный сдвиг, в условиях которого он долго существовать не может. На помощь приходят механизмы восстановления, с помощью которых организм вновь готов выдерживать дальнейшие нагрузки.

Во время выполнения нагрузки организм выходит из состояния равновесия на амплитуду, характеризующую величину работы. Утомление стимулирует затем восстановительные процессы в организме, что выражается в движении маятника в противоположном направлении.

Как для спорта, так и для оздоровительных занятий важно: если нагрузка соответствует восстановительным способностям организма, то следует ожидать появления фазы «сверх восстановления», в противном случае следствием перегрузки будет переутомление, с последующими преморбидными состояниями и, как следствие, возникновением болезни.

Под термином «нагрузка», в данном случае, следует понимать все те внешние раздражители, которые приводят организм к утомлению, не превышая порог последующей адаптации, то есть, такие, которые не приводят к разрушению живой системы. К их числу можно отнести физическую, психическую, умственную, эмоциональную нагрузки, внешние неблагоприятные факторы и другое, например, нагрузку массажа. Раскачивающийся маятник характеризует процессы роста, развития, усиления функций. Он свойственен молодым, растущим организмам, выздоравливающим и восстанавливающимся после болезни, хронической перегрузки, переутомления, а также разумно тренирующим свои функции, и основан на описанных законах естествознания, а точнее на известном физиологическом феномене сверх восстановления (суперкомпенсации).

Затухающий или тормозной маятник характеризует организм с ослабленными восстановительными свойствами и нарушенными адаптативными механизмами вследствие следующих факторов: Реальным (единственным) способом остановить затухание «маятника жизни» напрямую зависимым от нашего сознания, воли и действий – это как можно скорее уменьшить внешнюю нагрузку (физическую, психическую и умственную) и устранить влияние вредных факторов.

УДК 796

Патлук О. С.¹, Мазін В. М.²

¹студ. гр. УФКС-110 ЗНТУ

²канд. пед. наук, докторант ЛНУ

МЕТОДИ КОМПЛЕКСНОГО КОНТРОЛЮ РОЗВИТКУ М'ЯЗОВОЇ СИЛИ У ДІТЕЙ СТАРШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Ефективність процесу підготовки школярів в сучасних умовах багато в чому обумовлена використанням методів комплексного контролю як інструменту управління, що дозволяє здійснювати зворотні зв'язки між школярем і педагогом, і на цій основі підвищувати рівень управлінських рішень при підготовці.

Метою контролю є оптимізація процесу підготовки та змагальної діяльності спортсменів на основі об'єктивної оцінки різних сторін їх підготовленості і функціональних можливостей найважливіших систем організму. Ця мета реалізується шляхом вирішення різноманітних приватних завдань, пов'язаних з оцінкою станів учнів, рівня їх підготовленості, виконання планів підготовки, ефективності змагальної діяльності та інформація, яка є результатом вирішення приватних завдань контролю, реалізується в процесі прийняття управлінських рішень, використовуваних для оптимізації структури та змісту процесу підготовки.

В даний час регулярними заняттями спортом охоплено не більше 10% молоді. Все ясніше спостерігається тенденція фізичної деградації підростаючого покоління. За останні 20 років показники м'язової сили у дітей зменшилися на 10–18%. За даними Т. Ю. Круцевич (2010 р.) помітно знижується прагнення до прогулянок з друзями, просто активному відпочинку. В цей же час з'явилося таке захоплення, як робота на комп'ютері та комп'ютерні ігри, чого не було раніше. Ці фактори створюють передумови для розвитку в учнів відхилень у стані здоров'я: порушення постави, зору, підвищення артеріального тиску, накопичення надмірної маси тіла, що в свою чергу схиляє до

різних захворювань серцево-судинної, дихальної систем, порушення обміну речовин.

Загальна задача в процесі багаторічного виховання сили як фізичної якості у дітей старшого шкільного віку полягає в тому, щоб всебічно розвинути її і забезпечити можливість високих проявів у різноманітних видах рухової діяльності (спортивної, трудової).

Вищезазначене доводить актуальність даного дослідження, що проблема розвитку м'язової сили у дітей старшого шкільного віку представляє нині особливий інтерес у зв'язку з вираженими змінами екологічних (несприятливу обстановку), економічних (падіння життєвого рівня населення) і соціальних умов життя суспільства. До перерахованих вище факторів слід віднести також зневажливе ставлення до здоров'я самих школярів, які зловживають алкоголем і курінням, що виразилося у втраті інтересу останніх до занять фізичною культурою.

Метою дослідження було визначити особливості методики розвитку сили у школярів в старших класах.

Здійснення мети роботи передбачало вирішення таких основних задач:

1. Дати визначення поняттю «сила» і «види силових здібностей» у фізичному вихованні школярів.
2. Розглянути методи комплексного контролю розвитку силових здібностей школярів.
3. Оцінити вплив силових фізичних вправ на організм школярів.

Об'єктом дослідження є методи комплексного контролю розвитку сили у дітей старшого шкільного віку.

Предмет дослідження – рівень розвитку силових якостей.

Практична значимість полягає в тому, що вибрана нами методика комплексного контролю для учнів старшого шкільного віку може бути рекомендована для впровадження вчителям фізичного виховання.

УДК 796.82

Саварец Д. Г. старш. преп. ЗНТУ

ОПТИМИЗАЦИЯ ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА ДЗЮДОИСТОК ЦЕЛЮ ПОВЫШЕНИЯ СПОРТИВНОГО МАСТЕРСТВА

Постановка проблемы. На сегодняшний день в Украине замечено снижение профессионального уровня мастерства женской борьбы. Эта проблема, прежде всего, связана с понятием «старения» кадров и спадом уровня мотивации у молодых специалистов, а также недостатком информации о подготовке спортсменов в женском дзюдо (Шишлова Д., Ананченко К., Гринь Л., 2009).

Цель – определить способы оптимизации тренировочного процесса дзюдоисток с целью повышения спортивного мастерства.

Результаты исследования. Проблема построения тренировочного процесса дзюдоисток во многом видится в том, что проведение тренировок по дзюдо осуществляется групповым методом, борцы выполняют одинаковую тренировочную работу, обладая разными функциональными возможностями. В этом плане дополнительно назревает необходимость оптимизации данного процесса.

Проблеме женского спорта постоянно уделялось большое внимание, о чем свидетельствует, на наш взгляд, фундаментальные работы Похолечук Ю. Т., Свечникова Н. В., 1987; Шахлиной Л. Г., 2004 и др., в которых на основании состояния медико-биологических, психологических особенностей спортсменок описаны организация и планирование учебно-тренировочного процесса в различных видах спорта.

За последнее время тренерами, методистами, специалистами спортивной медицины выдвинуто много рекомендаций, направленных на улучшение и оптимизацию учебно-тренировочного процесса и повышение спортивных результатов в женском спорте.

Продолжительность и структура многолетнего процесса спортивной подготовки дзюдоисток зависят от многих факторов, среди которых ведущее место занимают закономерности становления различных аспектов мастерства, формирование адаптационных механизмов в главных функциональных системах, индивидуальные особенности спортсменок, а также содержание самой тренировки с учетом состава средств и методов, динамики нагрузки, построения тренировочных циклов различной продолжительности, направленности и характера.

Максимальная ориентация на индивидуальные особенности спортсменки, строгое соответствие функциональным возможностям планируемых тренировочных и соревновательных нагрузок, характер отдыха, питания, средств восстановления таят значительные резервы повышения эффективности оптимизации спортивной тренировки.

Неизмеримо возросшие требования к уровню и надежности подготовленности высококвалифицированных спортсменов, огромные объемы тренировочных и соревновательных нагрузок в значительной степени обусловили в последние годы потребность поиска новых путей решения этих задач в теории и методике тренировки. При этом с методологических позиций современности возникла насущная необходимость в фундаментальных исследованиях, связанных с комплексной индивидуализацией тренировочной и соревновательной деятельности дзюдоисток, позволяющей конструктивно повысить эффективность их подготовки. В связи с этим становится очевидным, что в построении и практической реализации программ подготовки

спортсменок должна лежать прерогатива получения индивидуально запрограммированных двигательных действий и тренировочных эффектов, а не стремление к выполнению не обоснованных (в основном направленных на максимум) параметров задаваемых нагрузок, что во многом характерно для сегодняшнего дня.

Рациональная подготовка спортсменов в настоящее время может осуществляться только путем оптимизации тренировочного процесса на строго научной основе, что возможно лишь в том случае, когда тренировочные нагрузки, как внешний фактор, совпадают с внутренним, то есть с состоянием спортсмена.

УДК 37.04:796.032–056.26

Шуба В. В. канд. пед. наук, доц. ДДіФКіС

ОРГАНІЗАЦІЯ ТРЕНУВАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ПАРАЛІМПІЙЦІВ ТА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ

Актуальність теми дослідження. Спорт розглядають як багатофункціональне явище культури, сукупність матеріальних і духовних цінностей суспільства, вид і результат діяльності. Залучення людей з обмеженими можливостями у спортивну діяльність має велике соціальне значення, як для такої людини, так і суспільства в цілому.

Методика спортивного тренування людей з обмеженими можливостями в Україні – відносно новий розділ науки. Особливу увагу потребує психолого-педагогічний аспект підготовки паралімпійців на всіх етапах. Як відомо, усі тренування відбуваються під контролем тренерського складу, але ще достатньо багато залежить від самого паралімпійця: його можливостей контролювати себе під час змагань, самостійно пізнавати свої можливості та ресурси, планувати свою діяльність, розподіляти час і багато іншого, від чого залежить успішність спортивної діяльності. Ці питання розглядаються в організації процесу самовиховання. Проблема самовиховання паралімпійців є досить актуальним питанням у педагогіці впродовж останнього часу. Удосконалення процесу самовиховання надає можливість паралімпійцям розкривати свій внутрішній потенціал, адекватно регулювати свій стан під час спортивно-змагальної діяльності, коли організм перебуває на максимальному рівні можливостей, бути гідними членами суспільства і робити значний внесок в його розвиток.

Однак, проаналізувавши різні підходи до феномену процесу самовиховання, ми виявили, що в науці відсутні наукові дослідження процесу самовиховання та педагогічних умов паралімпійців.

Це посилюється необхідністю усунення суперечностей, які мають місце в освітній практиці, зокрема між: сучасними потребами суспільства до формування здорового способу життя та існуючою системою реалізації програми підготовки паралімпійців; потребою цілеспрямованої організації процесу самовиховання людей з особливими потребами та недостатньою розробленістю необхідного для цього науково-методичного забезпечення.

Тому, одним із нових підходів до розв'язання проблеми реалізації потенційних можливостей паралімпійців може стати організація процесу самовиховання та розробка й обґрунтування педагогічних умов, які включають в себе організацію способу життя та діяльності, спрямованої на досягнення життєвої мети та професійного самовдосконалення.

Об'єкт дослідження – процес самовиховання паралімпійців.

Предмет дослідження – педагогічні умови організації процесу самовиховання паралімпійців.

Мета дослідження – визначити, теоретично обґрунтувати педагогічні умови організації процесу самовиховання паралімпійців та експериментально перевірити їх ефективність.

УДК 796.855

Сметанін С. В. старш. викл. ЗНТУ

ОРГАНІЗАЦІЯ СПЕЦІАЛЬНОЇ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ СПОРТСМЕНІВ-УШУЇСТІВ В ПЕРЕДЗМАГАЛЬНОМУ ПЕРІОДІ

При організації підготовки спортсменів вищої кваліфікації в ушу-таолу в передзмагальному періоді використовуються мезоцикли від 45 до 60 днів. Загалом, передзмагальний цикл підготовки в спортивному ушу-таолу є одним з найбільш відповідальних етапів річного циклу.

Підготовка ведеться за трьома основними напрямками:

1. Технічна підготовка.
2. Фізична підготовка (загальна та спеціальна).
3. Психологічна підготовка.

Особливо треба підкреслити, що такий поділ на блоки є дещо умовним, хоча і визнається всіма фахівцями і теоретиками спортивної методології в ушу. Безпосередньо в практиці тренувального процесу завдання одного блоку за певних умов можуть успішно вирішуватися завдяки використанню засобів іншого блоку, а в цілому весь процес підготовки має в результаті привести до вирішення завдань інтегральної підготовки. Крім того, в деяких наукових працях, в залежності від наукової школи, визнається і більш складна

структура передзмагальної підготовки (окремо розглядається загальна та спеціальна фізична підготовка, тактична підготовка може виділятися окремим блоком, або розглядатися у комплексі тактико-технічної підготовки, теоретична (або в деяких працях «інтелектуальна») підготовка може розглядатися окремо від психологічної, нарешті, комплексна, або інтегральна підготовка визнається за самостійний елемент структури підготовки і т. д.). Аналіз літературних джерел показує, що, втім, в площині практичної підготовки в більшості випадків доцільно дотримуватися саме зазначеного вище дещо спрощеного розподілу на технічну, фізичну та психологічну підготовку. Запропонований підхід без зайвого ускладнення структури, дозволяє фахівцям ефективно вирішувати практичні завдання в умовах жорсткого ліміту часу в передзмагальних циклах підготовки завдяки комбінуванню елементів трьох базових блоків в різних пропорціях.

В передзмагальному періоді в ушу-таолу виділяють 2 функціональні етапи:

- направлений на підвищення рівня загальної та спеціальної фізичної підготовленості атлета;

- направлений на підвищення рівня технічної та комплексної підготовленості.

Як свідчать дані літератури, в тому числі і отримані при аналізі праць провідних китайських спеціалістів з даного виду спорту, фізична підготовка займає 20% загального обсягу передзмагального навантаження. З них 3% становить тренування власне швидкісних якостей, 10% відводиться на тренування швидкісної витривалості, і приблизно 7% виділяється на тренування силових здібностей. Питання розвитку інших фізичних якостей в передзмагальному циклі вирішується комплексно під час тренування елементів, умовно віднесених до інших блоків підготовки.

В передзмагальному періоді рекомендується використання двох одностипних триденних мікроциклів з двома тренувальними заняттями на день протягом тижня. На початку мезоциклу виконують перш за все вправи на розвиток гнучкості (жоу гун), наприкінці циклу виконують тренування на розвиток силових якостей. Спеціалізовані тренувальні заняття для розвитку спеціальної фізичної підготовленості плануються в ранковому тренуванні першого дня мікроциклу і в вечірньому тренуванні останнього (третього) дня мікроциклу. Якщо тижневий цикл починається з понеділка, то під час другого (вечірнього) тренування в середу виконуються ударні силові навантаження. В четвер – суботу тренування повторюються за наведеною схемою, за виключенням останнього вечірнього тренування, під час якого активно використовуються засоби психологічної підготовки та активного відпочинку. Під час спеціалізованих тренувальних занять для підвищення спеціальної фізичної підготовки використовуються різноманітні вправи якомога більше на-

ближені до режиму виконання змагальних вправ в ушу. Серії виконання окремих вправ як правило не перевищують за тривалістю 2-х хвилин, але виконуються зі значною швидкістю та інтенсивністю. Засобами розвитку спеціальної фізичної підготовки в інших тренувальних заняттях мікроциклу є переважно виконання окремих технічних елементів та різних за об'ємом частин змагальної програми в повторному режимі.

Висвітлення існуючих проблем спеціальної фізичної підготовки в ушу в передзмагальному циклі та пошук шляхів їх усунення становить перспективу подальших досліджень в цьому напрямку.

УДК 796.332.015.1

Семенюк В. М.¹, Корж Н. Л.²

¹студ. гр. УФКС-112 ЗНТУ

²старш. викл. ЗНТУ

МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СИЛОВОЇ ПІДГОТОВКИ ШКОЛЯРІВ З УРАХУВАННЯМ БІОЛОГІЧНОГО ВІКУ

Програма фізичного виховання у загальноосвітніх закладах передбачає форми організації занять, які не можуть певною мірою компенсувати дефіцит рухової діяльності учнів, що виникає в умовах насиченого загальноосвітнього процесу. Виховання здорового покоління з гармонійним розвитком фізичних і духовних якостей – одне з основних завдань сучасного суспільства.

У своїх дослідженнях Балсевич В. К. встановлює, що рухова активність стимулює нормальне протікання природного процесу фізичного розвитку, підвищує життєздатність організму, сприяє формуванню високого ступеня пристосовності функціональних систем організму до постійно змінних умов зовнішнього середовища.

Удосконалення методів, засобів та пошук нових шляхів розвитку фізичних якостей (сили, швидкості, витривалості та ін.), школярів з урахуванням біологічного віку має бути головним змістом системи фізичного виховання загальноосвітніх закладів. Сформована ситуація вимагає нових підходів до виховного процесу та необхідності використання та впровадження силової підготовки школярів 13–15 років з урахуванням біологічного віку.

Біологічний вік – відповідність індивідуального морфофункціонального рівня деякої середньостатистичної норми особистості, що відбиває нерівномірність розвитку, зрілості і старіння різних фізіологічних систем, темп вікових змін адаптаційних можливостей організму.

Біологічний вік може випереджати або відставати від хронологічного віку (паспортний).

Фізичний розвиток – це природний біологічний процес становлення форм і функцій людського організму.

Фізична підготовленість – поняття більш широке, для оцінки якого потрібні вікові норми фізичного розвитку, фізичних якостей і функціонального стану організму. Разом із тим, фізичний розвиток і фізична підготовленість учнів 13–15 років підпорядковується певним закономірностям і залежить від сукупності соціальних, кліматично-географічних і біологічних факторів.

Основною відмінністю та особливістю середнього шкільного віку полягає в тому, що це період статевого розвитку організму (пубертатний період). За віковим особливостям їх, можна віднести до групи: підлітковий вік – юнаки 13–16 років, дівчата – 12–15 років.

У значної частини дітей 13–15 років біологічний і хронологічний (календарний) вік збігаються. Проте зустрічаються діти і підлітки, у яких біологічний вік випереджає, або відстає від хронологічного віку.

Отже, при розробки методики силового тренування треба враховувати, що найсприятливіший період для розвитку силових можливостей у дівчат припадає на період 11–13 років, а у юнаків – 12–15 років.

У період статевого дозрівання (в середньому з 12 до 16 років) відбувається бурхливий розвиток усього організму. Це проявляється значним збільшенням зросту, маси тіла, обводу грудної клітки, глибокими змінами у діяльності серця, центральної нервової системи.

Тренувальні заняття мають включати велику кількість силових вправ із застосуванням наступних принципів підготовки:

- враховують особливості будови тіла юних спортсменів: довжину і масу тіла, пропорції, особливості конституції будови тіла (за Шелтоном);
- поступове збільшення навантажень та відсутність установки на максимальний результат у найкоротший час;
- оздоровча спрямованість занять та всебічна фізична підготовка.
- навчання у поєднанні з виховними заходами, збільшення тривалості етапу початкової підготовки з обмеженням великих тренувальних навантажень;
- забезпечення високої емоційності занять, страхування та самострахування під час вивчення техніки виконання силових вправ;
- проведення змагань на місцевому (класному), шкільному та міжшкільному рівні.

Підібравши та застосувавши правильну методику силової підготовки для дітей середнього шкільного віку, ми зможемо позитивно вплинути на подальший розвиток фізичних якостей, фізіологічний та морфологічний розвиток дитини, тим самим вирішити одну із найважливіших задач фізичного виховання, яка спрямована на гармонічний розвиток особистості.

УДК 796

Скотаренко В. С.¹, Буренко М. С.²

¹студ. гр. УФКС-110 ЗНТУ

²старш. викл. ЗНТУ

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ТЕХНІЧНИХ НАВИЧОК У ФУТБОЛІСТІВ 10–11 РОКІВ

Актуальність та доцільність дослідження. У кожній країні проблеми підготовки футболістів вирішуються згідно з наявними умовами і можливостями. Однак існують і загальні принципи, якими керуються тренери у своїй діяльності. Успішність гри спортсмена значною мірою залежить від того, наскільки швидко він реагує на дії суперника й партнера по команді, реалізує власні практичні задуми. Звідси й виникає особлива важливість удосконалення здатності футболіста до застосування технічних прийомів та навичок.

Навчання технічних прийомів, згідно з навчальною програмою для ДЮСШ, починається з першого року навчання у групах початкової підготовки дітей 6-річного віку та відбувається послідовно: усі прийоми вивчаються окремо. Багато провідних тренерів відзначають недостатній рівень технічної підготовленості юних футболістів по закінченню навчання у групах початкової підготовки. Окремі труднощі виникають у футболістів 10–11 років під час виконання контрольно-перевідних тестів, коли відбувається відбір найбільш обдарованих і перспективних спортсменів у навчально-тренувальні групи, що у футболі відповідає етапу попередньої базової підготовки.

Тому, особливої актуальності набувають дослідження з проблеми обґрунтування раціонального планування технічної підготовки юних футболістів у річному циклі на етапі попередньої базової підготовки на основі визначення дискримінативних ознак у нерозривних сполученнях технічних елементів, які найчастіше виконуються гравцями більш високої кваліфікації під час змагальної діяльності.

Метою даного дослідження є розробити та експериментально обґрунтувати методику технічної підготовки юних футболістів 10–11 років.

У даній роботі були поставлені наступні завдання:

1. На підставі аналізу літературних джерел визначити проблему розвитку технічних здібностей футболістів 10–11 років.
2. Дослідити рівень технічної підготовленості футболістів 10–11 років.
3. Розробити та експериментально перевірити методику навчання технічним прийомом юнаків 10–11 років.

Об'єкт дослідження: методика розвитку технічних навичок футболістів 10–11 років.

Предмет дослідження: технічна підготовка футболістів 10–11 років.

Методи дослідження:

1. Аналіз літературних джерел.
2. Педагогічне спостереження.
3. Педагогічний експеримент.
4. Тестування рівня розвитку технічних здібностей.
5. Методи математичної статистики.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці методики спрямованої на розвиток технічних навичок футболістів 10–11 років у ДЮСШ; у побудові змісту його частин з різним обсягом рухової активності, спрямованої на вирішення педагогічних завдань фізичного виховання юних спортсменів.

Матеріали дослідження можуть бути використані при розробці навчально-методичних посібників, при навчанні різним видам спорту в ДЮСШ, а також при читанні лекцій та проведенні методичних занять із фахівцями у сфері фізичної культури і спорту.

УДК 373.796

Шуба Л. В. канд. пед. наук, доц. ЗНТУ

СІЛЬСЬКА МІСЦЕВІСТЬ ТА ЗДОРОВИЙ СПОСІБ ЖИТТЯ

Актуальність дослідження. Здоров'я є інтегральною характеристикою особистості і визначає якість життя. Сьогодні в Україні фіксують високий рівень захворюваності населення, особливо, серед дітей і підлітків. Зокрема, за період навчання у школі кількість здорових дітей з першого до одинадцятого класу зменшується у 3–4 рази. Тому збереження і зміцнення здоров'я дітей, формування духовних потреб і навичок здорового способу життя є пріоритетними напрямками розвитку суспільства.

За останні роки проблема збереження здоров'я дітей молодшого шкільного віку, їх оздоровлення та профілактика найбільш розповсюджених «шкільних» хвороб є предметом фундаментальних наукових досліджень. Значення фізичного виховання у формуванні соціально активної особистості вивчали фахівці у галузі педагогіки, фізичної культури і спорту.

Фізична культура – частина загальної культури суспільства, одна з сфер соціальної діяльності, спрямована на зміцнення здоров'я, розвиток фізичних здібностей людини. Основні показники стану фізичної культури в суспільстві – рівень здоров'я і фізичного розвитку людей, ступінь використання фізичної культури у сфері виховання та освіти, побуті, спортивні досягнення.

Пошуку засобів підвищення ефективності фізичного виховання дітей та підлітків присвячена велика кількість науково-методичних робіт. Організаційно-педагогічне та методологічне підґрунтя удосконалення системи фізич-

ного виховання школярів розглядається у дослідженнях: О. Дубогай, Ю. Васькова, Л. Волкова, Т. Круцевич, О. Куца, Л. Сущенко, Б. Шияна; диференційованому фізичному вихованню присвячені дослідження Е. Вільчковського, О. Власюк, Н. Москаленко, Т. Петрука, та інших; використанню різних видів спорту у фізичному вихованні учнів молодших класів присвятили свої дослідження М. Борейко, В. Жилук, С. Присяжнюк, Л. Харченко, А. Цьось, В. Шалін, О. Шиян та інші, дають змогу констатувати, що основою ефективного фізичного виховання у школі повинна бути індивідуалізація процесу навчання, орієнтована на пріоритети особистості, інтереси і потреби у вільному і самостійному розвитку.

Інтерес дітей до фізичної культури належить до мотиваційної сфери особистості. Значна кількість досліджень присвячені вивченню формування здорового способу життя та мотивації до нього у школярів різного віку та студентів. Проблема виховання інтересу до фізкультурно-оздоровчої роботи у закладах освіти та мотивація до здорового способу життя дітей молодшого шкільного віку залишається актуальною і потребує наукового обґрунтування.

Але ситуацію в Україні неможна назвати винятково поганою. Основні підходи до формування здорового способу життя та зміцнення здоров'я визначені Цільовою комплексною програмою «Фізичне виховання – здоров'я нації» (1998–2005), Державною програмою «Діти України» (2001), «Про невідкладні додаткові заходи щодо зміцнення моральності у суспільстві та утвердження здорового способу життя» (2002), де наголошується, що здоров'я підростаючого покоління – це інтегративний показник суспільного розвитку, могутній фактор впливу на економічний і культурний потенціал країни. У науковій і методичній літературі здоровий спосіб життя визначається як комплекс оздоровчих заходів, що забезпечують гармонійний розвиток та зміцнення здоров'я.

Отже, актуальність проблеми формування здорового способу життя сільських школярів засобами фізичного виховання її недостатня наукова розробленість, а також об'єктивна потреба і зумовили вибір теми нашого дослідження.

Об'єкт дослідження – процес фізичного виховання школярів 8–9 років.

Предмет дослідження – зміст та методика формування здорового способу життя при використанні вправ оздоровчої спрямованості школярів 8–9 років у сільській місцевості.

Мета дослідження – полягає в теоретичному обґрунтуванні, розробці та експериментальній перевірці методик, що сприяє ефективному формуванню здорового способу життя школярів 8–9 років у сільській місцевості засобами фізичного виховання.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ СИЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ДІТЕЙ СТАРШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Актуальність дослідження. Проблема розвитку м'язової сили у дітей старшого шкільного віку представляє нині особливий інтерес у зв'язку з вираженими змінами екологічних, економічних (падіння життєвого рівня населення) і соціальних умов життя суспільства. До перерахованих вище факторів слід віднести також зневажливе ставлення до здоров'я самих школярів, зловживають алкоголем і курінням, що виразилося у втраті інтересу останніх до занять фізичною культурою.

В даний час регулярними заняттями спортом охоплено не більше 10% молоді. Все ясніше спостерігається тенденція фізичної деградації підростаючого покоління. За останні 20 років показники м'язової сили у дітей зменшилися на 10–18%. За даними Т. Ю. Круцевич помітно знижується прагнення до прогулянок з друзями, просто активному відпочинку. В цей же час з'явилося таке захоплення, як робота на комп'ютері чого не було раніше. Ці фактори створюють передумови для розвитку в учнів відхилень у стані здоров'я: порушення постави, зору, підвищення артеріального тиску, накопичення надмірної маси тіла, що в свою чергу схиляє до різних захворювань серцево-судинної, дихальної систем, порушення обміну речовин. Давно відомо, що здорових дітей, що ходять у I класи, не більше 30%, а до закінчення XI класу їх залишається тільки 15–20%.

В процесі викладання фізичної культури вчитель повинен використовувати найбільш ефективні методи вивчення руху і рухових дій, розвивати в учнів фізичні якості, спритність, силу, швидкість, витривалість, укріплювати їх. Впливаючи таким чином на фізичні якості, за певних умов досягають істотної зміни рівня і спрямованості їх розвитку.

Аналіз наукових робі С. Преображенського, М. Набатникової та ін. свідчить про те, що зростання м'язової маси та підвищення сили не є у прямій залежності. Так, зростання маси в 2 рази призводить до підвищення максимальної сили в 3–4 рази. Це відношення змінюється в залежності від внутрішньо-м'язової та міжм'язової координації, побудови м'язових волокон та віку. У свою чергу питання про вплив методики А. Карасьова для розвитку сили у школярів в старших класах було вивчено недостатньо.

Дослідження є актуальним тому що воно має значення для розвитку суспільства та служить розвитку теорії й удосконаленню проведення уроків з фізичної культури для дітей старшого шкільного віку.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РУХОВИХ ЯКОСТЕЙ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ПІД ЧАС УРОКІВ З ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Актуальність дослідження. Аналіз передової наукової та науково-методичної літератури вказує на необхідність звернути увагу на розвиток фізичних якостей дитини молодшого шкільного віку, оскільки в ранньому віці закладаються основи фізичного розвитку.

Фізична культура є педагогічним процесом, спрямованим на формування здорового, фізично-досконалого, соціально активного і морально стійкого підростаючого покоління. Фізична культура вирішує задачі зміцнення здоров'я, всебічного розвитку фізичних і духовних сил, підвищення працездатності, подовження творчого довголіття та життя людей, задіяних у всіх сферах діяльності. У процесі фізичного виховання здійснюється морфологічне і функціональне вдосконалення організму людини, розвиток фізичних якостей, формування рухових умінь, навичок, набувається спеціальна система знань.

Фізичному вихованню належить також значна роль у вдосконаленні фізичних здібностей людини. Розвиток рухових якостей полягає в тому, щоб у процесі занять фізкультурою розвивати в учнів швидкість, силу, спритність, витривалість та гнучкість. Цей процес тісно пов'язаний з формуванням рухових навичок і зумовлений обсягом і характером рухової активності дитини. Від рівня розвитку рухових якостей залежать результати виконання таких природних рухів, таких як біг, стрибки, метання, плавання та ін.

У молодшому шкільному віці природний фізіологічний розвиток рухових якостей має свої особливості: спритність і швидкість рухів розвиваються інтенсивніше, ніж сила і витривалість. Для методики фізичного виховання важливо враховувати те, що м'яз як орган відчуття дозріває раніше, ніж як робочий орган. У дітей з 7 до 13 років спостерігаються найбільші зрушення в розвитку координації рухів. З огляду на це, важливо правильно визначити зміст і методи фізичного виховання, які б сприяли розвитку в дітей рухових якостей відповідно до їхніх вікових особливостей.

Фізичне здоров'я є головною умовою духовного і морального здоров'я дитини. У цей період закладається фундамент здоров'я, формуються життєво необхідні рухові навички, вміння, розвиваються важливі фізичні якості, що свідчить про необхідність правильного фізичного виховання, яке має сприяти оздоровленню і повноцінному розвитку дитини. Отже, фізкультура сприяє повноцінному фізичному розвитку дитини, підвищенню рівня функціональних та адаптаційних можливостей організму.

Об'єкт дослідження – засоби і методи, які використовуються для покращення фізичної підготовки під час уроків фізичної культури.

Предмет дослідження – фізичні якості дітей молодшого шкільного віку.

Мета дослідження – обґрунтувати загальні характеристики фізичних якостей та їх розвиток на уроках фізичної культури для дітей молодшого шкільного віку.

Задачі дослідження:

1. На основі аналізу науково-літературних джерел виявити тенденції розвитку фізичних якостей у дітей молодшого шкільного віку;

2. Здійснити аналіз показників фізичної підготовленості дітей молодшого шкільного віку;

3. Визначити ступінь змін у показниках фізичної підготовленості дітей молодшого шкільного віку після використаних методик.

Наукова новизна:

– виявлено вплив рухової активності на підвищення фізичної підготовленості дітей молодшого шкільного віку;

– визначено взаємозалежність між показниками фізичного стану дітей 9 – 10 років та їх функціональними можливостями;

– зроблено порівняльний аналіз результатів фізичної підготовленості учнів відповідно до вимог нормативів системи оцінювання фізичної підготовленості;

– узагальнені сучасні дані про фізичні якості дитини дають можливість їх покращення на уроках фізичної культури.

Практична значимість полягає в можливості використання результатів дослідження при побудові навчально-тренувального процесу у фізичному вихованні дітей молодшого шкільного віку. Для організації спрямованого процесу розвитку рухових якостей необхідно керуватися особливостями розвитку дитячого організму. Також розроблені практичні рекомендації для вдосконалення розвитку фізичних якостей молодших школярів.

УДК:796

Чередниченко І. А. старш. викл. ЗНТУ

ОПТИМІЗАЦІЯ КАРДІОРЕСПІРАТОРНОЇ СИСТЕМИ ОРГАНІЗМУ СТУДЕНТІВ 18–19 РОКІВ ЗАСОБАМИ СПОРТИВНИХ ІГОР

Однією з актуальних проблем в галузі фізичного виховання студентської молоді є пошук нових підходів щодо організації процесу фізичного виховання в умовах вищого навчального закладу. На думку низки фахівців, одним з перспективних напрямів вирішення даної проблеми є використання в традиційних вузівських програмах з фізичного виховання комплексного підходу

щодо розвитку основних компонентів їхнього фізичного стану, зокрема, комплексного застосування засобів спортивних ігор (В. Б. Рубанович, 2002; П. М. Оксьом, 2008; Л. М. Барибіна, 2010; С. Г. Асташкіна, 2011; П. М. Годлевський, 2012).

На жаль, дослідження в даному напрямі достатньо обмежені і не включають комплексного підходу щодо оцінки загального фізичного стану студентів в процесі занять з фізичного виховання студентської молоді.

Актуальність і безперечна практична значущість вказаної проблеми послужили передумовами для проведення справжнього дослідження.

Дослідження було проведене на базі Запорізького національного університету. Загальна кількість студентів, які взяли участь у формуючому експерименті, склала 52 особи, з них 14 дівчат та 15 юнаків склали контрольні групи (займалися за традиційною програмою фізичного виховання), а 11 студенток та 12 студентів – експериментальні групи (займалися за програмою фізичного виховання, яка включає засоби таких видів спортивних ігор, як волейбол, баскетбол та гандбол).

У всіх студентів та студенток на початку та наприкінці формуючого експерименту реєстрували як традиційні показники серцево–судинної системи й системи зовнішнього дихання так і ексклюзивні параметри (кількісний рівень функціонального стану цих систем) за допомогою комп'ютерної програми експрес–діагностики «ШВСМ».

Матеріали проведеного дослідження показали, що на початку формуючого експерименту статистично достовірних міжгрупових відмінностей у величинах показників кардіореспіраторної системи, рівня функціонального стану, систем кровообігу та зовнішнього дихання обстежених хлопців та дівчат контрольної та експериментальної груп не спостерігалось.

Наприкінці навчального року було встановлено, що до завершення формуючого експерименту у студентів експериментальної групи, які займалися протягом навчального року за програмою з фізичного виховання, що включає засоби спортивних ігор, відмічалось достовірне зниження величин ЧСС, артеріального тиску, коефіцієнту економічності кровообігу (КЕК), індексу Робінсона (ІР) та, навпаки, підвищення значень життєвої ємності легень (ЖЄЛ), часу затримки дихання на вдиху та видиху, індексів гіпоксії (ІГ) та Скібінського (ІС), а також достовірне зростання рівня функціонального стану серцево–судинної системи (РФСссс) та системи зовнішнього дихання (РФСзд) до рівня вище середнього.

Після формуючого експерименту у хлопців та дівчат експериментальної групи спостерігалися достовірно нижчі, ніж в контрольній групі студентів, величини ЧСС, систолічного, діастолічного і середнього артеріального тиску, КЕК, ІР, але достовірно вищі значення усіх параметрів системи зовнішнього дихання, рівня функціонального стану систем кровообігу та дихання.

Набагато більш суттєвими були у студентів та студенток експериментальних групи і темпи поліпшення функціонального стану кардіореспіраторної системи їхнього організму.

Так, після формуючого експерименту у них спостерігалися вищі, ніж в контрольних групах, величини зниження ЧСС (відповідно на 10% серед юнаків і на 7% серед дівчат), систолічного артеріального тиску (на 10% і 3%), діастолічного артеріального тиску (на 10% і 1%), КЕК (на 20% і 13%), ІР (на 20% і 10%), а також вищі темпи приросту ЖЄЛ (на 12% і 9%), часу затримки дихання на вдиху (на 32% і 27%), видиху (на 19% і 17%), ІГ (на 14% і 12%), ІС (на 15% и 12%), а також РФССсс кровообігу (відповідно на 27% і 21%) та зовнішнього дихання (відповідно на 19% і 15%).

У цілому, результати проведеного дослідження показали, що під впливом занять з фізичного виховання, які включають засоби спортивних ігор у студентів та студенток 18–19 років, спостерігається більш істотне, ніж у хлопців та дівчат контрольних груп, поліпшення функціонального стану систем центральної гемодинаміки, периферичного кровообігу та зовнішнього дихання.

Отримані матеріали свідчили про достатньо високу ефективність комплексного використання засобів спортивних ігор в процесі фізичного виховання студентів в умовах вищого навчального закладу, яке сприяє суттєвому покращенню загального фізичного стану студентської молоді та підвищенню ефективності занять з фізичного виховання.

УДК 796

Проценко Є. О.¹, Левченко Л. І.²

¹студ. гр. УФКС-110 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

КРИТЕРІЙ ВІДБОРУ І ОЦІНКА ПЕРСПЕКТИВНОСТІ ЮНИХ ФУТБОЛІСТІВ

Досягнення високих спортивних результатів багато в чому залежить від ступеня розвитку фізичних і психічних здібностей людини, що передбачає можливість відбору осіб з найбільш високим рівнем розвитку важливих для даного виду спорту якостей (В. П. Філін, 1980, В. К. Бальсевич, 1981, В. М. Волков, 1983, А. В. Родіонов, 1986, В. П. Губа, 1989, В. Г. Нікітушкін, 1997 та ін.).

Для сучасного спорту характерно постійне підвищення вимог до всебічної підготовленості спортсменів. У цих умовах першорядне значення набуває глибоке вивчення індивідуальних особливостей спортсменів і розробка ефективної методики відбору для занять тим чи іншим видом спорту

(В. П. Філін, 1980, В. К. Бальсевич, 1981, В. Д. Сячін, 1996, В. П. Губа, 1989, В. Г. Нікітушкін, 1997 та ін.). Особливо важливо правильно визначити здібності до спортивної діяльності у дітей 8–9 років, оскільки саме в цьому віці вони, зазвичай, залучаються до занять у більшості видів спорту.

У сучасному спорті не може бути універсального підходу до визначення перспективності займаються для занять обраним видом спорту.

Хоча немає сумніву в тому, що відповідним підбором засобів, методів і тренувальних навантажень можна стимулювати морфологічні, фізіологічні та психологічні можливості стосовно до вимог обраного виду спорту. Досягнення найвищих спортивних результатів залежить також від обдарованості і потенційних здібностей до занять певним видом спорту (В. В. Кузнецов, 1980, Б. Н. Шустін, 1984).

Основні положення теорії здібностей і методики спортивної орієнтації та відбору дозволяють вважати, що здібності дітей можуть бути досліджені більш глибоко і результативно, якщо вони будуть вивчатися одночасно з позиції відбору та теорії навчання, разом з тим, заходи зі спортивної орієнтації і відбору немислимі у відриві від організаційно-методичних основ багаторічної спортивної підготовки, а їх розробка повинна вестися із застосуванням ефективних форм і методів тренування (М. Я. Набатнікова, 1982, Н. Ж. Булгакова, 1986, В. П. Філін, 1987, Т. С. Тімакова, 1998).

Правда, природний відбір не дозволяє вирішити проблему підготовки, тому що поряд з нездатними дітьми відсіваються і здібні діти (недостатньо підготовлені за спеціальним яком, але мають високі потенційні можливості), по відношенню до яких іноді допускається неправильний методичний підхід (Р. Н. Дорохов, В. П. Губа, 19.81-1996).

Багато тренерів використовують різні критерії для відбору найбільш здібних дітей, проте ці критерії в більшості випадків носять односторонній або суб'єктивний характер. Найчастіше відбір проводиться взагалі стихійно або в кращому випадку тренери орієнтуються на вже сформований рівень техніко-тактичних умінь і навичок, які проявляються дітьми в контрольних іграх. Потенційні можливості дітей в розрахунок, як правило не приймаються.

Неухильно зростаючий рівень розвиток футболу вимагає настільки ж неухильного пошуку фізично обдарованих, талановитих молодих людей, які виявилися б здатними успішно грати в екстремальних умовах відповідальних внутрішніх та міжнародних змагань (А. А. Сучілін, 1994, М. М. Шестаков, 1994, С. Ю. Тюленьков, 1996 і ін.).

УДК:796.011.1

Шамардіна Г. М.¹, Чернявська О. А.²

¹канд. пед. наук, проф. ЗНТУ

²викл. НМетАУ

КОМПЕТЕНТІСНО-ОРІЄНТОВАНЕ ФІЗИЧНЕ ВИХОВАННЯ

Компетентнісний підхід, як поняття і як системна концепція освічено-сті особистості, став інтенсивно розвиватися в Україні на початку ХХІ ст. під впливом моделей освіти Західної Європи. При цьому для західної освітньої понятійної системи такі категорії, як «компетенція», «компетентність», «компетентнісний підхід», є звичайним явищем, оскільки вони виникли еволюційним послідовним шляхом протягом більш ніж чотирьох десятиліть. А от для української системи освіти, особливо для фізкультурної, де звично використовували таку систему понять, як «знання», «уміння», «навички», виникла гостра потреба перегляду та аналізу всього категорійного апарату системи фізичного виховання, впровадження нових категорій і понять, їх взаємозв'язок з уже існуючими. Іншими словами, компетентнісний підхід в українській фізкультурній освіті викликає низку інтерпретацій та переосмислення її понятійно-методологічного апарату.

Аналіз психолого-педагогічних джерел свідчить про те, що проблема впровадження компетентнісного підходу в освіті активно розглядається у роботах вітчизняних науковців В. І. Байденко, Г. П. Грибана, Е. Ф. Зеєра, І. О. Зимньої, Т. Є. Кристопчук, А. К. Маркової, І. Д. Фруміна, А. В. Хуторського та інших. На підставі аналізу літератури з окресленої проблеми ми з'ясували, що, незважаючи на активізацію досліджень з різних аспектів компетентнісного підходу, значно менше уваги приділяється розумінню реалізації компетентнісного підходу для формування предметних компетенцій у навчальних закладах освіти різних рівнів, як важливого чинника модернізації освітньої сфери.

Ряд фахівців (В. Б. Базильчук, Г. П. Грибан, В. І. Завацький, Г. Є. Іванова, С. М. Канішевський, Р. З. Потапнюк, Р. Т. Расвський, В. В. Романенко, С. А. Савчук та ін.) стверджує, що в більшості учнівської молоді не сформована потреба піклуватися про власне здоров'я, вони покладаються на свою молодість, діяльність лікувальних закладів, авторитет і професіоналізм лікарів, а такими ефективними й економічно вигідними засобами оздоровлення, як фізична культура і спорт, нехтують.

Актуальним завданням для професійно-технічних навчальних закладів стає суттєве корегування процесу фізичного виховання, як основного компоне-

нту професійної освіти та організації навчального процесу, заснованого на формуванні компетентності у галузі фізичної культури і спорту.

Компетентність, на відміну від знань, умінь і навичок, слід розуміти, насамперед, як здатність і можливість ефективного вирішення конкретних завдань з урахуванням мотивації на відповідне досягнення.

Понятійний апарат, що характеризує сенс компетентнісного підходу у фізкультурній освіті, ще не устоявся. Вивчаючи питання формування компетентностей у сфері фізичної культури і спорту, можна визначити декілька категорій, що застосовуються науковцями:

«фізкультурна компетентність» – є системно організованою інтегральною характеристикою людини, яка обумовлена предметним змістом фізичної культури як специфічного виду людської діяльності і властивостями особистості як суб'єкта цієї діяльності, та визначає готовність і здатність до її ефективного застосування при вирішенні життєвих і професійно значущих проблем (Г. Л. Драндров, І. В. Манжелей, М. І. Кабишева);

«фізкультурно-оздоровча компетентність» – внутрішні, потенційні, приховані психологічні новоутворення: знання, мотиви, інтереси, уміння, навички, програми дій, система цінностей, ставлення до фізкультурно-оздоровчої діяльності, які виявляються у методичній компетентності з упровадження і передачі їх іншим членам суспільства, зокрема у процесі професійної діяльності та сім'ї (Г. П. Грибан);

«здоров'язберігаюча компетентність» інтегральна якість особистості, яка проявляється у загальній здатності та готовності до здоров'язберігаючої діяльності, що ґрунтується на інтеграції знань, умінь, навичок, ціннісних ставлень особистості, спрямованих на збереження фізичного, соціального, психічного та духовного здоров'я – свого та оточення. Вона охоплює низку життєвих навичок (компетентностей), що сприяють здоровому способу життя (О. Є. Антонова, Н. М. Поліщук, О. А. Бутакова, Д. Є. Воронін, Л. Ф. Духовний, Е. М. Казін, Н. В. Корягіна);

«фізкультурно-спортивна компетентність» складова частина фізичної культури особистості, яка характеризується усвідомленням і прийняттям цінностей фізичної культури для збереження і зміцнення індивідуального здоров'я, включеності у фізкультурно-спортивну діяльність «для себе» і трансляції цінностей фізичної культури «для інших» – в практику професійної діяльності керованого колективу (С. Р. Гілазієва).

УДК 796

Сурмило О. Ю.¹, Мазін В. М.²

¹студ. гр. УФКС-110 ЗНТУ

²канд. пед. наук, докторант ЛНУ

РОЗВИТОК СПЕЦІАЛЬНОЇ ВИТРИВАЛОСТІ БОРЦІВ ГРЕКО-РИМСЬКОГО СТИЛЮ МЕТОДОМ КРОС-ФІТ НА ЕТАПІ СПОРТИВНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

Проблема формування і розвитку спеціальної витривалості борців на тренувальних заняттях в даний час стає все більш обговорюваною. Це пов'язано в першу чергу з потребами борця добиватися результату з найменшою витратою енергії (не втомлюючись).

Чим вище результат і менше часу витрачає на це борець, тим вище показник його спеціальної витривалості.

Зараз система підготовки крос-фіт добре зарекомендувала себе на ринку спортивних послуг, як метод підвищення працездатності людини. Дана система рекомендується як засіб підвищення спеціальної та силової витривалості, що дуже актуально для борців, так як крос-фіт підвищує функціональні можливості борця, забезпечую його високу працездатність.

Крос-фіт – це новий засіб в сфері спорту, він схожий на кругове тренування, але, кругове тренування має на увазі під собою просте чергування вправ. Метод кругового тренування є дуже поширеним в практиці підготовки борців. З часом, організм борця звикає до навантажень, і вони вже не приносять того ефекту, що повинні. Крос-фіт же передбачає постійне чергування і варіювання навантаження і вправ. Використання даного методу не дозволяє борцеві адаптуватися до навантажень. Постійна зміна обсягу й інтенсивності навантаження є запорукою постійного підвищення працездатності та спеціальної витривалості спортсмена, що є дуже важливим на етапі спортивного вдосконалення.

Сказане обумовлює напрямок наших зусиль на розробку методики розвитку спеціальної витривалості методом крос-фіт на етапі спортивного вдосконалення борців.

Об'єкт – навчально-тренувальний процес борців греко-римського стилю на етапі спортивного вдосконалення.

Суб'єкт – борці греко-римського стилю.

Предмет – розвиток спеціальної витривалості у борців греко-римського стилю.

Робоча гіпотеза полягає в припущенні, що застосування методу крос-фіт в річному циклі підготовки позитивно впливає на рівень розвитку спеціальної витривалості борців греко-римського стилю.

Мета дослідження – дослідити рівень спеціальної витривалості у борців греко-римського стилю.

Завдання дослідження:

1. Визначити рівень розвитку спеціальної витривалості у борців греко-римського стилю.

2. Оцінити ефективність системи підготовки крос-фіт у розвитку спеціальної витривалості у борців греко-римського стилю.

УДК 769.011.1

Чухланцева Н. В. канд. наук з фіз. вих. і сп., доц. ЗНТУ

ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОФІЗИЧНОГО СТАНУ ТА РУХОВОЇ АКТИВНОСТІ СТУДЕНТОК ТЕХНІЧНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Сучасні умови життя зумовлюють підвищені вимоги до здоров'я та інтелектуальних можливостей молоді. Майбутні фахівці повинні володіти високою професійною кваліфікацією, бути здоровими, фізично витривалими, адже рівень здоров'я студентів є вельми важливою умовою протягом усього періоду навчання у вищому навчальному закладі (ВНЗ).

В технічному ВНЗ рухова активність студентів багато в чому залежить від побудови процесу фізичного виховання, організовані форми якого повною мірою не можуть задовольнити потреби особистості, а частота проведення занять фізичними вправами не узгоджується з біологічними закономірностями організму, та й зміст їх не відповідає потребам та індивідуальним особливостям студентів.

Аналіз рухової активності та фізичного стану студенток ($n=112$) визначив, що їх рівень за час навчання у ВНЗ знижується в 2,5 рази, за останній курс падіння цього показника найбільш значне і складає 1,3 рази, що, напевно, пов'язано зі скасуванням обов'язкових занять.

Кореляційний аналіз виявив взаємозв'язок обсягу рухової активності з показниками фізичного стану, де найбільші негативні залежності виявлені у студенток на четвертому курсі між: вагою ($r=-0,91$); рівнем витривалості ($r=-0,88$); рівнем сили ($r=-0,79$); рівнем гнучкості ($r=-0,73$). Найменший від'ємний взаємозв'язок було виявлено у студенток першого курсу між: рівнем швидкості ($r=-0,20$); рівнем спритності ($r=-0,19$); рівнем сили ($r=-0,14$). Виявлений зв'язок рухової активності з реальними показниками фізичного стану студенток технічного вузу вказує на істотний вплив занять фізичними вправами певної спрямованості на поетапне формування організму в процесі навчання у ВНЗ, що може бути використано для створення ефективних програм з фізичного виховання.

Нами проведено дослідження фізичної підготовленості студенток, мотивів занять фізичною культурою, рівня самостійності та активної рухової діяльності та розроблена програма факультативного курсу для студенток третіх, четвертих курсів денної форми навчання технічного університету, розрахована на 60 годин на рік, з метою підвищення рухової активності студентів та формування здорового способу життя. З них по 2 методико-практичних та 28 практичних занять на кожному курсі. При цьому на самостійні заняття відводиться по 20 годин на кожному курсі. У програмі враховані знання, вміння, навички, набуті студентами на 1–2 курсах навчання з дисципліни «фізичне виховання».

Розроблена методика ґрунтується на наступних положеннях:

1. Можливість максимально розвивати рухові здібності студенток з використанням інтенсивних технологій вдосконалення рухів.
2. Ефективна реалізація наявного рівню підготовленості в змагальних умовах з використанням спеціальних тестів і методів аналізу.
3. Планомірні і поетапні зміни засобів і методів підготовки і пропонованого навантаження залежно від сформованості певного (модельного) рівню психофізичного стану студенток.

Самостійні заняття будувалися з урахуванням професійних особливостей рухової діяльності. Передбачали вивчення різних технологій, програм і методик фізичної підготовки та індивідуальні рухові завдання, щоденне виконання ранкової гімнастики. В заняття включалися біг, скандинавська ходьба, вправи з обтяженнями, плавання, спортивні ігри.

Для визначення динаміки показників фізичної підготовленості студентів в процесі експерименту за основу були взяті тести, рекомендовані навчальною програмою з фізичного виховання для вищих навчальних закладів. У процесі проведення експерименту спостерігалися позитивні зміни показників фізичної підготовленості випробовуваних в обох групах, але більш істотні вони були в експериментальній групі.

Після проведення дослідження в експериментальній групі спостерігалося поліпшення показників, що характеризують швидкісні якості – на 2,6% ($p < 0,05$); швидкість рухів – на 11% ($p < 0,01$); загальну витривалість – 39,7% ($p < 0,01$); статичну витривалість – 31,4% ($p < 0,01$); швидкісно-силові здібності – на 3,5% ($p < 0,05$); силові якості (м'язів пресу – 13,9% ($p < 0,05$)), м'язів рук – 24,4% ($p < 0,01$). Зміни були також виявлені в прояві якості гнучкості (приріст – 12,3% ($p < 0,05$)).

Аналіз результатів дослідження, після впровадження розробленої методики свідчить, про те що експериментальна група значно перевершувала з фізичної підготовленості та позитивної мотивації контрольну.

Впровадження факультативної програми, реалізованої за розробленою методикою, підвищує інтерес і сприяє формуванню стійкої потреби у фізкультурно-спортивної діяльності, збільшує рухову активність, підвищує рівень психофізичного стану майбутніх інженерів і сприяє підтримці його надалі на оптимальному рівні.

УДК 796

Шамардина Г. Н. канд. пед. наук, проф. ЗНТУ

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Практическая деятельность тренера-преподавателя многообразна: он – учитель и воспитатель, исследователь и экспериментатор, не столько по профессии, сколько по призванию.

Развитие спортивной карьеры, изменение состояния тренированности и уровня спортивной формы являются следствием происходящих изменений в организме под влиянием грамотно методически построенного учебно-тренировочного процесса.

Многосторонняя и сложная система спортивной подготовки реализуется по своим законам, которые нуждаются в творческом управлении соответствующих качеств, индивидуальным особенностям спортсмена. Состояние высокого уровня знаний, в области биологических, психологических и физиологических процессов, которые происходят в период активного роста спортивного мастерства, средств, методов и форм педагогического и тренировочного воздействия, высокой физической и технической подготовленности, требует от тренера целого ряда способностей.

Тренером высокой квалификации может стать человек, посвятивший всю свою жизнь этой профессии. Очень важно будущему тренеру пройти путь овладения избранным видом спорта, чтобы иметь о нем достаточно конкретное представление.

Путь к профессиональному мастерству может продолжаться не один год. Самое большое заблуждение – видеть в тренере лишь узкого специалиста, готовящего своих мастеров и разрядников. Тренер-педагог имеет много возможностей для воспитания спортсмена как личности. От поступков тренера и его решений зависит мировоззрение и судьба юного дарования.

По мнению большинства специалистов, изучение структуры педагогической деятельности тренера должны основываться на совокупности психических свойств личности, которые являются предпосылкой педагогической дея-

тельности. Педагогическая деятельность тренера-преподавателя имеет сложную структуру и значительно отличается от других педагогических профессий.

Структура деятельности тренера-преподавателя, прежде всего, определяется формированием и развитием целого ряда способностей, требует теоретической подготовки и развития навыков.

Цель исследования – обосновать профиль тренера-преподавателя на современном этапе развития физической культуры и спорта.

Задачи исследования:

1. Раскрыть структуру профессиональной деятельности тренера-преподавателя.

2. Выявить значимые способности и качества для профессиональной деятельности тренера-преподавателя.

Объект исследования – профессиональная деятельность тренера-преподавателя.

Предмет исследования – структура формирования профессиональной деятельности тренера-преподавателя.

Практическая значимость заключается в разработке системы формирования практической деятельности современного тренера-преподавателя на этапе развития физической культуры и спорта.

УДК 796

Чапленко А. Ю.¹, Шуба Л. В.²

¹студ. гр. УФКС₃-110 ЗНТУ

²канд. пед. наук, доц. ЗНТУ

РОЗВИТОК ФІЗИЧНИХ ЯКОСТЕЙ ДІТЕЙ 5–6 РОКІВ, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬСЯ СТРИБКАМИ У ВОДУ

Актуальність дослідження. Сьогодні в Україні фіксують високий рівень захворюваності населення, особливо серед дітей молодшого шкільного віку. Зокрема, за період навчання дітей у школі у 3–4 рази зменшується кількість здорових дітей, збільшується нестача рухової активності, що затримує розвиток таких фізичних якостей, як сила, швидкість, витривалість, гнучкість, спритність, тощо. Тому, збереження і зміцнення здоров'я дітей, підвищення рівня їх рухової активності, розвиток та удосконалення фізичних якостей є головними завданнями фізичного виховання дітей молодшого шкільного віку та пріоритетними напрямками розвитку суспільства.

В дошкільному та молодшому шкільному віці найбільш ефективно будуть сприяти фізичному розвитку дитини заняття в басейні. Водне середовище без

перебільшення, підходить всім без обмеження та завдяки водним процедурам у дітей виробляється хороша постава, міцні м'язи та йде загартовування.

Водна гімнастика може стати першою сходинкою у заняттях будь-яким іншим видом спорту, не дарма її називають матір'ю всіх спортивних занять.

Такий спорт як стрибки у воду поєднує в собі заняття як у басейні так і спортивному залі. Стрибки у воду включають в себе заняття в залі: підготовчі, гімнастичні, акробатичні вправи, стрибки на батуті і «сухому» трампліні, ЗФП і СФП, спортивні та рухливі ігри, а також заняття у басейні: знайомство з водним середовищем, навчання плаванню та стрибкам з трампліна. Заняття стрибками у воду є ефективним засобом виховання фізичних, моральних і вольових якостей, таких, як самостійність, наполегливість, сміливість, спритність, особистість.

Стрибки у воду відносяться до видів спорту з ранньою спортивною спеціалізацією (5–7 років). У зв'язку з цим період активної спортивної діяльності (навчання і становлення спортивної майстерності) збігається з бурхливим фізичним розвитком організму юних спортсменів. Тренувальні навантаження впливають на розвиток організму юних спортсменів, в той же час природний розвиток організму впливає на динаміку спортивних досягнень.

Систематичне заняттям фізичною культурою сприяє розширенню рухливих можливостей дітей, які перетворюються у необхідні життєві уміння та навички. Тому нині фізична культура і спорт покликані компенсувати дефіцит рухів, попередити негативні наслідки гіподинамії, раціоналізувати спосіб життя майбутнього нашого покоління. Здорове та щасливе дитинство – це дитинство, яке дружить з фізичною культурою.

Отже, дана тема не втрачає з роками своєї актуальності хоч би тому, що з ходом часу змінюються організаційно-методичні підходи до розвитку фізичної і спеціальної підготовки. Сучасний розвиток стрибунів у воду вимагає більш ефективної підготовки, яка направлена на різнобічний розвиток дітей починаючи з початкової підготовки, засвоєння і удосконалення техніко – тактичних прийомів. Розвиток фізичних якостей дитини залежить від багатьох чинників, а на сам перед від вроджених можливостей дитини. Тому, ми вважаємо, що представлена тема є актуальною для дослідження.

СЕКЦІЯ «СУЧАСНІ ПИТАННЯ, ПРОБЛЕМИ ТА ІННОВАЦІЇ У ФІЗИЧНІЙ РЕАБІЛІТАЦІЇ»

УДК 615.82:612.831–005.1:616.379–008.64

Фетісова В. В. канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПІСЛЯІНСУЛЬТНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ХВОРИХ ІЗ СУПУТНІМ ЦУКРОВИМ ДІАБЕТОМ В УМОВАХ ПРОМИСЛОВОГО РЕГІОНУ

Однією з найважливіших медико-соціальних проблем залишаються гострі порушення мозкового кровообігу (ГПМК) у зв'язку з високою поширеністю й тяжкістю їхніх наслідків (Ючино К., Парі Дж., Грота Дж., 2010). Третю частину хворих, які перенесли інсульт, складають особи працездатного віку; до праці повертається лише кожний п'ятий хворий. Інсульт є третьою за частотою причиною смерті й провідною причиною інвалідності в більшості країн Європи й Америки. Інвалідізація після інсульту в Україні становить 3,4 на 10.000 населення, посідаючи перше місце серед всіх причин первинної інвалідності, до праці повертається 18,6% що працювали, а повна професійна реабілітація, за деякими даними, досягається лише в 7,7% випадків.

У дослідженнях останніх років велика увага приділяється вивченню несприятливих факторів, що впливають на розвиток, клінічний перебіг інсульту, ступінь відновлення втрачених хворими неврологічних функцій й наслідки хвороби (Сусліна З. А., Варакін Ю. Я., Верещагін М. В., 2009; Пірадов М. А., 2009; Гусев Є. І., Скворцова В. І., Стаховська Л. В., 2007; Шамалов Н. А., Бодыхов М. К., Плавновий Н. Ф., 2007), одним із яких є цукровий діабет (ЦД) (Завалій Л. Б., 2014; Танащян М. М., Лагода О. В., Антонова К. В., 2011). Відомо, що у хворих з інсультом поширеність підтвердженого ЦД становить від 8 до 20%, а недіагностованого – від 6 до 42%. Причому, на початку розвитку ГПМК можуть бути виявлені різні форми порушень вуглеводного обміну (ПВО) – від «стресової» гіперглікемії до ЦД.

ЦД і предіабет збільшують ризик розвитку інсульту, але ступінь цього ризику, на думку вчених, різна (Ergul A., Kelly–Cobbs A., Abdalla M. et al., 2012; Quinn T. J., Dawson J., Walters M. R., 2011; Icks A., Scheer M., Genz J. et al., 2011; Holman R. R., Paul S. K., Bethel M. A., 2009). Негативний вплив глікемії на прогноз результату судинно-мозкової катастрофи підтверджують дослідження багатьох науковців. Проблема здобуває особливе значення, оскільки в усім світі зростає захворюваність на ЦД серед молодших вікових груп (Stolar M. W., Hoogwerf B. J., Gorshow S. M., 2008).

ЦД не тільки самостійно впливає на формування, тяжкість, перебіг і результат інсульту, але й збільшує основні фактори, які пов'язані з його розвитком – атеросклероз прецеребральних і церебральних артерій, стан вуглеводного й ліпідного обмінів, реологічні властивості крові. Дані фактори у свою чергу сприяють розвитку й декомпенсації ЦД. У зв'язку з порочним метаболічним колом нейрореабілітація при інсультах з супутнім ЦД, є гострою проблемою.

Серед багатьох факторів ризику розвитку інсульту екологічне неблагополуччя регіону вивчено мало, незважаючи на те, що екологічна обтяженість судинних захворювань відома.

Промислові ксенобіотики порушують гомеостаз, пригнічують адаптацію, створюють умови для мозкових катастроф, що не може не відбитися на захворюваності в цілому й інсульту зокрема. В останні роки показники стану здоров'я населення України й Запорізької області погіршуються, одним з факторів ризику розвитку захворювань є вплив несприятливих умов навколишнього середовища. На захворюваність населення Запорізької області впливають наступні фактори: рівень соціального благополуччя території, забезпеченість населення медичною допомогою, промисловий розвиток регіону, соціальна напруженість, економічний розвиток, комплексне хімічне навантаження на населення, біологічне навантаження на населення, шумове навантаження. Серед санітарно–гігієнічних факторів на першому місці – комплексне хімічне навантаження за рахунок забруднення питної води, атмосферного повітря, продуктів харчування й ґрунтів. У місті виявлені небезпечні рівні забруднення ґрунту (цинк, бензпирен, свинець, нікель, кобальт, кадмій, миш'як й ін.), високі показники забруднення повітряного басейну (пріоритетні забруднювачі – зважені речовини, бензпирен, діоксид сірки, діоксид азоту, формальдегід).

Забруднення атмосферного повітря є головною екологічною проблемою, при цьому провідна роль належить викидам від промислових підприємств та відпрацьованим газам автотранспорту. Галузями промисловості, що вносять найбільший внесок, є чорна й кольорова металургія, електроенергетичний комплекс й хімія.

Важливо, що об'єктом дослідження є процес фізичної реабілітації з урахуванням основного захворювання (ішемічний інсульт), супутнього (цукровий діабет) та екологічних умов промислової зони, де кожен із зазначених факторів взаємно підсилює вплив іншого. Тому це потребує концептуально нових методичних підходів до здійснення фізичної реабілітації.

ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ ПИЛАТЕС НА ЗДОРОВЬЕ ЖЕНЩИН 45–50 ЛЕТ

Женщины всегда внимательно следили за своим внешним видом. Для них важны были их стройность, подтянутость и привлекательность. Сегодня незаменимым помощником для этого является пилатес. Упражнения для всех групп мышц объединяются в своеобразную систему, которая получила название пилатеса. Эти упражнения способствуют развитию гибкости и подвижности суставов, укрепляет все тело. Занятия этим видом физических нагрузок доступно практически каждому, независимо от возраста. Изначально эта методика предназначалась для восстановления людей больных и раненых на войне.

У этой методики много преимуществ, но самым большим преимуществом является то, что новички могут приступать к своим занятиям сразу, не нуждаясь в предварительной спортивной подготовке. Пилатес – это разновидность фитнеса, при которой кардионагрузка отсутствует. Основной целью пилатеса считается красивая и грациозная фигура в сочетании с выносливым телом.

В середине жизни большинство женщин сталкивается с множеством проблем, связанных со здоровьем, карьерой, отношениями с близкими. Многие из них после 40 лет уже исчерпали резервы своего физического и психического здоровья, утратили душевную гармонию, адекватную положительную самооценку и оптимистическое отношение к жизни. В среднем возрасте характерными заболеваниями, вследствие возрастных изменений систем организма, являются гипертония, геморрой, варикозное расширение вен, боли в пояснице. Зрелый возраст связан с периодом развития климактерического синдрома, характеризующегося преимущественно комплексом психоэмоциональных нарушений (раздражительность, бессонница, утомляемость, повышенный уровень тревожности) и сосудистых расстройств. В периоде постменопаузы наиболее опасными патологическими проявлениями являются: значительное повышение уровня сердечно-сосудистых заболеваний, остеопороз, злокачественные новообразования (в первую очередь молочной железы, яичников и эндометрия).

Оздоровительные программы по пилатесу являются наиболее востребованными женщинами среднего возраста. Занятия пилатесом, согласно исследованиям Т. С. Лисицкой (2002), Т. Г. Полухиной (2003), О. В. Бурковой (2008), Н. В. Муратовой (2008), С. К. Рукавишниковой (2011), влияют на функциональное состояние опорно-двигательного аппарата, развитие дыхательной системы и уровень психоэмоционального состояния.

Оценка эффективности разработанной методики по влиянию занятий пилатесом на динамику показателей уровня здоровья, функционального и психического состояния, состава тела, функционального состояния позвоночника. В экспериментальной группе женщины занимались 2 раза в неделю по 60 минут – всего 80 тренировочных часов.

В результате проведенного первого и второго этапов педагогического эксперимента был рассчитан прирост показателей составляющих здоровья женщин среднего возраста, занимающихся пилатесом.

Первый этап эксперимента показал, что занятия пилатесом с женщинами среднего возраста обеспечили улучшение показателей работы дыхательной системы (ЖЕЛ – 6%), функционального состояния позвоночника (асимметрия показателей при наклонах в сторону – 78%, гибкость – 28%) и уровня психического состояния (РТ – 13%, ВК – 22%). Уровень здоровья (по Г. Л. Апанасенко, 1988), который был определен как низкий, вырос (26%). Не было отмечено достоверного изменения ($P > 0,05$) показателей силы основных мышечных групп (МВ – 14%), коррекции телосложения (относительная масса тела – 5%), работы ССС (–10%), поскольку занятия проходят в зоне низкой интенсивности (ЧСС – 90–110 уд./мин.) в режиме два занятия в неделю. Годовой цикл занятий должен предусматривать поэтапную подготовку женщин к занятиям от «низкой» до «ниже средней» и «средней» интенсивности. Поддерживающий режим занятий на низком уровне здоровья, физической и функциональной подготовленности не обеспечивает решения оздоровительных и личностно-значимых задач.

Полученные результаты позволяют утверждать, что на занятиях с женщинами среднего возраста, имеющими различные отклонения в состоянии здоровья, обеспечивает оптимизацию уровня физического, функционального и психического состояния, решение задач коррекции и профилактики функциональных нарушений позвоночника и позволяет удовлетворить потребности в сфере досуга, отдыха и самосовершенствования занимающихся.

Регулярные занятия пилатесом принесут огромную пользу с наступлением менопаузы. Тело останется гибким и подвижным, за счет отличного снабжения суставов синовиальной жидкостью. Упражнения с отягощениями послужат хорошей профилактикой остеопороза. А избавиться от приступов раздражения помогут упражнения, снимающие стресс и общая релаксация.

ВПЛИВ МОДУЛЬОВАНОГО ЕЛЕКТРИЧНОГО СТРУМУ (МЕС) НА ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ СТАН ОРГАНІЗМУ ПРИ ВІДНОВЛЕННІ ПІСЛЯ ФІЗИЧНИХ НАВАНТАЖЕНЬ

У комплексі реабілітаційних заходів актуальним у наш час є застосування фізіотерапевтичного впливу на організм людини. Особливо варто виділити такий розділ фізіотерапії, як електротерапію, засновану на генеруванні різними приладами електричного струму, що здійснює позитивний вплив на організм людини.

Мета. Дослідити вплив модульованого електричного струму (МЕС) на функціональний стан організму нетренованих і тренованих практично здорових юнаків і дівчат (17–24 років) при відновленні після фізичних навантажень.

Матеріали і методи. У дослідженні брали участь 102 практично здорових нетренованих і тренованих юнаків і дівчат (17–24 років). Для оцінки функціонального стану і впливу МЕС використовувалися реєстрація ЕКГ, навантажувальні велоергометричні тести, реографія, визначення біохімічних показників сироватки крові за уніфікованими методиками. Вплив МЕС проводився за допомогою апарата LEIT.

Результати та обговорення. Застосування впливу МЕС (з частотою 60 Гц і силою струму 2–4,3 мА) при відновленні після фізичних навантажень відображається в оптимізації показників серцево-судинної і вегетативної нервової систем на фоні достовірного зменшення часу відновлення. У нетренованих юнаків час відновлення складає за частотою серцевих скорочень (ЧСС) $1,81 \pm 0,19$ хв., за систолічним об'ємом крові (СОК) $8,13 \pm 0,27$ хв., за індексом напруги регуляторних систем (ІН) $5,06 \pm 0,37$ хв., за адаптаційним потенціалом (АП) $4,81 \pm 0,36$ хв.; у нетренованих дівчат – за ЧСС $2,67 \pm 0,24$ хв., за СОК $9,89 \pm 0,26$ хв., за ІН $8,22 \pm 0,32$ хв., за АП $8,44 \pm 0,29$ хв.; у тренованих юнаків – за ЧСС $1,09 \pm 0,09$ хв., за СОК $4,82 \pm 0,23$ хв., за ІН $3,27 \pm 0,27$ хв., за АП $3,36 \pm 0,24$ хв.; у тренованих дівчат – за ЧСС $1,14 \pm 0,10$ хв., за СОК $5,00 \pm 0,23$ хв., за ІН $3,50 \pm 0,17$ хв., за АП $3,43 \pm 0,20$ хв. Результати біохімічних досліджень сироватки крові осіб контрольної і основної груп як у стані спокою, так і після багаторазового дозованого фізичного навантаження, не виявили суттєвих відхилень від показників норми. Однак, спостерігається, що багаторазове застосування впливу модульованого електричного струму (із частотою 60 Гц і силою струму 2–4,3 мА) призводить до збільшення сили кореляційних зв'язків між біохімічними параметрами і показниками серцево-судинної і вегетативної нервової

систем при відновленні. Наявність виражених кореляційних зв'язків показників серцево-судинної і вегетативної нервової систем із рівнем глюкози в осіб основних груп свідчить про позитивний вплив модульованого електричного струму на енергетичне забезпечення, що сприяє прискоренню оптимізації функціонального стану організму.

Висновки. Вплив МЕС здійснює регулюючий вплив на фізіологічні системи організму практично здорових юнаків і дівчат (17–24 років) на фоні фізичних навантажень і носить характер оптимізації діяльності серцево-судинної системи і вегетативних функцій.

УДК 615.82:612.1(477.63)

Єрмолаєва А. В.¹, Порада О. В.²

¹старш. викл. ЗНТУ

²старш. викл. ЗНТУ

ЧИННИКИ РИЗИКУ, ЩО СПРИЯЮТЬ ВИНИКНЕННЮ АТЕРОСКЛЕРОТИЧНОЇ ХРОНІЧНОЇ ІШЕМІЇ МОЗКУ У ХВОРИХ ПРИДНІПРОВСЬКОГО РЕГІОНУ

Актуальність теми. За даними Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я проблема серцево-судинних захворювань є основною причиною смерті в усьому світі. Левову долю в структурі судинних хвороб займає атеросклеротична хронічна ішемія мозку, яка у Міжнародній класифікації хвороб 10-го перегляду (МКХ – 10) відповідає рубриці I67.8, що дозволяє уніфікувати хворобу і сформулювати діагноз.

Висока смертність та інвалідизація населення в наслідок даної патології, особливо в середньому віці, потребує значної уваги до профілактики цереброваскулярних захворювань та виявлення їх чинників ризику, що обумовлює актуальність обраної теми.

Мета дослідження: визначити чинники ризику, які призводять до появи атеросклеротичної хронічної ішемії мозку в середньому віці у хворих Придніпровського регіону.

Методи дослідження: аналіз та узагальнення науково методичної, документальних джерел та матеріалів мережі Інтернет.

Результати дослідження. Відомо, що чинники ризику поділяються на ті, що корегуються (атеросклероз) і ті, що не корегуються (похилий вік, стать та спадкова схильність). Результати які отриманні при обстеженні 100 хворих 45–59 років свідчать, що найбільш вагомими чинниками ризику даної нозологічної форми є шкідливі звички, ожиріння, недостатнє фізичне навантаження, нераціо-

нальне харчування. Вони сприяють не тільки виникненню, але і прогресуванню атеросклерозу та погіршенню стану хворого.

Висновки. Таким чином, атеросклеротичну хронічну ішемію мозку можна попередити своєчасним комплексним заходам які враховують визначені чинники ризику, а саме, підвищують фізичну активність, забезпечують правильне харчування та відмову від шкідливих звичок.

УДК 615.82:796.853.26

Сардак О. О. старш. викл. ЗНТУ

ВИКОРИСТАННЯ ТРАДИЦІЙНОГО КАРАТЕ ПРИ НЕФІКСОВАНИХ ПОРУШЕННЯХ ПОСТАВИ

Порушення постави серед дітей і в підлітковому віці в наш час приймають загрозливі обсяги. Фізичне здоров'я сучасних підлітків, не дивлячись на те, що вони ростуть і дозрівають швидше, невідворотно слабшає, порушення постави стають глобальною проблемою нації. Зниження рухової активності і сили м'язових скорочень – гіподинамія – спостерігається, як у дітей, так і у дорослих. Не сприяючи розвитку спритності і рухливості, сидячий спосіб життя тягне за собою гіпоксію і ослаблення імунітету. Школярі дуже багато часу проводять сидячи, причому часто сидять неправильно: горбляться, низько схиляють голову, нерівно тримають плечі. Така шкідлива звичка дуже згубно позначається на поставі.

Нефіксовані порушення постави у фронтальній площині й сколіотичні деформації чинять значний негативний вплив на якість функціонування органів і систем організму. Наявність деформації хребта, неправильна постава призводить до катастрофічних наслідків:

- порушення діяльності кардіореспіраторної системи;
- зниження вентиляції легень;
- недостатнє забезпечення організму, в тому числі і головного мозку, киснем;
- підвищення захворюваності;
- відставання у фізичному розвитку;
- відставання у навчанні через швидку стомлюваність;
- зниження уваги;
- недостатній розвиток здібностей дитини.

Одним з найпоширеніших порушень постави у дітей і підлітків є також плоскостопість. До цієї хвороби призводять порушення формування кісток та ослаблення зв'язок стопи. Стопа деформується, її склепіння стає недостатньо високим, і нога торкається підлоги (землі) майже усією підшвою (слід не

має внутрішньої виїмки). Оскільки більшість судин і нервів стопи розміщені зі сторони підошви, перенесення вантажів, тривале ходіння або стояння на місці швидко втомлює дитину.

Одним з перспективних шляхів вирішення цієї проблеми є залучення школярів до занять традиційними східними єдиноборствами. Особливо хотілося б відзначити саме традиційне карате. Це давнє, але продовжуюче розвиватися й удосконалюватися бойове мистецтво відкриває найширші перспективи не тільки для оздоровлення, а й для саморозвитку і самореалізації підлітка.

Необхідність пошуку нових засобів і форм, ефективних методик корекції порушень постави розкриває широкі перспективи для використання традиційного карате та інших споріднених східних єдиноборств. Використання традиційної базової техніки карате, формальних комплексів вправ – ката, дихальних та медитативних вправ дозволяє вирішити наступні завдання:

- збільшення рухливості грудної клітки;
- збільшення показників екскурсії грудної клітки;
- зміцнення дихальної мускулатури;
- покращення вентиляції легенів;
- збільшення дихальних об'ємів;
- формування правильної постановки стопи;
- коригування таких вад, як варусна і вальгусна стопа;
- розвиток гнучкості;
- зміцнення всіх груп м'язів.

– досягнення оптимального м'язового балансу між передньою і задньою поверхнями тіла, що сприяє усуненню та профілактиці порушень постави у сагітальній площині;

– досягнення оптимального м'язового балансу між лівою і правою половинами тіла, що сприяє усуненню та профілактиці порушень постави у фронтальній площині.

Сучасне карате характеризується не тільки спортивною, але й оздоровчою спрямованістю, комплексним впливом на організм людини. Принципи побудови в карате, вправи, техніки дещо відрізняються від оздоровчих фітнес-програм та спортивно тренування і цим викликають неабияку зацікавленість саме у підлітків. До того ж, набуті навички мають ще й прикладний характер, що сприяє підвищенню мотивації до занять.

Велика кількість стилів карате дозволяє підібрати той напрямок підготовки, який буде максимально відповідати фізичному розвитку та особистим вподобанням дитини.

РУХОВА АКТИВНІСТЬ, ЯК ПОКАЗНИК ПОТРЕБИ В РЕКРЕАЦІЙНО-ОЗДОРОВЧИХ ПОСЛУГАХ

В Україні, як і у більшості країн світу, відзначається погіршення стану здоров'я нації, як інтегративного показника фізичного, психічного і соціального здоров'я громадян. На теперішній час серед населення України існує гостра потреба у якісних послугах фахівців з фізичної реабілітації та фізичної (рухової) рекреації. Актуальність таких послуг, а також необхідність роз'яснювальної роботи щодо здійснення здорового способу життя стосується всіх груп населення, в тому числі молоді та студентства.

Специфіка способу життя сучасної людини, що включає в себе переважно розумову працю та складності з дотриманням режиму дня і раціонального харчування сприяє розвитку порушень постави, гіподинамії, надмірної ваги, ожиріння, соматичних захворювань, синдрому хронічної втоми і т. ін.

Рухова активність – невід'ємна складова повноцінного життя. Регулярна рухова активність підвищує фізичні показники у людей, що страждають хронічними захворюваннями. Вона збільшує життєві сили, забезпечує фізичне, психічне і психологічне благополуччя людини, чинить позитивний вплив на здоров'я. Заняття фізичними вправами також допомагають людям навчитися долати стреси. Саме тому так важливо сучасній людині вести саме здоровий спосіб життя, що включає в себе раціональний режим і гігієнічну поведінку людини в побуті, під час навчання, на виробництві, постійну фізичну активність.

Саме фахівці з фізичної реабілітації в змозі реалізувати освітянську і профілактичну роботу серед населення, спрямовану на формування культури здоров'я і життя, режиму здоров'я, як певного способу життя, який сприяє відновленню, підтриманню та розвитку резервів організму.

Якщо розглянути взаємозв'язок рухової активності та показника якості життя, можна визначити такі тенденції: як низькі, так і занадто високі показники фізичних навантажень призводять до зниження якості життя людини. У чоловіків та жінок вікові періоди максимальної та мінімальної фізичної активності не співпадають, але і у тих, і у інших існує взаємозв'язок рухової активності і якості життя. Різниця у віковому розподілі періодів фізичної активності у чоловіків і жінок пояснюється фізіологічними відмінностями та соціальними чинниками, але потребу в тих чи інших оздоровчих реабілітаційно-рекреаційних послугах можна виявити в будь-якій віковій або соціальній групі.

Таким чином бачимо, що формування здорової нації є завданням державного рівня і найперспективніший шлях його вирішення – це підготовка висококваліфікованих фахівців з фізичної реабілітації та рухової рекреації, широке впровадження реабілітаційних та рекреаційних послуг в повсякденне життя, проведення якісної просвітницької та пропагандистської роботи щодо здорового способу життя.

УДК 371.711(477)

Бурка О. М. викл. ЗНТУ

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ СТАНУ ФІЗИЧНОГО ЗДОРОВ'Я СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Чи не найважливішим показником, що характеризує благополуччя сучасного суспільства та держави є стан здоров'я молодого покоління. За останні роки відзначилась стійка тенденція погіршення здоров'я студентів. З кожним роком збільшується кількість осіб, що відносяться до спеціальних медичних груп або в яких з'являються перші ознаки хвороб.

На фоні загального низького рівня фізичного здоров'я, під час навчання студент ще й отримує послаблення функцій нервової системи через періоди сесії. Щоб не спровокувати ще більше зниження рівня здоров'я студентів, необхідно своєчасно його проводити оцінку.

Проблеми оцінки здоров'я:

- відсутність показників здоров'я за якими потрібно проводити оцінку, відсутність чіткого алгоритму дій;
- відсутність єдиної бази інформації про стан здоров'я;
- значний час проведення дослідження, обробки даних та людський фактор;
- відсутність інноваційного забезпечення у вищих навчальних закладах (для спрощення процесу дослідження та інтерпретації результатів).

На даний момент оцінка фізичного здоров'я здійснюється з позиції відсутності хвороб, але це найбільш недостовірний метод, який не має чіткого параметру для оцінки. Це може бути кількість перенесених захворювань, ступінь їх важкості; відсутність захворювання на момент дослідження; наявність лише ушкоджень або спортивних травм. Також недостовірність результатів може зумовити складність у відстеженні звернень до медичних установ (студент має можливість звернутись до поліклініки за місцем проживання, за місцем прописки або до студентської поліклініки).

Найкращим варіантом оцінки фізичного здоров'я студентів є оцінка адаптаційних показників. Мінусами цього методу є неможливість індивідуального підходу до кожного реципієнта (через велику кількість часу дослідження), а розподіл за групами практично неможливий. Та й з позиції якого параметру проводити оцінку – невідомо.

Оцінка окремих систем організму, а точніше їх взаємодії, за різними параметрами є найбільш логічною та повною (наприклад, взаємодія серцево-судинної та дихальної систем). Для цього необхідно використовувати систему індексів та розрахункових показників, яка є найбільш інформативною, але все ж таки цей метод має кілька недоліків. Для найбільш чіткої оцінки здоров'я необхідно провести декілька тестів; розрахувати та інтерпретувати кожен результат; зробити висновок про стан здоров'я. Це займає велику кількість часу, однак, тут на допомогу приходять комп'ютерні програми, що мають не лише полегшити розрахунок показників, інтерпретацію результатів та знизити кількість помилок (людський фактор), але й зменшивши час дослідження, збільшити кількість досліджуваних. Єдиною перепорою на шляху використання даного методу може стати відсутність даних програм у ВНЗ.

На даний момент існує три найбільш відомі комп'ютерні програми для оцінки стану фізичного здоров'я: «ШВСМ», «Оберіг» та «Моніторинг здоров'я». Також використовуються програми оцінки окремих показників різних функціональних систем або для створення рейтингів (Тредміл-тест, інтегральний моніторинг здоров'я та ін.).

Своєчасна та різнобічна оцінка фізичного здоров'я студентів дозволяє попереджати захворювання та своєчасно проводити профілактичні заходи. Що, в свою чергу, дозволяє оптимізувати рухову активність студента і, внаслідок цього, підвищити рівень здоров'я. Кінцевим результатом цих дій є покращення засвоєння теоретичного та практичного матеріалів тими, хто навчається.

УДК 615.82:612.7

Тарасова А. В. старш. преп. ЗНТУ

РЕАБИЛИТАЦИЯ ПРИ ПАТОЛОГИЯХ ОПОРНО-ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА МЕТОДАМИ ОСТЕОПАТИИ

Опорно-двигательный аппарат – это сложно устроенный механизм, выполняющий глобальную для жизнедеятельности функцию. В процессе жизни, под действием травм и стрессов, опорная его часть подвергается трансформации, суставы меняют свою подвижность, мышцы теряют свою эластич-

ность, расслабляются или спазмируются. Как правило, такие перестройки опорно-двигательного аппарата часто сопровождаются болевым синдромом.

Так как остеопатия рассматривает человека как единство костной, миофасциальной, нейровегетативной и нейропсихической систем, которое постоянно приспосабливается к изменяющимся условиям внешней среды, то и подход к реабилитации патологий опорно-двигательного аппарата должен быть холистический. Сперва необходимо выяснить причину боли, которая всегда является следствием патогенного процесса. Часто причинное или корневое нарушение, скорее всего, не будет иметь ярких проявлений, то есть симптомов, и значительно удалено от места боли. Для качественной реабилитации, необходимо провести качественную диагностику.

Диагностика заболеваний опорно-двигательного аппарата осуществляется исключительно руками врача. В процессе диагностики используются методы остеопатии, мануальной терапии, мышечного тестирования (кинезиологии) и другие. Все они безболезненны, абсолютно безопасны и максимально достоверны. После проводится остеопатическое лечение, которое направлено на устранение очага напряжения, который стал первым звеном цепочки, и восстановить нормальную работу структуры. Это необходимые условия запуска механизма саморегуляции организма, когда он начинает сам себя излечивать – ведь расслабление, как и напряжение, передаются по цепочке плотных соединительно тканых структур тела человека.

Методом структурной остеопатии работают непосредственно с опорно-двигательным аппаратом: костями, мышцами, связками. С помощью этого метода устраняются нарушения, приводящие к болям в спине, происходит стимуляция умственной и физической активности, повышается устойчивость организма к стрессовым нагрузкам. Структурная остеопатия повышает иммунитет организма, избавляет от синдрома хронической усталости.

Посредством висцеральной остеопатии производится работа с внутренними органами. Этот метод применяется при заболеваниях желудочно-кишечного тракта, помогает устранению гинекологических проблем, лечит хронические заболевания мочеполовой системы, используется для предупреждения варикозного расширения вен. При использовании висцеральной остеопатии нормализуется работа печени, желчного пузыря, кишечника, снимаются напряжения в диафрагмах, что улучшает движение крови, лимфы, тканевой жидкости. При остеопатическом воздействии на внутренние органы порой уходят боли в грудном, поясничном, крестцово-копчиковом отделе спины. Нормализация желчеоттока может сопровождаться улучшением подвижности суставов, повышением качества хрящевой ткани, что особенно важно для суставных хрящей и межпозвонковых симфизов. Часто хронические заболевания внутренних органов приводят к изменению позы человека, а затем и специфическим изменениям в структуре опорно-двигательного

аппарата. Соответственно, используя этот метод остеопатии, мы будем способствовать процессам восстановления не только во внутренних органах, но и в опорно-двигательном аппарате.

Краниальная или краниосакральная остеопатия – это расслабление глубоких структур мозга. Если эти структуры находятся в состоянии постоянного напряжения, последнее начинает распространяться на головной мозг, другие органы черепа и всего организма. Воздействуя краниосакральной остеопатией на структуры центральной нервной системы, мы можем способствовать нормализации регуляции функциями тела человека. Этим методом остеопатии можно восстановить симметрию черепа, расслабить спазмы подзатылочных и шейных мышц, которые чаще всего и приводят к головным болям.

Таким образом, работа по реабилитации заболеваний опорно-двигательного аппарата, представленными выше методами, целиком и полностью подтверждает три основных принципа остеопатии, которые сформулировал ее отец Эндрю Стилл в конце 19 века, заключающиеся в том, что: а) тело человека – это единый организм, в составе которого соединились строение тела, его работа и движение; все это взаимосвязано: отдельный орган страдать не может, страдает весь организм в целом, поэтому для остеопата очень важно выявить причину возникшего нарушения; б) работа органа напрямую зависит от его строения; в) строение органа напрямую связано с его работой, то есть обязательным условием нормального строения органа является его постоянная правильная работа.

И только целостная проработка всего тела может привести к качественной реабилитации тела человека и опорно-двигательной системы, как его части.

УДК 616–071.2.:–053.2/.5

Марюхніч Н. В. старш. викл. ЗНТУ

ВИЗНАЧЕННЯ РЕЙТИНГУ ПОСТАВИ ДІВЧАТ СЕРЕДНЬОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З ОСЛАБЛЕНИМ ЗОРОМ

Постановка проблеми. На сьогоднішній день загальновідомо, що здоровий хребет – здорова людина. Правильність формування постави у процесі фізичного виховання дітей – це запорука здоров'я молодого, зростаючого покоління. Процес формування постави починається з моменту народження дитини. На поставу впливає положення та форма хребта, кут нахилу тазу, а також розвиток мускулатури. Правильно сформовані вигини хребта надають йому ресорні властивості, роблячи його більш стійким і рухливим, захищаючи головний та спинний мозок від струсів. У шкільному віці, коли відбувається посилений ріст тіла в довжину, кістковий, суглобово-м'язовий та

м'язовий апарати розвиваються неодноразово [2]. Неправильна поза дітей під час занять, гіподинамія, нерегламентоване зорове навантаження призводить до нерівномірного навантаження на хребет та м'язи спини, і як наслідок, к формуванню неправильної постави.

Мета дослідження лежить у вивченні рейтингу постави у дівчат середнього шкільного віку, які мають ослаблення зору.

Методи та організація дослідження. При дослідженні ми використовували наступні методи: соматоскопію, використовуючи карту рейтингу постави проф. Клапчука В. В. (2005), яка включала 14 соматоскопічних ознак: положення голови, положення надплечевої зони, контури шийно-плечових ліній, рівень розміщення кутів лопаток, трикутники талії, рівень таза, рівень і глибина сідничних складок, положення корпусу, положення лінії остистих відростків, наявність реберного випинання, наявність м'язових валиків, положення скроні, виконання рухових тестів [1]; метод математичної статистики (*t*-критерій Стюдента). Нами було обстежено 90 дівчат у віці 11 – 14 років, які мали супутню патологію у вигляді аномалій рефракції (короткозорість слабого та середнього ступеня, короткозорий астигматизм, а також спазм акомодациї).

Результати досліджень та їх обговорення. Для оцінки рейтингу постави було проведено обстеження 14 соматоскопічних ознак по карті рейтингу постави проф. Клапчука В. В. (2005).

Отримані результати оброблені на IBM-PC пакетом прикладних і статистичних програм «Microsoft Excel 2003» і «Statistica 6.0». Розраховували середню (*M*), його стандартну помилку (*m*). Достовірність відмінностей (*p*) оцінювали за *t*-критерієм Стюдента. При $p < 0,05$ відмінності вважали достовірними.

Кращі показники рейтингу постави були у дівчат 11 років; порівнюючи з дівчатами 12 років, показники рейтингу постави достовірно знизилися ($t=3,86$; $p < 0,05$) як і у 13-річних ($t=4,24$; $p < 0,05$) і в 14 років ($t=7,28$; $p < 0,05$). З 90 обстежених дівчат максимальну кількість балів 112 не отримав ніхто. Усереднені показники рейтингу постави дівчат склали $67,83 \pm 1,9$ бала, що свідчить про наявність порушення постави обстежуваних осіб.

Висновки

Дослідження рейтингу постави у дівчат середнього шкільного віку, які мали супутню патологію у вигляді аномалії рефракції (короткозорість слабого та середнього ступеня, короткозорий астигматизм та спазм акомодациї), показало, що нормальну поставу не мав ніхто із обстежуваних. Порушення постави у фронтальній площині було у всіх обстежуваних, на що вказувало від 4 до 11 соматоскопічних ознак з 14 використаних в карті рейтингу постави.

Найбільш високі бали при оцінці рейтингу постави були у обстежуваних у віці 11 років, які достовірно вищі, ніж у 12, 13 і 14-річних.

ЕФЕКТИВНІСТЬ НЕТРАДИЦІЙНИХ МЕТОДІВ РЕАБІЛІТАЦІЇ ПРИ РАНИХ СИСТЕМНИХ ПОРУШЕННЯХ ПІСЛЯ ЕМОЦІЙНОГО СТРЕСУ

Характерною рисою нашого часу є прогресуюча нестабільність. Якщо додати сюди й екологічні проблеми, зміни характеру трудових процесів, прискорений темп урбанізації та багато інших стресогенних чинників, то стає очевидним, що людина живе у сучасному мінливому світі за умов, далеких від тих, до яких вона колись пристосувалась. А виходячи з психосоматичної природи захворювань, людина, що перебуває під впливом стресогенних факторів та не вміє їм опиратися, здоровою бути не може. Особливо це стосується шкідливих звичок – більшість людей не звертається з проблемою стресу до фахівця, а вдається до досить сумнівних засобів зняття нервової та фізичної напруги – культивується вживання алкоголю, як посередника спілкування і засобу боротьби зі стресом; не користуються популярністю регулярний тренінг у спортивних залах і навіть доступніші фізичні вправи, які можна виконувати поза спеціально обладнаним приміщенням; не дотримуються основи раціонального харчування. Тут, з одного боку, має місце низька інформованість населення щодо небезпеки та наслідків стресу, з іншого – надшвидкий ритм сучасного життя, в якому, нажаль, людині все складніше знайти хвилинку для зняття психофізичної та емоційної напруги. Як наслідок, маємо вкрай низькі показники загальної тривалості життя населення, порівняно з високорозвиненими країнами світу.

Мета дослідження – використовуючи як традиційні, так і нетрадиційні методи профілактики стресу, скласти програму реабілітації, спрямовану на запобігання шкідливого впливу стресогенних факторів та довести її ефективність експериментально.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати літературні джерела щодо сучасного стану проблеми профілактики стресу.
2. Розглянути існуючі на теперішній час методики профілактики стресу, як традиційні, так і нетрадиційні.
3. Скласти програму реабілітації, спрямовану на профілактику стресів та довести її ефективність.

Теоретичне значення полягає у всебічному розгляді питання щодо можливості використання нетрадиційних методик профілактики стресу.

Практичне значення: розроблена програма профілактики стресу може бути застосована в діяльності психологів, спеціалістів з фізичної реабілітації.

Організація дослідження:

Дослідження проводилось на базі середньої школи № 100. В дослідженні приймали участь діти віком від 11 до 14 років, що були занепокоєні постійним впливом стресогенних чинників на їх самопочуття, фізичний, психоемоційний стан та навчання. Були сформовані контрольна та експериментальна групи по 18 дітей в кожній.

На початку експерименту всім дітям ми провели функціональні дослідження: ФТ, ЧСС, ЖЄЛ, функціональні проби по 6-хвилинному тесту, а також дослідження психоемоційного стану по тесту Спілберга на емоційну тривожність. Були підібрані дві однорідні та однотипні групи: контрольна та експериментальна в кожній по 18 учнів.

Всі діти отримали сеанси релаксуючого аромасажу 2 рази на тиждень з використанням ефірних олій лимону, апельсину, грейпфруту, бергамоту, жасмину, лаванди, майорану, неролі, троянди (за індивідуальним призначенням).

Сеанси релаксації із застосуванням вправ на розслаблення м'язів проходили під наглядом інструктора, декілька вправ було рекомендовано для щоденного виконання вдома.

Для експериментальної групи в доповнення цього комплексу була запропонована методика «УЯВНИ РУХИ – ВІД ВЕРХІВКИ ДО П'ЯТ».

В процесі дослідження протягом усього експерименту динаміка реабілітаційної роботи в ЕГ та КГ оцінювалась по результатам функціональних методів дослідження (ФТ, ЧСС, ЖЄЛ та 6-хвилинний тест) та по показникам рівня ситуаційної тривожності (за опитувальником Спілберга) та наявності ознак впливу стресогенних чинників за анкетною.

Отримані результати свідчать про більшу ефективність комплексного застосування засобів фізичної реабілітації і нетрадиційних методів профілактики стресів у порівнянні зі стандартною антистресовою програмою.

До того ж, на протязі реабілітаційного періоду проводились регулярні обстеження дітей по функціональним методам дослідження, опитування та тестування дітей щодо їх самопочуття, настрою, впевненості в собі, задоволеності собою і з'ясувалося, що у дітей експериментальної групи вже після першого тижня занять по системі «Уяви рухи- від верхівки до п'ят» знизилися показники ранніх порушень кардіореспіраторній системи та вони почувалися більш впевнено, були більш задоволені собою та готові до подальших позитивних змін.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ КОГНИТИВНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ ФИЗИЧЕСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ

Сложность анализа процессов принятия управленческих решений, а также современные требования к качеству принимаемых решений в такой области как здоровье человека и физическая реабилитация обусловлены рядом особенностей, которые относят их к так называемым слабоструктурированным системам. Для принятия оптимальных решений современный специалист должен уметь использовать когнитивный подход, как специальный инструмент для поиска лучшего варианта и обоснования сделанного выбора. Плохо структурируемые проблемные ситуации имеют следующие особенности:

- наличие неопределенности в описании проблемы и вариантов ее решения, связанной с отсутствием необходимой объективной информации, ее нехваткой или невозможности получения на момент постановки задачи;
- невозможность построения полностью формализованной модели проблемной ситуации и необходимость получения информации от лица принимающего решение, а также экспертов, аналитиков для построения качественной вербальной модели;
- сочетание количественных и качественных характеристик представляющих проблемную ситуацию;
- использование многих критериев для оценки возможных вариантов решения проблемы;
- отсутствие «объективного», т. е. формального (математического) способа выбора наилучшего варианта, обеспечивающего экстремум некоего критерия (критериев) оптимальности, и осуществление такого выбора на основе субъективного предпочтения лица принимающего решение.

К таким проблемам относят: диагностику и выбор методов лечения заболеваний или методов реабилитации пациентов после перенесенных заболеваний, задачи стратегического выбора, конкурсный отбор научно-исследовательских и инвестиционных проектов и др.

Исходя из вышеизложенного, целью настоящей работы было изучение методологии когнитивного моделирования для решения задач выбора методов и средств физической реабилитации. Для достижения цели исследования были поставлены следующие задачи: сформулировать основные понятия и определения, раскрывающие суть когнитивного моделирования; обосновать

этапы построения когнитивной модели и методы ее компьютерной обработки; подобрать программный продукт, позволяющий создавать когнитивные модели и работать с ними, и научиться его использовать.

В процессе решения поставленных задач было выяснено, что методология когнитивного моделирования состоит из следующих этапов:

- определение начальных условий, тенденций, характеризующих развитие ситуации на данном этапе;
- задание целевых, желаемых направлений (увеличение. уменьшение) и силы (слабо, сильно) изменения тенденций процессов и ситуаций;
- выбор комплекса мероприятий (совокупность управляющих факторов) определение их возможной и желаемой силы и направленности воздействия на ситуацию;
- выбор наблюдаемых факторов (индикаторов), характеризующих развитие ситуации.

После построения когнитивной модели следуют этапы анализа модели, которые включают в себя исследование ее структуры и импульсное моделирование. Именно импульсное моделирование или сценарный анализ возможной динамики развития исследуемого объекта является очень важным звеном когнитивного анализа, и включает также исследование устойчивости модели. Исследование динамики – возможных траекторий развития системы – проводится путем внесения модельных возмущений (импульсов) в вершины когнитивной модели. При качественном моделировании сценариев развития объекта импульсы полагают равными +1 или –1. В этом случае результаты импульсного моделирования отражают лишь возможные тенденции развития объекта. Если же имеется достаточное количество статистических или экспертных данных о возможных количественных значениях воздействий, тогда при интерпретации результатов можно говорить о конкретном количественном изменении параметров. В процессе исследования были освоены программные средства когнитивного моделирования – надстройка Excel Fuzzy Cognitive Mapping.

Таким образом, было доказано, что методология когнитивного моделирования повышает качество принимаемых решений на основании исследования модели трех сценариев: прогноз развития ситуации без всякого воздействия на процессы в ситуации; прогноз развития ситуации с выбранным комплексом мероприятий; синтез комплекса мероприятий для достижения необходимого результата.

ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕЛЕКТ-СХЕМ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАСВОЄННЯ ЗНАНЬ СТУДЕНТАМИ

Інтелект карта – це техніка подання будь-якого процесу або події, думки або ідеї в комплексній, систематизованій, візуальній(графічній) формі [1].

Mind-maps (термін може перекладатися як «інтелект карти», «карти розуму», «карти думок», «карти мислення», «ментальні карти», «карти пам'яті» або «карти розуму») – інформація, зображена в графічному вигляді на великому аркуші паперу [2]. Вона відображає зв'язки (сміслові, причинно–наслідкові, асоціативні і т. п.) між поняттями, частинами та складовими у розглянутій області. Це зрозуміліше, ніж звичне викладання думок словами в письмовому вигляді. Мовний опис породжує масу зайвої інформації, змушує наш мозок працювати у невласливій йому манері. У підсумку це призводить до втрати часу, до зниження концентрації і до швидкої стомлюваності.

Мета створення карти думок – навести порядок в голові, отримати цілісну картину і відшукати нові асоціації. Тоні Бьюзен, винахідник інтелект-карт, вважає, що вони допомагають краще керувати розумовими процесами і надають велику свободу думкам.

Переваги інтелект карти перед текстовим планом очевидні: десять ключових слів запам'ятати набагато простіше, ніж десять сторінок тексту; оратор збройного ментальної картою презентації збити з думки питаннями або чимось ще, практично неможливо; інтелект карту можна представити як наочний приклад (слайди, плакати), так слухачі краще запам'ятають основну ідею і менше будуть відволікатися, дивлячись по сторонах; в завершенні презентації роздруковані екземпляри ментальних карт можна використовувати як роздатковий матеріал [3].

Дуже вигідно і корисно використовувати карти розуму для навчання.

При конспектуванні лекцій, написанні курсових робіт (рефератів, дипломів, дисертацій), аналізі, розумінні і запам'ятовуванні великих обсягів інформації використання ментальних карт просто необхідно. Інформація, викладена у формі звичних конспектів (велика кількість списаних аркушів, один від одного зовні нічим не відрізняються) веде до великих втрат часу. На запис, а в подальшому на пошук і прочитання необхідної інформації йде багато часу. А ось складання інтелект-карт крім того, що сприяє кращому засвоєнню і запам'ятовуванню тексту, ще й тягне за собою розвиток творчого та креативного мислення, будучи своєрідною зарядкою для розуму.

«Для тіла – аеробіка, а для розуму – нейробіка», вже говорилося, що звичні й одноманітні справи призводять до неможливості сконцентруватися на новому матеріалі, до зниження розумових здібностей і погіршення пам'яті [4]. А що для студента конспектування лекцій? Одноманітне і нудне заняття.

Правила складання ментальних карт:

1. Використовуйте емфазу: завжди використовуйте центральний образ; використовуйте три і більше кольорів; використовуйте графічні образи; надавайте зображенню об'єм; використовуйте об'ємні букви; користуйтеся комбінуванням всіх видів емоційно-чуттєвого сприйняття; варіюйте розміри букв, товщину ліній і масштаб графіки.

2. Асоціюйте: використовуйте стрілки; коли необхідно показати зв'язки між елементами ментальних карт; використовуйте кодування інформації.

3. Прагніть до ясності у вираженні думок: дотримуйтеся принципу – по одному ключовому слову на кожен ліній; використовуйте друковані літери, розміщуйте ключові слова над відповідними лініями; слідкуйте за тим, щоб довжина лінії приблизно дорівнювала довжині відповідного ключового слова; сполучайте лінії з іншими лініями і стежте за тим, щоб головні гілки карти з'єднувалися з центральним образом; робіть головні лінії плавними і більш жирними; відмежовувати блоки важливої інформації за допомогою ліній; слідкуйте за тим, щоб ваші малюнки (образи) були ясними; тримайте папір горизонтально перед собою; намагайтеся всі слова розташовувати горизонтально[5, 6].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Тони и Барри Бьюзен. Супермышление. – М. : Попурри, 2007. – 320 с.
2. Тони Бьюзен. Суперинтеллект. – М. : Попурри, 2005. – 412 с.
3. Дэвид Сиббет. Визуализируй это! Как использовать графику, стикеры и интеллект-карты для командной работы – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 280 с.
4. Джейми Наст. Эффект визуализации. – М. : Эксмо, 2008. – 256 с.
5. Эли Шрагенхайм. Управленческие дилеммы : Теория ограниченный в действии. – М.: Альпина Паблишер, 2007. – 288 с.
6. Сергей Бехтерев. Майнд-менеджмент. Решение бизнес-задач с помощью интеллект-карт. – М. : Альпина Паблишер, 2011. – С. 312.

СЕКЦІЯ «ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАСОБІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ У ХВОРИХ З РІЗНИМИ НОЗОЛОГІЧНИМИ ФОРМАМИ»

УДК 616.62-003.7-085.838-615.825.1

Новікова В. С.¹, Клапчук В. В.²

¹студ. гр. УФКС–210 ЗНТУ

²д-р мед. наук, проф. ЗНТУ

ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ ДИХАЛЬНИХ ВПРАВ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ЛІКУВАЛЬНОЇ ГІМНАСТИКИ НА СТАЦІОНАРНОМУ ЕТАПІ РЕАБІЛІТАЦІЇ ХВОРИХ ПІСЛЯ ІНФАРКТУ МІОКАРДА

Інфаркт міокарда – найважча форма ішемічної хвороби серця, що пов'язана з утворенням вогнища змертвіння в серцевому м'язі внаслідок недостатності його кровопостачання, а отже, і нестачі кисню, поживних речовин, що надходять з потоком крові. Своєчасне розширення рухового режиму та використання відновних фізичних тренувань на ранніх етапах реабілітації знижує вірогідність повторного інфаркту міокарда, укорочує тривалість відновного періоду і в цілому сприяє відновленню здоров'я і сил людини, що перенесла інфаркт міокарда.

Питання адаптивної фізичної культури для осіб з інфарктом міокарда на різних режимах і етапах (стаціонарному, санаторному, амбулаторному) розглядаються в роботах багатьох фахівців. Пропонуються різні варіанти лікувальної гімнастики, дозованої ходьби, бігу підтюпцем, дихальних вправ, навантаження аеробного характеру і зі статичним компонентом, а також комплексні підходи, що включають поєднання фізичних вправ, психореґулюючих та медико-біологічних засобів впливу. Провідне місце у реабілітаційних заходах хворих на інфаркт міокарда займають фізичні методи відновного лікування на стаціонарному етапі реабілітації із застосуванням дихальних вправ.

Проте абсолютна більшість цих програм і методик не враховують індивідуальні особливості механізмів хвороби, а також індивідуальні особливості самих хворих, які можуть проявлятися в особливостях перебігу хвороби і ускладнювати процес реабілітації. У зв'язку з цим існує необхідність у проведенні комплексних досліджень, спрямованих на диференціацію та індивідуалізацію процесу фізичної реабілітації осіб, які перенесли інфаркт міокарда.

Мета дослідження: підвищити ефективність лікувальної гімнастики шляхом застосування спеціальних дихальних вправ у хворих на інфаркт міокарда.

Дослідження проводилось на базі міської клінічної лікарні № 6 на протязі 3 місяців, у ньому брали участь хворі на інфаркт міокарда віком від 50 до

65 років. Контрольна група складалась із 10 пацієнтів з діагнозом інфаркт міокарда, в програму фізичної реабілітації ми включали лікувальну гімнастику та масаж. Основна група також складалась із 10 пацієнтів з аналогічним діагнозом. В програмі їх фізичної реабілітації додатково застосовували елементи хатха-йоги, зокрема – дихальні вправи. Ці вправи являються обов'язковими так, як вони покращують скоротливу функцію серця, нормалізують ЧСС та артеріальний тиск.

При дослідженнях використовували методи аналізу та узагальнення літературних джерел, фізіологічні та математичні статистики. Фізіологічні дослідження проводились із затримкою дихання на вдиху (проба Штанге) та після видиху (проба Генча), розрахунком інспіраторного і експіраторного гіпоксичного індексу та вимірюванням артеріального тиску.

На основі отриманих даних був розроблений реабілітаційний комплекс. Принциповим являється те, що в заняттях лікувальною гімнастикою ми використовували елементи йоги і проводили її серійно-поточним методом, що дозволило зберегти оптимальну для пацієнтів частоту серцевих скорочень. Після окремих серій, які включали не більше 2–3 різних вправ на одні й ті самі групи м'язів чи антагоністи, виконувались асани, спрямовані на релаксацію. Особливу увагу ми приділяли діафрагмальному та змішаному диханню.

Ми припускаємо, що під впливом запропонованого реабілітаційного комплексу, який містить елементи йоги, зокрема – дихальні вправи, у пацієнтів покращиться функція зовнішнього дихання, стійкість до гіпоксії та нормалізується артеріальний тиск.

УДК 616.127:005.8

Гаврилов О. В.¹, Клапчук В. В.²

¹студ. гр. УФКС-220 ЗНТУ

²д-р мед. наук, проф ЗНТУ

СТАН ЗДІБНОСТЕЙ ДО КЕРУВАННЯ ПРОСТОРНО-ДИНАМІЧНИМИ РУХАМИ ТА ЇХ ДИНАМІКА ПІД ВПЛИВОМ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ У ХВОРИХ НА ІНФАРКТ МІОКАРДА

На сучасному етапі розвитку суспільства все гостріше постає проблема збереження і зміцнення здоров'я людей, дотримання здорового способу життя. У нашій країні склалася критична ситуація зі станом здоров'я населення, різко зросла захворюваність, особливо на гіпертонію, стенокардію, інфаркт

міокарда. Ці хвороби значно поширилися за останні десятиріччя в економічно розвинених країнах, стали головною причиною інвалідності та смертності.

У виникненні інфаркту міокарда мають значення такі фактори ризику як: атеросклероз, гіподинамія, недостатнє фізичне навантаження, літній і старечий вік. Слід враховувати, що багато факторів ризику взаємопов'язані, як, наприклад, ожиріння і низька фізична активність.

Серед найбільш актуальних завдань сучасної практичної кардіології та реабілітації є не тільки відновлення здоров'я хворих, які перенесли інфаркт міокарда, але й здатності виконувати фізичні навантаження, корекція психологічного статусу, рішення цілого ряду проблем соціального плану, що забезпечують повернення людини в суспільство і, зокрема, відновлення її трудової діяльності.

Метою даної роботи була розробка та наукове обґрунтування комплексної програми фізичної реабілітації для хворих на інфаркт міокарда та виявлення динаміки стану здібностей до керування просторно-динамічними рухами.

Дослідження проводили на базі міської лікарні № 6 м. Запоріжжя сумісно з лікарем-фізіотерапевтом, лікарем-кардіологом та інструктором ЛФК протягом 4-х місяців, з січня 2015 по квітень 2015 року. Для дослідження були відібрані 10 пацієнтів (чоловіків) у віці 40–65 років з перенесеним інфарктом міокарда.

На початку та наприкінці кожного етапу рухового режиму було проведено обстеження деяких показників стану серцево-судинної системи. 79,5% хворим за результатами клінічних, лабораторних та інструментальних методів дослідження було встановлено діагноз – дрібновогнищевий інфаркт міокарда та великовогнищевий інтрамуральний інфаркт без ускладнень – I та II клас, а 20,5% хворим – інтрамуральний великовогнищевий інфаркт з ускладненнями – III клас. У більшості хворих до інфаркту діагностувався атеросклеротичний кардіосклероз, коронарокардіосклероз. Гіпертонічна хвороба в анамнезі була у 5 хворих. У решти артеріальний тиск був нормальним, а в деяких навіть відзначалася гіпотонія. Нами була рекомендована програма реабілітації, яка відрізнялася термінами призначення ЛФК і швидкістю зростання режимів рухової активності в залежності від тяжкості інфаркту міокарда. Для хворих з дрібновогнищевим та великовогнищевим неускладненим інфарктом міокарда (I–II клас тяжкості) програма фізичної реабілітації була розрахована на 4 тижні, а для хворих з великовогнищевим ускладненим інфарктом (III клас) – в середньому на 6 тижнів. Програма фізичної реабілітації починалася з 2-го дня захворювання після усунення болювого синдрому та за відсутності протипоказань. Методика реабілітації на стаціонарному етапі полягала у використанні лікувальної фізичної культури, дозованої ходьби, ходьби по сходинках та масажу.

При оцінюванні ефективності розробленої програми та виявленні динаміки стану здібностей до керування просторно-динамічними рухами виявилось, що у пацієнтів відбулося поліпшення нервової регуляції серцево-судинної системи за даними ортостатичної проби. При порівнянні отриманих повторних показників ЧСС і артеріального тиску, можна зробити висновок, що вони достовірно відрізнялися від показників, зроблених на початку курсу ($p < 0,05$). У зв'язку з нормалізацією пульсу і артеріального тиску у хворих покращився загальний стан, поступово покращились здібності до керування просторно-динамічними рухами, зникло запаморочення, слабкість і підвищилася адаптація до фізичного навантаження.

Після курсу регулярних занять ЛФК, лікувального масажу та дозованої ходьби при повторному обстеженні ми розраховуємо на позитивні достовірні зміни: підвищення загальної оцінки фізичного стану здоров'я, покращення функціонального стану серцево-судинної, дихальної та вегетативної нервової систем.

Таким чином, можна передбачити, що розроблена нами на основі отриманої інформації комплексна програма фізичної реабілітації для хворих на інфаркт міокарда позитивно вплине на стан їхнього здоров'я, доброякісний перебіг захворювання та динаміку здібностей до керування просторно-динамічними рухами. А сукупність декількох методів фізичної реабілітації призведе до більш швидкого та якісного результату, ніж застосування цих же методів окремо.

УДК 615.8:796.015.6:616.2

Олексенко Д. В.¹, Клапчук В. В.²

¹студ. гр. УФКС-210 ЗНТУ

²д-р мед. наук, проф. ЗНТУ

ОБҐРУНТУВАННЯ ДІАГНОСТИЧНИХ ГРАДАЦІЙ ПРИ ВИЗНАЧЕННІ ЗАГАЛЬНОЇ ФІЗИЧНОЇ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ТА СТІЙКОСТІ ДО ГІПОКСІЇ ПРИ ФІЗИЧНОМУ НАВАНТАЖЕННІ

В останні роки виникла потреба у використанні безпечних для здоров'я способів індивідуальної оцінки рухових можливостей школярів при фізичному вихованні. Це особливо важливо, коли є вади у стані здоров'я. Для цього нами пропонуються адекватні функціональним резервам обстежуваних способи щадного тестування, при послідовному виконанні яких зберігається принцип «розсіювання» навантаження на різні м'язові групи з додержанням раціональної форми фізіологічної кривої. Результати тестування за кожним тестом мають діагностичні градації для оцінки у балах, що дозволяє за сумою балів дати

кількісну оцінку індивідуального рівня рухових можливостей. При цьому результат може не залежати від вольових здібностей, бажання чи настрою досліджуваного, оскільки оцінюється не стільки зовнішня робота, скільки її фізіологічне забезпечення.

Об'єктом нашого дослідження являється рівень фізичної працездатності та стійкості людини до гіпоксії. Предметом – способи визначення загальної фізичної працездатності та стійкості до гіпоксії.

Дослідження проводилося на базі школи. В ньому брали участь діти середнього шкільного віку (11–14 років). 10 хлопчиків та 10 дівчат.

Групі досліджуваних було запропоновано виконати два теста. Перший на визначення загальної фізичної працездатності, котрий базується на врахуванні потужності фізичного навантаження та хронотропної реакції серця при стандартній степ-ергометрії. Та другий на визначення стійкості до гіпоксії при фізичному навантаженні – комплексна навантажувальна проба, що базується на вольовому створенні умов дефіциту кисню, збереженні гомеостазу в умовах фізичного навантаження, урахуванні стану мотиваційної сфери.

Запропоновані тести відрізняються від відомих науковою новизною, набором, послідовністю і модифікацією. Вони цілком безпечні для здоров'я, оскільки є щадними і тому можуть бути використані: а) з метою лікарського контролю при заняттях з фізичного виховання для оцінки адекватності та попередження надмірних навантажень осіб різного рівня фізичного здоров'я, які при лікарському обстеженні віднесені до основної, підготовчої чи спеціальної медичних груп; б) в ході педагогічного контролю вчителем фізкультури чи тренером-викладачем для корекції тренувальних навантажень; в) для самоконтролю в ході учбово-тренувального процесу, у т. ч. з метою оцінки ефективності фізичних тренувань.

УДК 61582:611.1

Хоменко А. Ю.¹, Клапчук В. В.²

¹студ. гр. УФКС–210 ЗНТУ

²д-р. мед. наук, проф. ЗНТУ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ВПРАВ З ЙОГИ У СТУДЕНТОК З НЕЙРОЦИРКУЛЯТОРНОЮ ДИСТОНІЄЮ В УМОВАХ ПРОФІЛАКТОРНО

Актуальність: Нейроциркуляторна дистонія (НЦД) сьогодні є однією з найбільш актуальних проблем практичної медицини. Типовим є «розпорошення» даного контингенту по різним лікарям-спеціалістам (кардіологам,

гастроентерологам, неврологам, психіатрам і т. д.), що сприяє розробці оптимальних стандартів лікувальної стратегії і тактики щодо зазначеної патології. У зв'язку з чим виникає необхідність більш широкого знайомства фахівців-медиків та реабілітологів з особливостями патогенезу, клініки та лікування різноманітних проявів НЦД.

В даний час вважається загально визнаним положення, згідно з яким НЦД являє собою облігатний, невід'ємний компонент клінічної картини неврозів, які, в свою чергу, служать найбільш частою причиною розвитку НЦД.

Мета роботи – Оцінити ефективність впливу підбраного комплексу з йоги на рівень фізичного стану хворих на нейроциркуляторну дистонію.

Об'єкт – процес фізичної реабілітації при НЦД.

Предмет – підібраний комплекс з йоги.

Задачі:

- вивчити літературні дані з теми дослідження.
- підібрати методи дослідження функціонального стану організму студенток з НЦД.
- підібрати комплекс вправ з йоги, та провести реабілітацію студенток основної і контрольної групи.
- оцінити ефективність впливу комплексу вправ основної у порівнянні з контрольною.

Методи:

- метод літературного огляду.
- метод медико-біологічного дослідження стану організму.
- метод педагогічного експерименту.
- метод математичної статистики.

Дослідження проводилося на базі профілакторію Запорізького Національного Університету. У експерименті брали участь хворі студентки на НЦД по гіпотонічному типу. Вікова категорія хворих коливалась в межах 18 – 23 років. Усі учасники дослідження були розділені на основну і контрольну групу.

У основній групі хворі виконували запропонований нами комплекс з хатха-йоги, та дихальні вправи, у контрольній медикаментозне лікування та лікувальну фізичну культуру.

Для оцінки рівня фізичного здоров'я хворих використовувалась «модифікована експрес-оцінка рівня фізичного стану за морфо-функціональними показниками» (за професором Клапчуком В. В., 2014)

За допомогою якою виміряли: Індекс маси тіла, Силовий вис на зігнутих руках (сек), Гіпоксичний індекс, Подвійний добуток, Час (хв) відновлення частоти пульсу після 20 присідань за 30 сек.

Таким чином, за допомогою літературних джерел нами було досліджено етіологію, клініку та діагностику НЦД. На основі отриманих даних був роз-

роблений комплекс з хатха-йоги, який направлений на підвищення рівня фізичного стану хворих.

Тобто, наша гіпотеза полягає в припущенні, що підібраний комплекс з хатха-йоги, хворих на НЦД виявиться більш ефективним, ніж комплекс, який застосовувався в контрольній групі.

УДК 615.83:616.832.21–002

Чігілов Я. Ю.¹, Клапчук В. В.²

¹студ. гр. УФКС-220 ЗНТУ

²д-р мед. наук, проф. ЗНТУ

СТАН ЗДІБНОСТЕЙ ДО ОРІЄНТАЦІЇ У ПРОСТОРІ ТА ЇХ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРИ ФІЗИЧНІЙ РЕАБІЛІТАЦІЇ У ДІТЕЙ З ЦЕРЕБРАЛЬНИМ ПАРАЛІЧЕМ

Найбільшу актуальність проблема дитячого церебрального паралічу отримала за останнє десятиліття, оскільки це захворювання стало зустрічатися значно частіше. До вивчення цієї патології прикута увага багатьох вчених не тільки у нас, а й за кордоном. Це, зокрема, стосується оцінки та підвищення рухових можливостей хворих дітей. При цьому важливим є вдосконалення стану здібностей до орієнтації у просторі, оскільки вони суттєво знижуються при дитячому церебральному паралічі. Відсутність цих даних ускладнює проведення фізичної реабілітації хворих.

Мета роботи – вдосконалення рухових можливостей дітей та здібностей до орієнтації у просторі при дитячому церебральному паралічі.

Під нашим спостереженням знаходилося 20 дітей, хворих на церебральний параліч. Всі діти були розподілені на контрольну (10 дітей) і основну (10 дітей) групи. Обидві групи дітей були приблизно однорідні за статтю, віком та морфофункціональними показниками.

При оцінці стану здібностей до орієнтації у просторі були використані наступні методи (тести): 1) три оберти вперед (таблиця оцінки КЗ), 2) удар м'ячем у ціль (оцінка по В. И. Лях), 3) ходьба по прямій (з закритими очима 10 м).

У процесі фізичної реабілітації використовувалися наступні вправи для основної групи: ходьба зі зміною напрямку між стійками, м'ячами, кеглями, ходьба з гімнастичною палкою, хват двома руками за плечі (на носках, на п'ятках), ходьба спиною вперед, ходьба з відкритими та закритими очима по 5 кроків, ходьба по масажній доріжці та ін.

Діти контрольної групи займалися фізичними вправами за державною програмою. У режимі дня для дітей основної групи використовувалася розроблена нами реабілітаційна програма адаптивної фізичної культури.

Результати досліджень свідчать про те, що вихідні показники здібностей до орієнтації у просторі обстежених були значно знижені і достовірно відмінні від показників здорових дітей.

При повторному обстеженні дітей у основній групі було виявлено поліпшення стану здібностей до орієнтації у просторі. Тому на підставі отриманих результатів можна стверджувати, що використання адаптивної фізичної культури дозволяє ефективно адаптувати дітей до орієнтації у просторі. Внаслідок цього підвищується активність дітей, під час занять адаптивною фізичною культурою, що потребують дозованих навантажень.

УДК 615.82:616.1

Козичук Я. С.¹, Клапчук В. В.²

¹студ. гр. УФКС-210 ЗНТУ

²д-р мед. наук, проф. ЗНТУ

СТАН ЗДІБНОСТЕЙ ДО АУТОХРОНОМЕТРІЇ ТА ЇХ ЗМІНИ ПІД ВПЛИВОМ ТОЧКОВОГО МАСАЖУ ПІСЛЯ ПЕРЕНЕСЕНОГО ІНСУЛЬТУ

Інсульт – гостре порушення мозкового кровообігу з ушкодженням тканини мозку і розладом його функцій. Ця хвороба розвивається несподівано, швидко і часто призводить до вкрай несприятливих наслідків, змушуючи близьких хворого шукати шляхи реальної ефективної допомоги. Не варто думати, що інсульт – прерогатива людей пенсійного віку. Жертвами інсульту можуть стати активні молоді люди, особливо ті, хто веде повноцінне життя, займається інтелектуальною працею, керує бізнесом чи великими проектами. До того ж, в Україні щорічно реєструється більше 100 тисяч інсультів, тому для багатьох сімей це – не пустий звук, а реальна проблема, яку доводиться вирішувати.

Після перенесеного інсульту у хворих виникають різноманітні порушення нервової системи, зокрема – погіршується здібність до ауто хронометрії (оцінки відчуття часу).

Мета нашого дослідження – оцінити ефективність впливу точкового масажу на стан здібностей пацієнтів до аутохронометрії після перенесеного інсульту.

Дослідження проводилось на базі КУ «6-та клінічна лікарня» на протязі 3 місяців, у ньому брали участь хворі, що перенесли інсульт. Вікова категорія обстежених коливалась від 50 до 70 років. Основна група складалась із 10 пацієнтів з діагнозом перенесеного інсульту. В програму фізичної реабіліта-

ції ми включали фізіотерапію, точковий масаж та лікувальну фізичну культуру. У контрольній групі точковий масаж не призначали.

Моніторинг реабілітаційного процесу проводився методами попереднього та підсумкового контролю. Попередній контроль проводився для визначення рівня здібностей до аутохронометрії перед проведенням заходів фізичної реабілітації. Він включав найбільш доступні та досить інформативні вимірювання здібностей хворих до просторово-часових параметрів руху та функціональну пробу з дослідженням відчуття часу. Підсумковий контроль включав ті самі методи дослідження.

При дослідженнях використовували наступні тести: 1) Оцінка часових інтервалів 5, 30, 60 с. Пробу повторюють п'ять разів і розраховують середню величину відхилення від заданого модуля. 2) Характеристика точності рухів, руки при нанесенні точок в колі діаметром 20 мм протягом 20–30 с. Підраховують кількість точок і дають завдання нанести на 10 точок менше за той же час. Визначають величину відхилення (%) від заданої кількості точок.

Наша гіпотеза полягає в припущенні, що точковий масаж позитивно впливатиме на стан здібностей пацієнтів до аутохронометрії після перенесеного інсульту.

УДК 615.82:376.22

Недодара П. В.¹, Клапчук В. В.²

¹студ. гр. УФКС-210 ЗНТУ

²д-р мед. наук, проф. ЗНТУ

ЗАСТОСУВАННЯ ДИХАЛЬНИХ ВПРАВ В КОМПЛЕКСАХ ЛІКУВАЛЬНОЇ ГІМНАСТИКИ ХВОРИХ ПІСЛЯ ГОСТРОГО ПОРУШЕННЯ МОЗКОВОГО КРОВООБІГУ

В останнє десятиліття в Україні спостерігається ріст захворювань, зумовлених психоемоційним перенапруженням. Неприятливий вплив хронічного емоційного і психосоціального стресу підсилюється шкідливими екологічними факторами і неправильним способом життя (гіподинамія, паління, нерациональне харчування), що у сукупності викликають передчасне старіння і розвиток патології. У її структурі на першому місці знаходяться захворювання серцево-судинної системи (ССС) – Інсульт – це гостре порушення коронарного кровообігу. Це захворювання займає третє місце серед причин смертності. На жаль, інсульт – дуже важке і вкрай небезпечне судинне ураження центральної нервової системи. Викликано воно порушенням мозкового кровообігу. Частіше за інших від цього захворювання страждають літні люди,

хоча останнім часом ця хвороба стала наздоганяти і молодих. Стрибки артеріального тиску, надмірна вага, атеросклероз, перевтома, алкоголь і куріння – всі ці фактори можуть викликати спазм судин головного мозку.

Метою даної роботи є покращення стану зовнішнього дихання у хворих після гострого порушення мозкового кровообігу. Всього під нашим спостереженням знаходиться 10 чоловіків 45–60 років хворих після перенесеного інсульту міокарда.

Ми пропонуємо пацієнтам реабілітаційну програму, яка складається з лікувальної гімнастики, лікувального масажу та дихальних вправ для покращення стану зовнішнього дихання у хворих після гострого порушення мозкового кровообігу. Лікувальна гімнастика при інсульті – це, власне, фізичні вправи, які впливають на рухові і чутливі функції. Важливе місце в реабілітації займає дихальна гімнастика. Її завдання – поліпшення легеневої вентиляції і тренування зовнішнього дихання. Дихальна гімнастика проводиться по 3–6 хв 8–12 разів на добу. Необхідно глибоко і рівномірно дихати. Якщо є мокрота, її потрібно обов'язково відкашлювати. Дихальні вправи застосовуються з подовженим вдихом і видихом (діафрагмальне дихання). Також рекомендується надувати гумові кулі. У руховий комплекс вправ включаються вправи для дрібних і середніх м'язових груп рук і ніг, а також руху в плечовому поясі. При тяжких порушеннях серцево-судинної системи і нестійкому артеріальному тиску, а також аритміях, що супроводжуються серцевою недостатністю, не рекомендується активна дихальна гімнастика. На ранніх періодах хвороби і при недостатній активності хворого використовуються пасивні дихальні вправи, які здійснює інструктор лікувальної фізкультури.

На початку та наприкінці дослідження буде проведено обстеження деяких показників серцево-судинної системи. Серед яких фізіологічні методи дослідження. А саме:

- затримка дихання на вдиху (проба Штанге);
- затримка дихання після видиху (проба Генче);
- оцінка інспіраторного гіпоксичного індексу (чсс (м): проба Штанге);
- оцінка експіраторного гіпоксичного індексу (чсс (м): проба Генче);
- спірометрія.

Таким чином, можна передбачити, що після проведення курсу реабілітації, який складається з дихальної гімнастики, лікувальної фізичної культури та лікувального масажу будуть покращення стану зовнішнього дихання у хворих після гострого порушення мозкового кровообігу. А сукупність комплексів дихальної гімнастики буде ефективно впливати на динаміку одужання після інсульту.

УДК 615.08:616.233:613.954

Трусова А. Є.¹, Фетісова В. В.²

¹студ. гр. УФКСз-220 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

КОРЕКЦІЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО СТАНУ ДИХАЛЬНОЇ СИСТЕМИ У ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ, ХВОРИХ НА БРОНХІАЛЬНУ АСТМУ, ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Бронхіальна астма (БА) – глобальна проблема, актуальність якої в усьому світі зростає. Ця хвороба важко піддається лікуванню. БА називають однією з хвороб цивілізації, тому що її поширеність в сучасному суспільстві постійно зростає, і пояснюється це цілою низкою причин. Численні екологічні проблеми, бурхливий розвиток промисловості та сільського господарства, використання величезного спектру різних хімічних речовин у побуті, нерідко безконтрольне застосування лікарських засобів і багато інших несприятливих факторів екзо й ендогенно впливають на організм і негативно позначаються на здоров'ї людини. Респіраторна система при цьому є однією з найбільш вразливих, тому БА – одне з тих захворювань, якими людина розплачується за науково-технічний прогрес.

За даними епідеміологічних досліджень на бронхіальну астму хворіють від 3 до 15% населення в світі.

Відомо, що фізичні вправи, які використовуються при бронхіальній астмі, впливаючи через нервову систему, сприяють нормалізації діяльності дихального апарату, знімають домінуючий кортико-вісцеральний рефлекс, впливають психотерапевтично, підвищують нервовий тонус хворого.

При бронхіальній астмі лікувальна фізична культура (ЛФК) має бути спрямована на зміцнення організму хворого й особливо дихальних м'язів, попереджати розвиток ускладнень дихальної, серцево-судинної систем і опорно-рухового апарату. Її не можна застосовувати лише при вираженій дихальній і серцевій недостатності. Особливо це необхідно найменшій ланці населення для того, щоб полегшити протікання хвороби.

Позитивно впливають на стан хворого на бронхіальну астму масаж грудної клітки, спини, живота. Масаж сприяє відділенню мокротиння, рефлекторно впливає на легеневу тканину, бронхи, судини малого круга та збільшує коефіцієнт використання кисню.

Мета нашої роботи – визначити ефективність впливу підбраного комплексу методів фізичної реабілітації на стан хворих на бронхіальну астму дітей дошкільного віку в умовах стаціонару.

Головні завдання полягають у тому, щоб:

На основі аналізу сучасної літератури з проблеми, що вивчається, надати етіопатогенетичну і клінічну характеристику бронхіальної астми і охарак-

теризувати сучасні підходи до призначення засобів фізичної реабілітації при даній патології.

Обґрунтувати і розробити програму фізичної реабілітації для хворих на бронхіальну астму дітей засобами фізичної реабілітації в умовах КУ «Центральної районної лікарні» ЧРР з використанням комплексу немедикаментозних дій.

Оцінити ефективність запропонованої програми фізичної реабілітації для дітей з бронхіальною астмою на основі вивчення динаміки показників дихальної системи.

Методи дослідження: метод аналізу і узагальнення літературних джерел, антропометрія, вимірювання життєвої ємкості легень (спірометрія), спірографія, метод математичної статистики, опитування за тестом контролю астми.

Пацієнтам контрольної групи був проведений курс медикаментозного лікування, курс масажу за класичною методикою (10 процедур), призначено методи фізіотерапії для загальнобіологічного впливу і з метою підвищення захисних властивостей організму в реабілітаційний комплекс включали ультрафіолетове опромінювання (УФО) на область грудної клітки.

Хворим основної групи був також проведений курс медикаментозного лікування, а в програму фізичної реабілітації включали ранкову гігієнічну гімнастику та оригінальні методики ЛФК – модифікований лікувальний комбінований масаж, модифіковану лікувальну гімнастику, дозовану ходьбу по сходах, дозовану ходьбу по прямій місцевості та спеціальні маніпуляційні фізичні втручання, дихальні вправи за методикою О. М. Стрельнікової.

Ми сподіваємось, що наприкінці нашого дослідження у дітей основної групи буде більше виразна динаміка з боку показників дихальної системи.

УДК 615.8:616.12

Рибаківа О. О.¹, Фетісова В. В.², Ковальова О. В.³

¹студ. гр. УФКС-210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³викл. ЗНТУ

ВПЛИВ ЗАХОДІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ НА КОГНІТИВНУ ФУНКЦІЮ МОЗКУ У ХВОРИХ ПІСЛЯ ПЕРЕНЕСЕНОГО ІШЕМІЧНОГО ІНСУЛЬТУ

Ішемічний інсульт є однією з головних причин смертності та інвалідизації населення планети. В Україні щороку реєструється 100–110 тисяч випадків інсульту, і, відповідно, зростає відсоток інвалідизації. Тому актуальним залишається питання створення реабілітаційних програм для постінсультних хво-

рих. Перш за все необхідно приділяти увагу виявленню і корекції когнітивних порушень у постінсультних хворих, які самі по собі можуть бути інвалідизуючим чинником, а також знижувати темпи відновлення рухових функцій. У гострий період ішемічного інсульту когнітивні порушення спостерігаються у 61,5% хворих, причому у 39,4% вони досягають рівня деменції.

Артеріальна гіпертензія і атеросклероз є факторами, що сприяють розвитку хронічної ішемії мозку, зокрема ураженню глибинних відділів білої речовини головного мозку та базальних гангліїв. Це обумовлює порушення головним чином виконавчих функцій. Безперечно, що інфаркти коркової локалізації мають вплив на когнітивні функції, зокрема пам'ять і мову. Можливе поєднання нейродегенеративного процесу та інсульту.

Загальне відновлення можливе лише у перші 6 місяців після інсульту. Саме тому постає потреба доповнити існуючі методи реабілітації після інсульту нетрадиційними засобами, які прискорять та покращать ефективність процесу відновлення рухової активності.

Мета нашої роботи: розробити та обґрунтувати комплексну програму фізичної реабілітації для хворих після перенесеного ішемічного інсульту на стаціонарному етапі реабілітації для відновлення когнітивної функції та оцінити її ефективність.

Головні завдання полягають в тому, щоб:

1. На основі аналізу сучасної літератури надати етіопатогенетичну і клінічну характеристику та охарактеризувати сучасні підходи до призначення засобів фізичної реабілітації при ішемічному інсульті з когнітивними порушеннями.
2. Обґрунтувати і розробити програму фізичної реабілітації для хворих після перенесеного інсульту з використанням комплексу немедикаментозних дій.
3. Оцінити ефективність програми фізичної реабілітації для хворих після перенесеного інсульту в умовах КУ «6-а міська клінічна лікарня» на основі вивченої динаміки показників когнітивної функції мозку та вегетативного статусу.

Методи нашого дослідження: метод аналізу і узагальнення літературних даних; клінічні методи обстеження (анамнез життя, анамнез хвороби, зовнішній огляд, пальпація); параклінічні методи обстеження (показники функціонального стану опорно-рухового апарату (ОРА); антропометричні вимірювання; методи дослідження когнітивних функцій; методи математичної статистики.

Серед методів дослідження когнітивних функцій: монреальську шкалу когнітивної оцінки (МОСА); методику Є. Крепеліна і Шульте для дослідження особливостей уваги, працездатності, когнітивного темпу; методику А. Лурія для дослідження слухомовної пам'яті; тест малювання годинника для дослідження

зорової пам'яті; методику «Виключення понять», «Класифікації», «Прості і складні аналогії» для дослідження особливостей мислення.

Вперше розроблена і обґрунтована програма фізичної реабілітації хворих з використанням комплексу немедикаментозних дій, що включає: лікувальну фізичну культуру (лікування положенням, ранкову гігієнічну гімнастику, лікувальну гімнастику, лікувальну ходьбу), механотерапію, фізіотерапію (лікувальний електрофорез, електростимуляцію, міостимуляцію) та лікувальний масаж в умовах КУ «6-а міська клінічна лікарня» міста Запоріжжя з метою прискорення відновлювальної динаміки порушених функцій ОРА.

Сутність тренувань при відновленні сприйняття, пам'яті та уваги хворого полягає в дозованому пред'явленні пацієнтові найпростіших, однокомпонентних завдань. Вони розраховані на переважну активізацію і відновлення окремих елементів психічної діяльності, необхідних для здійснення більш складних форм цілеспрямованої довільної поведінки. Залучення пацієнта в прості, але цікаві для нього вправи сприяє поступовому поліпшенню затребуваних когнітивних функцій. Також використовується невербальний вплив (природними і преформованими факторами), альтернативна терапія, в тому числі музикотерапія, арт-терапія, танцетерапія, анімалотерапія, ароматерапія).

Ми сподіваємося, що проведене дослідження надасть змогу визначити новий науково обґрунтований комплекс реабілітації для хворих після перенесеного ішемічного інсульту і на цій основі розробити практичні рекомендації.

УДК 615.8:616.711:613.96

Епанова С. Й.¹, Фетісова В. В.²

¹студ. гр. УФКСз–210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ВПЛИВ КОМПЛЕКСУ ЗАХОДІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ НА КОРЕКЦІЮ ПОСТАВИ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ ІЗ ЗАТРИМКОЮ ФІЗИЧНОГО РОЗВИТКУ

На сучасному етапі в Україні спостерігається тенденція до збільшення кількості дітей, які мають відхилення у психічному і фізичному розвитку. Згідно з наявними статистичними даними, порушення постави серед дітей 6-7 років складає 40–50%. Питання порушень постави серед дітей молодшого шкільного віку актуальне на сьогоднішній день.

Значну частину серед них займають діти із затримкою психічного розвитку. Науковцями доведено, що у дітей даної категорії спостерігається порушення пізнавальної та емоційно-вольової сфер, недостатній рівень розвитку координаційних здібностей, гнучкості, загальної витривалості. За даними

медичної статистики кількість здорових дітей із затримкою психічного розвитку складає лише 15%, що стає основною причиною труднощів їх адаптації до шкільного навантаження. У них спостерігається довготривала соматична недостатність різного походження, важкі соматичні захворювання, що мають місце вже в перші роки життя.

Мета дослідження – розробити та обґрунтувати комплексну програму фізичної реабілітації для учнів молодшого шкільного віку з порушенням постави із затримкою психічного розвитку, оцінити її ефективність.

Дослідження проводилось на базі комунальної установи Запорізької школи-інтернату «Світанок» сумісно із шкільним лікарем та викладачем з фізичного виховання. Всього обстежено 40 дітей 6–7 років, що мають порушення постави у вигляді сколіозу I і II ступеню, які були розподілені на 2 групи: контрольну (КГ) та основну (ОГ), кожна з яких містила по 20 дітей.

У ОГ застосовувалися оздоровчі заняття з коригуючої гімнастики за методикою І. Д. Ловейко, направлені на корекцію порушень постави. Вміст занять в основній групі складали вправи коригуючої гімнастики симетричного характеру та фітбол – гімнастика для м'язів. Для того, щоб перші розслабити, а другі, відповідно, привести у тонус. Масаж дітям ОГ проводився з метою виявлення надмірно напружених м'язів спини.

У КГ спеціальні профілактичні заходи щодо формування постави і корекції сколіотичних деформацій проводилися в тому ж об'ємі, що і в основній групі. Організована рухова активність дітей складалася з уроків фізичної культури, запланованих шкільною програмою, ранкової гігієнічної гімнастики, уроків лікувальної гімнастики 2 рази на тиждень.

Результати тестування показали, що методичні підходи, використані на заняттях фізичного виховання і лікувальної гімнастики, сприяли вирівнюванню функціональних можливостей м'язів спини по обидві сторони від хребетного стовпа, що позначилося на підвищенні рівня їх розвитку у дітей основної групи.

За період проведення педагогічного дослідження приріст силової витривалості м'язів спини в КГ склав 7,2 с (13,8%), в основній – 17,8 с (35,4%), відмінності достовірні ($p < 0,05$).

Приріст силової витривалості м'язів черевного преса в ОГ склав 30,3 с (39,4%), в КГ – 18,5 с (14,1%). Відмінності між контрольною і основною групами недостовірні ($p > 0,05$).

Статистична обробка результатів тестування дозволила виявити річний приріст рівня силової витривалості м'язів бічної поверхні тулуба. У КГ приріст силової витривалості вказаних м'язів з боку підвищених функціональних можливостей склало 6,13 с, з протилежного боку – 8,08 с в порівнянні з результатами, виявленими на початку дослідження. Різниця показників силової

витривалості з боку підвищених функціональних можливостей тулуба основної групи достовірно збільшилася в порівнянні з початковими даними: 56,09 с на початку дослідження і 70,94 с в кінці дослідження ($p < 0,05$). З боку знижених функціональних можливостей м'язів бічної поверхні тулуба наголювалася достовірна відмінність в КГ і ОГ ($p < 0,05$). У основній групі показник склав 48,67 с на початку педагогічного експерименту і 71,18 с в кінці курсу реабілітації. Приріст склав 22,5 с. У контрольній групі ці показники склали 49,4 с і 57,5 с, відповідно.

Отримані дані свідчать про позитивну динаміку силової витривалості м'язів у всіх групах випробовуваних.

УДК 615.8:572.784–053.5

Семілет І. А.¹, Фетісова В. В.²

¹студ. гр. УФКСз–210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ЗАСТОСУВАННЯ РЕКРЕАЦІЙНО-ОЗДОРОВЧОЇ ПРОГРАМИ ДЛЯ УЧНІВ 8–10 РОКІВ, ЯКІ ЧАСТО ХВОРЮТЬ НА ГОСТРІ РЕСПІРАТОРНІ ЗАХВОРЮВАННЯ

Термін «діти, що часто хворіють» досить широко відомий як серед лікарів-педіатрів, так і серед медичних сестер, що працюють з дітьми, педагогів, батьків. Незважаючи на серйозні дослідження цієї проблеми, проведені провідними педіатрами нашої країни, до теперішнього часу ще існує ряд різночитань як у термінології, так і в питаннях етіології, патогенезу, лікування, профілактики та диспансерного спостереження за цією категорією дітей.

Мета нашого дослідження полягає в розробці та обґрунтуванні комплексної рекреаційно-оздоровчої програми для учнів 8–10 років, які часто хворіють на гострі респіраторні захворювання (ГРЗ), та в оцінці її ефективності.

На основі аналізу сучасної літератури з проблеми, що вивчається, надали етіопатогенетичну і клінічну характеристику ГРЗ і охарактеризували сучасні підходи до призначення засобів фізичної реабілітації при даній патології.

Обґрунтували та розробили програму фізичної реабілітації для учнів молодшого шкільного віку, які часто хворіють на ГРЗ в умовах Запорізького навчально-виховного комплексу № 67 (ЗНВК № 67).

У дослідженні беруть участь учні 2–4 класів, які часто хворіють на ГРЗ.

Відомо, що передаються ГРЗ повітряно-крапельним шляхом: крапельки мокротиння, що містять віруси, при чханні та кашлі хворого учня в умовах

навчального процесу заражають навколишнє повітря навчального приміщення, а також предмети і речі. Зараженню сприяють близьке спілкування з хворим, недостатнє провітрювання приміщення, порушення санітарно-гігієнічних норм.

До групи часто хворіючих відносяться діти, що хворіють ГРЗ до 4 і більше разів на рік. З'ясовано, що до чинників, які викликають підвищену захворюваність відносяться: забруднення навколишнього середовища промисловими викидами, вихлопними газами, якість продуктів харчування, які мають значний вміст пестицидів та інших харчових алергенів, також куріння в приміщенні, де знаходиться дитина. Дослідження проводиться в Заводському районі м. Запоріжжя, який за статистикою наносить руйнівної сили екологічному стану району в цілому. Наше дослідження проводиться на базі ЗНВК № 67, де 95% учнів початкової ланки, які відвідують навчальний заклад, проживають в центрі забрудненого району. Тому ця категорія дослідницької групи найбільш уразлива до збудників ГРЗ та потребує особливого підходу зі сторони фахівця з реабілітації щодо розробки рекреаційно-оздоровчої програми даної категорії дітей.

У групі ризику ГРЗ знаходяться діти з хронічними захворюваннями, особливо такими, як хронічний тонзиліт, аденоїдит, гайморит, отит, невиліковний карієс зубів, рахіт, гіпотрофія, екзема та ін. Також часто хворіють на повторні ГРЗ в результаті зміни реактивності організму, зниження опірності, порушення обміну речовин на тлі одного з перерахованих хронічних захворювань.

Успіх оздоровлення часто хворіючих дітей (ЧХД) ми плануємо досягти при дотриманні деяких вимог: чіткого виконання всіх рекомендацій фахівця з реабілітації щодо режиму, харчування, фізичного виховання, оздоровлення дитини. Ми пропонуємо систематичне проведення необхідних оздоровчих заходів протягом усього року: дихальну гімнастику за методикою О. М. Стрельнікової, музикотерапію, прогулянки на свіжому повітрі протягом дня, заняття з фізичної культури, фізкультурно-оздоровчі заходи (ранкову гімнастику, гімнастику в процесі навчального дня, фізкультхвилинки, фізкультпаузи, загартовуючі процедури повітрям. Нетрадиційні загартовуючі процедури, в тому числі інтенсивне загартовування (ходіння босоніж, обтирання холодною водою) та спеціальні лікувально-профілактичні заходи (фітотерапія, ароматерапія, лікувальна фізкультура, масаж загальний та точковий) плануємо ввести до загальної системи фізкультурно-оздоровчої роботи за призначенням лікаря, обов'язково за згодою батьків з урахуванням індивідуальних показників стану здоров'я та самопочуття.

Медико-педагогічний контроль за фізичним вихованням буде забезпечувати комплексне здобуття відомостей про стан цієї роботи в навчальному

закладі спільними зусиллями медичних працівників (лікаря, медсестри) та педагогів (заступника директора з навчально-виховної роботи, класного керівника, й за участі вчителя з фізичної культури).

Під час проведення дослідження ми плануємо надати чіткі рекомендації батькам щодо повноцінного харчування дітей, яке є значним та вагомим фактором належної імунної опірності організму дитини.

Сподіваємось, що розроблена та застосована нами рекреаційно-оздоровча програма дозволить значно підвищити імунний статус ЧХД та знизити частоту захворювань на ГРЗ.

УДК 615.8:616.711:613.96

Лубенецька К. С.¹, Фетісова В. В.², Віцина І. Г.³

¹студ. гр. УФКСз-210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³старш. викл. ЗНТУ

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО КОРЕКЦІЇ ПОСТАВИ ХЛОПЦІВ 10–12 РОКІВ ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

За статистичними даними МОЗ України захворювання опорно-рухового апарату (ОРА) посідають третє місце після серцево-судинних й онкологічних захворювань.

Питання фізичної реабілітації дітей із порушеннями ОРА детально описані в працях вітчизняних і закордонних учених. Проте ця проблема залишається актуальною й на сьогодні. Її розв'язання можливе за участі різних фахівців, і насамперед спеціалістів у галузі фізичного виховання й фізичної реабілітації. Це підтверджує багаторічний досвід роботи з дітьми, які мають порушення функцій ОРА, тому що засоби фізичної реабілітації є найбільш дієвими.

Постава має велике значення, особливо в період росту й формування скелета дітей, а неправильні звичні положення тіла призводять до деформації хребта, грудної клітки, поперекового відділу, нижніх кінцівок, стопи, що сприяє прояву сколіотичної хвороби й плоскостопості.

Р. Б. Стеркіна (1996) відзначає, що за даними Інституту гігієни і профілактики захворювань дітей, останніми роками стан здоров'я дошкільників значно погіршився: знизилася кількість абсолютно здорових серед них і збільшилася кількість дітей, які мають різноманітні відхилення в стані здоров'я, а також хронічні захворювання.

Спостереження М. О. Фрідлянда виявили, що в більшості населення наявна деформація нижніх кінцівок, а особливо це стосується дітей дошкільного віку.

Статистичні дослідження України свідчать, що з кожним роком кількість дітей із різними формами порушень постави й сколіозом значно зростає. Так, у дошкільному віці порушення постави виявлено у 2,1% дітей, у чотири роки – у 15–17% дітей, у сім років – уже в 33% (кожна третя дитина). У дітей старшого шкільного віку цей показник складає 67–72%.

Мета дослідження: розробити та обґрунтувати комплексну програму фізичної реабілітації з використанням інноваційних технологій для хлопців 10–12 років з порушеннями постави на лікарняному етапі реабілітації.

Предмет дослідження – комплексна програма фізичної реабілітації хворих з порушеннями постави з використанням немедикаментозних дій, що включають ЛФК, лікувальний масаж, фізіотерапію, дихальну гімнастику та ін.

Об'єкт дослідження: процес фізичної реабілітації хворих з порушеннями постави в умовах КУ «ЗОКДЛ» ЗОС ортопедо-травматологічного відділення.

Завдання:

1. На основі аналізу сучасної літератури з проблеми, що вивчається, надати етіопатогенетичну і клінічну характеристику порушенням постави і охарактеризувати сучасні підходи до призначення засобів фізичної реабілітації при даній патології.

2. Обґрунтувати і розробити програму фізичної реабілітації для хворих з порушеннями постави в умовах КУ «ЗОКДЛ» ЗОС ортопедо-травматологічного відділення з використанням комплексу немедикаментозних дій, що включають ЛФК, лікувальний масаж, фізіотерапію, дихальну гімнастику.

3. Оцінити ефективність запропонованої програми фізичної реабілітації для хворих з порушеннями постави на основі вивчення динаміки показників ОРА.

Методи дослідження: аналіз науково-методичної літератури за обраною темою, медико-біологічні методи, аналіз документів обліку медичних карток, методи математичної статистики.

Нами було обстежено 20 хлопців у віці 10–12 років, які мають порушення постави. В основну та контрольну групу увійшли по 10 хлопців у віці 10–12 років, з порушеннями постави.

У клінічній картині особлива увага приділялась порушенням тону м'язів, їх асиметрії, виразності трофічних змін шкіри, наявності патологічних ознак і порушень.

Запропонована нами програма фізичної реабілітації дітей з порушеннями постави є комплексною. Особисте значення ми приділяли лікувальній гімнастиці, масажу (загальному лікувальному та точковому), дихальній гімнастиці. Також велике значення у комплексній реабілітації займає фізіотерапевтичне лікування (лікарський електрофорез, парафіноterapia та ін.). Окрім

засобів фізіотерапії застосовувались також нетрадиційні форми реабілітації – Су Джок-терапія та йога-терапія.

Відомо, що важливою частиною реабілітації є дотримання загального рухового режиму, рекомендації з якого отримали хлопці основної групи по закінченню програми.

Ми сподіваємось, що застосування запропонованого нами комплексного підходу в фізичній реабілітації дітей з порушеннями постави вплине на поліпшення функціонального стану ОРА, яке буде більш швидким, виразним, стійким на відміну від традиційних підходів.

УДК 615.82:616.7

Бутко О. В.¹, Фетісова В. В.², Віцина І. Г.³

¹студ. гр. УФКСз-210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³старш. викл. ЗНТУ

ВІДНОВЛЕННЯ РУХОВОЇ АКТИВНОСТІ У ХВОРИХ НА ОСТЕОАРТРОЗ КОЛІННОГО СУГЛОБА ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Однією з найголовніших причин непрацездатності та інвалідності, поступаючи лише ішемічній хворобі серця, є розвиток остеоартрозу. Він не впливає на життєвий прогноз, але саме ураження великих суглобів часто призводить до непрацездатності й інвалідності, потребує тривалого та складного лікування. До нього, в першу чергу, належать зміна способу життя, адже загальна урбанізація та міський стиль життя аж ніяк не передбачає збільшення рухової активності.

Мета наших досліджень полягала у розробці та обґрунтуванні комплексної програми фізичної реабілітації для осіб середнього віку хворих на остеоартроз колінного суглобу.

Дослідження проводилося на базі відділення артрології, ортопедії та спортивної травми Запорізької обласної клінічної лікарні. В дослідженні брали участь хворі на остеоартроз з другою стадією ураження колінних суглобів, не в гострому періоді, які знаходилися на стаціонарному лікуванні. Середній вік хворих склав 40–45 років. Всі досліджувані мали жіночу стать та були розподілені на 2 групи: основну і контрольну. Всі пацієнти вели малорухомий спосіб життя та мали надлишкову вагу.

Перед початком дослідження всім хворим було проведено стандартне фізикальне та інструментальне обстеження. Інструментальне обстеження включало рентгенографію колінних суглобів. З метою визначення ефективності реабілітаційних заходів і кількісної оцінки больового синдрому до та після курсу лікуван-

ня використовували візуально-аналогову шкалу болю (ВАШ). Для більш точної кількісно-якісної оцінки болю, ранкової скрутості і функції суглобів в процесі лікування використовували функціональний індекс WOMAC та індекс Лекена.

Тривалість нашої програми в обох групах складала 2 місяці 14 діб в умовах стаціонарного лікування і 93 доби амбулаторно.

В основній та контрольній групах в умовах стаціонару ми застосовували масаж нижніх кінцівок в поєднанні з комплексом лікувальної фізичної культури, фізіотерапевтичними процедурами та спеціальними дієтами.

В контрольній групі був проведений курс масажу лише нижніх кінцівок за класичною методикою (10–12 процедур), тривалістю 30–40 хв, а в основній групі – масаж нижніх кінцівок та поперекового відділу спини комбінуючи з пасивними рухами в суглобах (20–24 процедури), який мав тривалість 60–80 хв. В обох групах масаж виконувався один раз на день.

Лікувальна фізична культура в контрольній групі проводилась за методикою, запропонованою Шевцом А. В. (10–12 процедур, 30 хв). В основній групі поряд з суглобною гімнастикою Шевцова А. В., пацієнти займалися на тренажерах блочного типу, в положенні сидячи та лежачи без осьового навантаження, тривалість заняття 60 хв (20–24 процедури).

В нашому дослідженні була застосована наступна комбінація фізіотерапевтичних процедур – 10 сеансів лазерної терапії і 10 сеансів магнітотерапії на область хворого коліна, а також 10 процедур електролікування.

В амбулаторних умовах ми повторно провели курс масажу та лікувальної фізичної культури пацієнтам обох груп. Після виписки зі стаціонару всі учасники дослідження отримали рекомендації щодо подальшого самостійного заняття спеціальними вправами вдома та рекомендації з приводу правильного харчування.

Враховуючи отримані результати досліджень, ми можемо зробити наступні висновки.

По-перше, після закінчення лікування, у хворих обох груп спостерігалось значне покращення рухової активності в колінному суглобі, але статистично достовірні зміни були саме в основній групі ($p < 0,05$). Тому застосована нами методика масажу та лікувальна фізична культура підвищили ефективність всієї комплексної реабілітації пацієнтів з остеоартрозом.

По-друге, застосування масажу нижніх кінцівок та поперекового відділу спини у комбінації з пасивними рухами у суглобах, замість масажу за класичною методикою, значно знизили больовий синдром ($p < 0,05$).

По-третє, нами була виявлена позитивна динаміка індексів в основній групі, зменшення больового синдрому та м'язового тону, покращення рухової активності пацієнтів та, як наслідок, поліпшення якості життя хворих.

УДК 616.8–0009.11:613.955:615.8

Петрова Н. В.¹, Фетісова В. В.², Бут О. В.³

¹студ. гр. УФКСз-210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³канд. мед. наук, старш. викл. ЗНТУ

ДИНАМІКА ВЕГЕТАТИВНОГО СТАТУСУ ХЛОПЦІВ 10–12 РОКІВ, ХВОРИХ НА ДЦП З РОЗУМОВИМИ РОЗЛАДАМИ ПІД ВПЛИВОМ ЗАСОБІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Соціальна значущість проблеми реабілітації дітей з дитячим церебральним паралічем (ДЦП) настільки велика, що цілком закономірно все збільшується до неї інтерес. ДЦП є складним захворюванням центральної нервової системи, що призводить не тільки до рухових порушень, але і викликає затримку або патологію розумового розвитку, мовну недостатність, порушення слуху, зору і т. ін. Тяжкість інвалідизації у 20–35% хворих виявляється настільки значною, що вони не обслуговують себе, не пересуваються. Важливість цієї проблеми визначається зростаючою поширеністю і соціальною значимістю захворювання, що тягне за собою важку інвалідизацію. Особливої актуальності набуває ця проблема у зв'язку з тим, що вона зачіпає дітей. Захворюваність на ДЦП складає 1,88 випадку на 1000 дітей. В даний час більш часті випадки народження дітей з ДЦП. Таким чином ДЦП – важке неврологічне захворювання, яке характеризується руховими, мовними і психічними порушеннями, що негативно впливають на соціальну адаптацію хворого і знижують якість його життя.

Важка клінічна картина і значна поширеність ДЦП ставлять це захворювання на перше місце серед причин, що призводять до дитячої інвалідності серед неврологічних захворювань. Вже в дитячому віці хворі на ДЦП стають інвалідами, а наслідки цього захворювання зберігаються протягом всього життя хворого.

Об'єктом нашого дослідження є фізична реабілітація хлопців хворих на ДЦП з розумовими розладами в умовах КУ «Запорізького дитячого будинку-інтернату» ЗОР. Предмет дослідження: комплексна програма фізичної реабілітації хлопців 10–12 років хворих на ДЦП з розумовими розладами.

Мета роботи: вивчити застосування комплексної реабілітації хлопців хворих на ДЦП з розумовими розладами в умовах КУ «Запорізького дитячого будинку-інтернату» ЗОР.

Для виконання дипломної роботи ми використовуємо наступні методи: вивчення літературних джерел, аналіз і узагальнення літературних даних; клінічні методи дослідження (анамнез життя, анамнез хвороби, зовнішній огляд); дослідження функцій нервової системи та опорно-рухового апарату.

Завдання нашого дослідження:

1. Вивчити функціональний стан хлопців хворих на ДЦП з розумовими розладами.

2. Обґрунтувати, розробити і застосовувати програму фізичної реабілітації у досліджуваних хворих на ДЦП з розумовими розладами.

3. Оцінити ефективність запропонованої програми фізичної реабілітації для хлопців 10–12 років з ДЦП на основі вивчення динаміки показників.

У дослідженні приймають участь 26 хлопців середнього шкільного віку з дитячим церебральним паралічем які мають розумові розлади. Обстеження проводиться на базі КУ «Запорізького дитячого-будинку інтернату».

Усі обстежені розподіляються на контрольну та основну групи, в якій порівнюються показники вегетативного статусу хворих на дитячий церебральний параліч з розумовими розладами. Контрольна група займається за загальноприйнятою програмою. В основній групі особисте значення ми приділяємо лікувальній гімнастиці, в якій використовуємо спеціальні вправи, в основі яких лежить коректування вже наявних рухових навичок та забезпечення максимальної рухливості. Використовуємо вправи для правильного мовного дихання. Велику увагу приділяємо масажу загальному, лікувальному та точковому. Застосовуємо звуковий масаж, тобто, виконання масажу живота разом із гімнастикою, і одночасно з вимовою звуків (для розслаблення м'язів живота).

В нашій програмі ми також використовуємо спеціально розроблені рухливі ігри, які сприяють зміцненню м'язової системи, розвитку вестибулярного апарату, координації рухів та правильної ходьби.

Ми сподіваємось, що застосування запропонованого комплексного підходу в відновному лікуванні дітей з ДЦП більш виразно вплине на поліпшення функціонального стану опорно-рухового апарату та вегетативної нервової системи ніж традиційні реабілітаційні програми.

УДК 616.127–005.8: 615.825

Заврагін І. В.¹, Фетісова В. В.², Віцина І. Г.³

¹студ. гр. УФКСз-220 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³старш. викл. ЗНТУ

ФОРМУВАННЯ ВИТРИВАЛОСТІ ХВОРИХ З ІНФАРКТОМ МІОКАРДА ЗАСОБАМИ АДАПТИВНОЇ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПОЛІКЛІНІЧНОМУ ЕТАПІ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Проблема інфаркту міокарда (ІМ) не втрачає актуальності до сьогодні, оскільки залишається однією з провідних причин смертності, інвалідизації та втрати працездатності в Україні.

Як показують статистичні дослідження, інфаркт міокарда частіше розвивається у чоловіків у віці від 40 до 60 років. У жінок це захворювання зустрічається приблизно в півтора-два рази рідше.

Інфаркт міокарда виникає у хворих на ішемічну хворобу серця (ІХС), при атеросклерозі, артеріальній гіпертензії. До факторів ризику розвитку інфаркту міокарда відноситься куріння (воно викликає звуження коронарних судин серця і знижує постачання серцевого м'яза кров'ю), ожиріння, недолік рухової активності.

У той же час інфаркт міокарда може стати першим проявом ІХС.

На жаль, інфаркт міокарда є зараз однією з основних причин інвалідності в дорослому віці, а смертність серед всіх захворювань становить 10–12%.

Виразність постінфарктного ремоделювання – фактор, що визначає ступінь дисфункції міокарда і прогноз виживання пацієнтів.

Протягом перших декількох діб після розвитку ІМ непропорційно збільшується і розтягується інфарктна зона, яка вже не в силах протистояти внутрішньошлуночковому тиску, що в подальшому призводить до експансії інфаркту аж до утворення аневризми або розриву серця.

Таким чином, існує необхідність дослідження та аналіз досвіду застосування засобів адаптивної фізичної культури в реабілітації хворих, що перенесли інфаркт міокарда.

Мета нашої роботи: вивчення витривалості у хворих, які перенесли інфаркт міокарда; розробка і реалізація програми комплексної реабілітації хворих з метою більш ефективного відновлення психофізичних функцій організму.

Головні завдання полягають в тому, щоб:

1. На основі аналізу сучасної літератури надати етіопатогенетичну і клінічну характеристику інфаркту міокарда та охарактеризувати сучасні підходи до призначення засобів фізичної реабілітації при інфаркті міокарда.

2. Обґрунтувати і розробити програму фізичної реабілітації для хворих після перенесеного інфаркту міокарда з використанням засобів адаптивної фізичної культури.

3. Оцінити ефективність програми фізичної реабілітації для хворих після перенесеного інфаркту міокарда в умовах КУ «Центральної районної лікарні» Чернігівської районної ради.

Методи нашого дослідження: метод аналізу і узагальнення літературних даних; клінічні методи обстеження (анамнез життя, анамнез хвороби, зовнішній огляд, пальпація); параклінічні методи обстеження, частота серцевих скорочень, артеріальний тиск, електрокардіографія, ехокардіографія.

Для дослідження витривалості у хворих після перенесеного інфаркту міокарда ми використовували велоергометрію.

Вперше розроблена і обґрунтована програма фізичної реабілітації хворих з використанням комплексу немедикаментозних дій, що включає: лікувальну фізичну культуру (ранкову гігієнічну гімнастику, лікувальну гімнастику, лікувальну ходьбу, лікувальну фізичну культуру), фізіотерапію (лікувальний електрофорез, водолікування) та лікувальний масаж в умовах КУ «Центральної районної лікарні» Чернігівської районної ради.

Ми сподіваємося, що проведення дослідження надасть змогу визначити новий науково обґрунтований комплекс реабілітації для хворих після перенесеного інфаркту міокарда і на цій основі розробити практичні рекомендації.

УДК 615.8:616.7

Денісов В. Ю.¹, Присяжнюк О. А.²

¹студ. гр. УФКСз-220 ЗНТУ

²канд. хім. наук, доц. ЗНТУ

ФІЗИЧНА РЕАБІЛІТАЦІЯ ХВОРИХ ІЗ НЕВРОЛОГІЧНИМИ ПРОЯВАМИ ОСТЕОХОНДРОЗУ ПОПЕРЕКОВОГО ВІДДІЛУ ХРЕБТА

Одним з найбільш вразливих органів людини є її хребет, що визначається як постійним навантаженням на нього, так і особливостями будови. Нами відзначено, що вертеброгенна патологія займає одне з перших місць за поширеністю серед хвороб опорно-рухового апарату населення різних країн світу. Проблема лікування та реабілітації вертеброгенної патології є актуальною, так як згідно зі статистичними даними, тільки на частку неврологічних синдромів, зумовлених змінами в хребті, доводиться 75–85% всіх захворювань периферичної нервової системи. Пік захворюваності припадає на найбільш активний період трудової діяльності. За даними епідеміологічних досліджень, у зазначеній віковій групі при патології хребта страждають 24% чоловіків і 32% жінок.

Мета дослідження – перевірити ефективність комплексної програми фізичної реабілітації жінок 55–60 років з ураженням поперекового відділу хребта.

Дослідження проводилося на базі КУ «6 міської лікарні», в неврологічному відділенні. Під спостереженням знаходилися 20 жінок з різними неврологічними проявами поперекового остеохондрозу у віці від 55 до 60 років.

В гострій фазі при різко вираженому больовому синдромі у поперек втиралась мазь із нестероїдним протизапальним препаратом Дипреліф, внутрішньом'язово вводився препарати Моваліс по 2 мл та Нейрорубін по 5 мл.

Лікувальна фізична культура проводилась у вигляді вправ, спрямованих на розслаблення та зниження тонуусу довгих м'язів спини, шиї та плечового

поясу. Масаж у досліджуваних хворих починали після того, як утихне гострий біль. З 7 доби використовувались аплікації з парафіном та бішофітом на зону попереку по 11 сеансів через добу. Аплікації з парафіну також робили через день по 25 хвилин сеанс, всього 10 процедур. Сеанси класичного масажу чергувались з крапковим масажем.

Ефективність програми реабілітації оцінювалась за шкалою болю, дослідження рухливості хребетного стовпа, визначення індексу м'язового синдрому.

Оцінюючи стан опорно-рухового апарату, а саме, рухливість хребта і ми можемо говорити про те, що у 100% хворих спостерігається зниження рухливості хребетного стовпа в різних площинах.

В ОГ достовірно збільшилася амплітуда згинання хребетного стовпа (на 17,0 см), що досить добре, враховуючи вік досліджуваної групи. В КГ відбулись менш достовірні зміни. Згинання збільшилось лише на 6,9 см, що достовірно вище у порівнянні з КГ. Показник гнучкості в бічній проекції також достовірно збільшилась у ОГ у порівнянні з КГ. Так в ОГ амплітуда згинання вправо збільшилась на 23,3 см, а вліво на 22,3 см. В КГ ці зміни були менш значні так амплітуда згинання вправо збільшилась на 16,1 см, а вліво на 16,5 см.

За час проведення нами дослідження у хворих покращала не тільки рухливість хребетного стовпа, але і загальна рухова активність.

Індекси м'язового синдрому (ІМС) отримані в ході первинного обстеження спортсменів, вказують на середню ступінь прояву тяжкості дистрофічного ураження поперекового відділу хребта.

Індекс м'язового синдрому (ІМС) в контрольній групі в середньому знизився на 6,4 бала, а в основній – відповідно на 10 балів.

Статистична обробка змін показників ІМС вказує на достовірні зміни. Так, якщо у спокої у хворих ОГ лікування привело до зниження інтенсивності болю на 10-й день до 36,6%, в КГ цей показник був значно нижчий і склав 61,9%. Біль при нарузі в цей термін обстеження знизився в ОГ – до 40,5%, в КГ лише до 64,3%. Хворобливість при пальпації у досліджуваних хворих ОГ – на 3/5, а в КГ склав 51,2% від попередньої інтенсивності болю.

На 20-й день спостереження результати лікування були ще більш вражаючі. Біль у спокої зменшився в ОГ до 7,3% від початкового рівня інтенсивності, в КГ до 35,7%. Аналогічна картина відмічається і із зниженням інтенсивності болю при нарузі – до 12,0% в ОГ, та до 38,1 в КГ. Хворі відзначали і зниження хворобливості при пальпації: у ОГ – до 4,8% від величини інтенсивності до лікування, в КГ до 32,6%.

Таким чином, розроблена нами методика комплексної реабілітації є ефективним засобом купірування больових вертеброгенних синдромів рефлекторного і компресійного генезу та є ефективним засобом профілактики загострення.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ РЕАБІЛІТАЦІЇ ТА КОРЕКЦІЯ ПОСТАВИ ДІТЕЙ 4–6 РОКІВ ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

За даними НАМН України, захворюваність дітей дошкільного віку за останні десять років зросла майже на 27%. Так, якщо в першому класі вже налічується більше 30% дітей, що мають хронічні захворювання, то до п'ятого класу їх кількість зростає до 50%, досягаючи в дев'ятому 64%. А в цілому лише у 7% українських дошкільнят спостерігається задовільний функціональний стан організму. За даними ВООЗ, порушення постави, відхилення фізичного розвитку мають місце у 60% дітей дошкільного віку, у 75–80% молодших школярів і практично у 97% дітей випускних класів загальноосвітніх та спеціалізованих шкіл. Диспластична патологія тазового поясу в загальній структурі хворих дітей з патологією опорно-рухової системи (за даними ортопедо-травматологічного відділення та діагностичного центру Запорізької обласної дитячої клінічної лікарні) становить 85%, ізольована асиметрія таза має місце в 9%, а в комплексі системної патології – в 48% випадків. У подальшому у таких дітей формуються такі супутні захворювання, як сколіоз і дистрофічні ураження кульшового суглоба, що призводить до їх ранньої інвалідності. Все це зумовлює актуальність фізичної реабілітації профілактики асиметрії тазу у дітей з подальшим запобіганням розвитку різних ускладнень.

Метою дослідження є розробка найбільш ефективних реабілітаційних програм для формування правильної постави і корекції дефектів постави у дітей 4–6 років.

Об'єктом дослідження була оптимізація методів фізичного і біомеханічного впливу на нервово-м'язову систему тазового поясу у дітей 4–6 років.

Предметом дослідження була методика фізичної реабілітації при формуванні правильної постави і корекції дефектів постави у дітей 4–6 років

Для досягнення мети дослідження були поставлені наступні завдання:

Провести аналіз останніх досліджень та публікацій з питань порушень постави у дітей з асиметрією таза.

Розробити реабілітаційні програми з фізичної реабілітації для дітей 4–6 років.

Довести ефективність впливу реабілітаційних програм у дітей з асиметрією таза на формування правильної постави.

Основною гіпотезою дослідження передбачалось, що впровадження в роботу дитячого садку нових реабілітаційних програм зменшить несприятливий

вплив учбових навантажень на рухові функції і створить умови для формування постави у дітей старшого дошкільного віку.

У ході дослідження діти були розділені на 3 групи і для кожної з них були підібрані відповідні методики реабілітації.

Аналіз отриманих даних після реабілітаційних заходів у дітей показав позитивні функціональні зміни нервово-м'язових показників за даними антропометрії, електроміографії і електроенцефалографії у всіх досліджуваних групах.

У дітей першої групи, в якій був застосований класичний метод реабілітації, ефективність лікування наступала у 92,4%, з третього тижня від початку реабілітації та позитивна динаміка вирівнювання відносних довжин кінцівок в сигмальних відхиленнях відмічалась через місяць від початку реабілітації.

У другій групі, діти для яких був проведений комплекс реабілітації із застосуванням асиметричної лікувальної гімнастики, ефект від лікування був у 82,1%, і настав на третій тиждень реабілітації, а в термін до одного місяця спостерігалось вирівнювання ідентичних показників.

Діти третьої групи, до методики реабілітації яких була включена мануальна терапія, мали найбільш ранні результати вирівнювання в сигмальних відхиленнях та ефективність лікування починалося з першого тижня проведення консервативної реабілітації. Стійка позитивна динаміка в цій групі зберігалася до закінчення періоду спостережень у 100% хворих.

Таким чином, пошук нових і більш широке поєднання традиційних та новітніх підходів у науково-методичному забезпеченні при доборі ефективних засобів фізичної реабілітації та дотримання принципів їх використання, відповідно до індивідуальних особливостей дітей та в залежності від типу і стадії порушень рухових функцій, а саме асиметрії тазу, значно розширює арсенал ефективних засобів профілактики і корекції постави у дітей дошкільного віку.

УДК 615.8:612.12/13–005.1

Родзинський П. В.¹, Присяжнюк О. А.²

¹студ. гр. УФКС3–220 ЗНТУ

²канд. хім. наук, доц. ЗНТУ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОГРАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДЛЯ ПАЦІЄНТІВ З МІЖХРЕБЦЕВИМИ ГРИЖАМИ ПОПЕРЕКОВОГО ВІДДІЛУ ХРЕБТА

Вертеброгенна патологія у сучасних умовах не тільки побила всі рекорди за частотою і розповсюдженістю, але й посіла одне з перших місць за показниками непрацездатності. Дегенеративними захворюваннями хребта

страждає 75–85% дорослого населення України. За даними різних авторів від 50 до 80% населення соціально активного віку (30–60 років) періодично лікуються від больових відчуттів у попереку. Причиною вираженого больового синдрому у поперековому відділі хребта у 21–35% хворих є грижі міжхребцевих дисків. Щорічно 50% операцій у нейрохірургічних стаціонарах проводиться пацієнтам з дискогенною патологією хребта.

Патологічний процес при дегенеративно-дистрофічних захворюваннях хребта розвивається внаслідок порушення рівноваги між процесами біосинтезу та розпаду важливих функціональних компонентів хрящової тканини. На певній стадії його розвитку під впливом різноманітних провокуючих факторів може відбутися розрив фіброзного кільця міжхребцевого диску з виходом за його межі частини або всього пульпозного ядра, що визначається терміном «грижа диску».

Анатомо-біомеханічні особливості хребта обумовлюють переважну локалізацію гриж міжхребцевих дисків у поперековому відділі (80% спостережень), рідше – у шийному (15%,) та у грудному (5%).

На сьогоднішній день при лікуванні хворих з грижами міжхребцевих дисків перевага надається консервативним методикам. У випадку, коли міжхребцеві грижі не піддаються консервативному лікуванню, застосовують оперативне втручання. Для підвищення ефективності відновного процесу необхідно поряд з медичним лікуванням використовувати фізичну реабілітацію, яка є одним з основних чинників, що дозволяє зменшити больові відчуття та сприяє поверненню до повноцінного життя хворої людини.

Існуючі схеми та програми реабілітації розроблені в основному для періоду загострення та ремісії захворювання; у наукових працях запропоновано застосовувати програми фізичних тренувань, які складаються з комплексу лікувальної гімнастики, гідрокінезотерапії, лікувального масажу та фізіотерапії. Проте, надаючи деякі методичні рекомендації, не деталізуються терміни і тривалість застосування певних форм лікувальної фізичної культури та не вказується чіткі критерії підбору засобів фізичної реабілітації. Тому модернізація відомих і пошук нових підходів до фізичної реабілітації даного контингенту хворих є актуальними і потребують науково-методичного обґрунтування.

Мета дослідження – розробити та апробувати програму фізичної реабілітації осіб для пацієнтів з грижами міжхребцевих дисків поперекового відділу хребта.

Завдання дослідження:

1. Узагальнити досвід використання засобів фізичної реабілітації в комплексному відновленні хворих з дискогенною патологією поперекового відділу хребта.

2. Визначити функціональний стан опорно-рухового апарату осіб з грижами міжхребцевих дисків поперекового відділу хребта;

3. Розробити програму фізичної реабілітації осіб з грижами міжхребцевих дисків поперекового відділу хребта, та перевірити її ефективність;

Об'єкт дослідження – фізична реабілітація осіб з грижами міжхребцевих дисків поперекового відділу хребта.

Предмет дослідження – засоби і методи фізичної реабілітації осіб з грижами міжхребцевих дисків поперекового відділу хребта.

Результати проведених досліджень апробовані на практиці в ТОВ «Клініка Мотор Січ». В дослідженні приймали участь 26 чоловіків віком від 25 до 35 років з грижами міжхребцевих дисків поперекового відділу хребта. Процес фізичної реабілітації був індивідуальним, диференційованим та комплексним, проводився з урахуванням тривалості, стадії хвороби та наявних рухових порушень.

Розроблена програма фізичної реабілітації передбачає використання наступних засобів: лікувальна фізична культура, лікувальний масаж, електрофорез та аплікатор Кузнецова. Лікувальна фізична культура застосовувалась у таких формах – ранкова гігієнічна гімнастика, лікувальна гімнастика, самостійні заняття, лікувальна ходьба.

Результати дослідження показали, що розроблена програма фізичної реабілітації дозволяє впливати на причину виникнення захворювання, відповідно її можна вважати патогенетично обумовленою і доцільно використовувати у практичній роботі лікувально-профілактичних закладів різного профілю.

УДК 615.2–0.55

Цапенко О. Є¹, Присяжнюк О. А.²

¹студ. гр. УФКСз–220 ЗНТУ

²канд. хім. наук, доц. ЗНТУ

КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО КОРЕКЦІЇ ФОРМ ТІЛА ТА ПРОФІЛАКТИКИ РОЗВИТКУ ЦЕЛЮЛІТУ У МОЛОДИХ ЖІНОК

Аналіз сучасної вітчизняної та зарубіжної літератури показує, що останнє десятиліття симптоми целюліту набули значного поширення серед різних груп населення (особливо серед жінок). Близько 90% жінок мають целюліт. Відсоток захворюваності не залежить від віку, статури, ваги і фізичної активності. Целюліт може сформуватися вже в 14 років і продовжити свій розвиток до глибокої старості.

Стреси, порушення режиму та якості харчування сприяють швидкому розвитку целюліту. У зв'язку з цим зростає число жінок, які бажають вести здоровий спосіб життя. У більшості це люди, стурбовані станом свого здоров'я в самих різних аспектах – фізичних, фізіологічних, психологічних, естетичних.

Метою дослідження було розробити комплекс заходів для корекції форм тіла та перевірити його ефективність.

Підібрали комплекс засобів, спрямованих на боротьбу із целюлітом та покращення стану шкіри живота та стегон. В дослідженні брали участь 2 групи: основна (ОГ) і контрольна (КГ). У кожній групі було по 10 жінок, віком від 18 до 25 років з ознаками целюліту 1–2 стадії.

У основній групі проводились наступні заходи: дієта, руховий режим, який складався із ранкової гімнастики та жироспалюючих тренувань. Раз на тиждень пацієнтки основної групи відвідували сауну і косметичний салон. В косметичному салоні пацієнткам проводили наступні процедури: лімфодренаж з наступним антицелюлітним масажем; сеанси ультразвуку на область живота та стегон; після ультразвуку жінкам проводилось обгортання з косметичною глиною на 25 хвилин.

Пацієнтки контрольної групи дотримувались дієти, робили ранкову гімнастику. В косметичному салоні їм проводився лімфодренажний масаж.

Всі пацієнтки ОГ та КГ були обстежені і не мали протипоказань для проведення процедур. У 100% жінок КГ та ОГ відмічалась наявність зайвої ваги, зниження тонушу шкіри в області живота та стегон, наявність ознак целюліту 1–2 стадії (набряклість шкіри стегон, нерівність поверхні шкіри, тест «шкірна складка» – позитивний).

Всі допущені до випробувань учасники пройшли курс естетичної корекції тривалістю 10 тижнів, 20 сеансів лікування. Середнє скорочення кола склало 4,00 см для зовнішньої і внутрішньої поверхні стегон (діапазон від 1,5 до 6,0 см), 5,53 см – для талії (діапазон від 3,0 до 8,00 см) і 5,66 см – для тазу (у діапазоні від 3 до 9 см).

Як виявило дослідження у жінок основної групи відбулися достовірні зміни у показнику маси тіла ($p < 0,05$). В контрольній групі цей показник не зазнав достовірних змін.

Після проведення курсу естетичної корекції у жінок ОГ відбулися значні зміни у позитивний бік. Шкіра обличчя та тіла стала більш пружною та підтягнутою завдяки дієті та фізичним вправам. Особливо помітні зміни відбулись в області стегон та живота.

Завдяки лімфодренажу, антицелюлітному масажу, ультразвуковим процедурам та обгортанню значно зменшилась пастозність стегон, шкіра стала більш гладкою та пружною, значно покращився колір, тест «шкірної складки» у 80% пацієнток негативний, у 20% слабо позитивний. У 70% жінок основної групи зникли ознаки нерівності шкіри, у 30% стали ледве помітними.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДЛЯ ХВОРИХ НА ДИТЯЧИЙ ЦЕРЕБРАЛЬНИЙ ПАРАЛІЧ

Дитячі церебральні паралічі (ДЦП) – це група психомовних і моторних непрогресуючих синдромів, які є наслідком ураження мозку у внутрішньоутробному, інтранатальному та ранньому постнатальному періодах (ВООЗ, 1980). За даними МОЗ України, ДЦП в 2001 році склали 2,64 на 1000 у дітей віком до 14 років, що складає 0,16% серед усіх зареєстрованих захворювань. Наявність рухових, мовних, психічних порушень у дітей з ДЦП є причиною інвалідизації. У 50–70% таких хворих є контрактури та деформації кінцівок. ДЦП є резидуальним станом з непрогресуючим перебігом. Однак, інфекційні захворювання, інтоксикації, повторні травми сприяють погіршенню стану хворого. З віком виникає невідповідність між можливостями нервової системи, що патологічно змінена, і потребами, що висуває навколишнє середовище до організму, наростає декомпенсація.

Дитячий церебральний параліч є складним захворюванням центральної нервової системи, що приводить не тільки до порушень рухів, але й викликає затримку чи патологію розумового розвитку, недостатність мовного апарату, порушення слуху і зору, тощо. Тяжкість інвалідизації є настільки значимою, що близько 20–30% хворих не рухаються, не можуть обслуговувати себе, не здатні вчитися. Актуальність цієї проблеми визначається збільшенням росту захворюваності і соціальною значимістю захворювання для кожної людини. В Україні налічується близько 20 тисяч дітей, що мають діагноз «дитячий церебральний параліч», котрий об'єднує малюків із непрогресуючими порушеннями рухів. В індустріально розвинутих країнах середня частота ДЦП складає 2,0–2,5 випадків на 1 тисячу народжених дітей.

Проблема ДЦП здобула найбільшу актуальність у XX столітті, коли ця патологія стала зустрічатися дедалі частіше. Пов'язано це було з покращенням медичного обліку, успіхами реанімаційних заходів.

Рання діагностика та розпочате етапне лікування цих хворих у поєднанні з доглядом та навчанням, при роботі багатьох лікарів, реабілітологів, педагогів, логопедів приводять до високої ефективності лікування, зниження численності інвалідів та привчання хворих до суспільно корисної роботи. У світі відпрацьовано сотні реабілітаційних методик, що допомагають хворим.

Вони надають можливість людям з їх особливостями бути рівними серед рівних. Чим раніше починають працювати з ураженим контингентом фахівці з реабілітації, тим більше шансів зробити хворобу майже непомітною. Доведено: якщо розпочати реабілітацію з першої хвилини після встановлення ураження, то 70–80% можливих наслідків хвороби можна попередити.

Основною метою даного дослідження є: вивчення впливу методів фізичної реабілітації, що надаються під час амбулаторного лікування, на соматичний та емоційний стан уражених людей.

Для досягнення мети були поставлені наступні задачі:

- оцінка загального стану пацієнтів та виявлення їх проблем у зв'язку з порушеннями моторних функцій;

- складання індивідуального плану реабілітації пацієнтів із застосуванням методів фізичної реабілітації для поліпшення стану пацієнтів;

- визначення ефективності занять з лікувальної фізичної культури (ЛФК), проведення масажу, використання засобів фізіотерапії за методиками та програмами, які пропонують провідні фахівці;

- надання рекомендацій пацієнтам та їх близьким щодо подальшої реабілітації на санаторному етапі й під час перебування вдома.

Предметом дослідження є: процес фізичної реабілітації дітей хворих на ДЦП.

Об'єктом дослідження є: оптимізація засобів фізичної реабілітації в реабілітації дітей хворих на ДЦП.

Дослідження проводилось у Вільнянському центрі інвалідів. До процесу реабілітації були залучені діти у віці від 6 до 10 років, які мали ураження центральної нервової системи.

Гіпотеза дослідження: засоби фізичної реабілітації, які використовуватимуться у роботі з дітьми, які мають мозкові порушення, позитивно впливатимуть на моторні функції, у комплексному відновному лікуванні будуть більш якісно впливати на організм в цілому.

В дослідженні приймали участь 20 дітей віком від 6 до 8 років, яких було розділено на дві групи – основну та контрольну – по 10 осіб в кожній. До програми реабілітації увійшли заняття з лікувальної фізичної культури, сеанси масажу і фізіотерапії.

Результати дослідження довели, що засоби фізичної реабілітації, обрані для поліпшення стану здоров'я дітей, позитивно вплинули на окремі рухові функції дітей, хворих на ДЦП.

УДК 615.8:611.81

Тищенко І. І.¹, Присяжнюк О. А.²

¹студ. гр. УФКСз–210 ЗНТУ

²канд. хім. наук, доц. ЗНТУ

МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАСОБІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ У ХВОРИХ НА ІШЕМІЧНИЙ ІНСУЛЬТ НА ЛІКАРНЯНОМУ ЕТАПІ

Неврологічна реабілітація хворих, що перенесли гостре порушення мозкового кровообігу, є однією з важливих проблем сучасної неврології, оскільки інсульт викликає високий ступінь інвалідизації, знижує якість життя, виникає нерідко у осіб працездатного віку. Захворюваність мозковим інсультом в різних країнах варіює від 0,2 до 3 випадків на 1000 населення. В Україні щорічно діагностується близько 400 000 інсультів в рік. Тільки у Києві щорічно реєструється 35 000 гострих інсультів. Одночасно відбувається поступове «омолодження» хворих з інсультом, так в США в даний час до 30% випадків захворювань доводиться на осіб до 65 років. Смертність від мозкового інсульту достатньо висока. В Україні і інших пострадянських країнах за даними статистичних досліджень, протягом найближчого місяця з моменту захворювання вмирають близько 30%, до кінця року 45–48%.

Мета дослідження – обґрунтувати ефективність використання засобів фізичної реабілітації у відновленні фізичної працездатності хворих на ішемічний інсульт на лікарняному етапі.

Дослідження проводилось на базі міської клінічної лікарні № 6 в період з листопада 2014 року по березень 2015 року.

Проведено обстеження 20 хворих з церебральним ішемічним інсультом в басейні внутрішньої сонної артерії на стаціонарному етапі реабілітації в умовах неврологічного відділення Міської клінічної лікарні (МКЛ) № 6 м. Запоріжжя.

Після стабілізації стану пацієнтів, основних показників гемодинаміки і загальнономозкових симптомів (7–9-та доба хвороби) проводилося первинне обстеження. Дослідження проводилися через 1,5 години після їжі в першій половині дня.

У нашому дослідженні ми пропонуємо методику рефлекторної терапії (традиційної китайської медицини) – методика су-джок у складі комплексної програми реабілітації хворих з інсультом. У літературі є дані, що методика су-джок покращує мікроциркуляцію в поверхневих тканинах у здорових людей.

Пацієнтів, включених в дослідження, рандомізували по таблиці випадкових чисел. Пацієнти основної групи, крім медикаментозної терапії, проходили відновне лікування за програмою з включенням нетрадиційної методики лікування су-джок в комплекс диференційованої фізичної реабілітації.

Пацієнти другої групи, що склали контрольну групу, проходили відновне лікування тільки за програмою фізичної реабілітації хворих церебральним ішемічним інсультом, що включає медикаментозну терапію, лікування положенням і онтогенетичну гімнастику.

На заключному етапі дослідження, проведена повторна оцінка стану рухових можливостей.

Після закінчення курсу стаціонарного етапу реабілітації у пацієнтів обох груп в руховій сфері наголошувалися достовірне збільшення об'єму активних і пасивних рухів.

Повторне обстеження рівня рухової активності за шкалою Vobaht показало, що самостійна ходьба в основній групі підгрупі «плегія + парез» реєструвалася у 92,5% хворих ($p<0,05$), в підгрупі «геміпарез» – у 96,2% хворих ($p<0,05$); у контрольній групі даний показник склав 89,3% від загальної кількості хворих ($p<0,05$). Повторне обстеження соціальної активності за шкалою Бартел показало збільшення показника в підгрупі «плегія + парез» до 45 балів, в підгрупі «геміпарез» – до 90 балів ($p<0,05$); у контрольній групі відповідно 35 і 80 балів ($p<0,05$).

Дослідження психоемоційної сфери хворих показало зниження рівня стресу у 54% хворих основної групи ($p<0,05$), в контрольній групі – лише у 30% хворих ($p<0,05$). Підвищення працездатності у хворих основної групи реєструвалося в 67% випадків ($p<0,05$), в контрольній групі – в 35% випадків ($p<0,05$). За даними психологічного тестування, у хворих всіх підгруп було виявлено високий рівень тривожності, низька працездатність, низький рівень мотивації до процесу реабілітації.

УДК 615.82:612.2

Каліберда Ю. В.¹, Присяжнюк О. А.²

¹студ. гр. УФКСз-210 ЗНТУ

²канд. хім. наук, доц. ЗНТУ

ПРОГРАМА ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДЛЯ СТУДЕНТІВ 17-18 РОКІВ З ЗАХВОРЮВАННЯМ ОРГАНІВ ДИХАННЯ

Соціально-економічні зміни останнього десятиліття зробили негативний вплив на стан здоров'я населення нашої країни. В зв'язку з цим вимагає особливого аналізу стан здоров'я студентів вищих навчальних закладів, відсоток захворюваності яких зростає, що відбивається на їх руховій активності, працездатності і успішності.

Турбота про здоров'я молодого покоління є актуальною проблемою сучасного українського суспільства. Дана проблема включає сукупність взає-

мозв'язаних аспектів, що характеризують різні напрями, а саме: організацію професійної діяльності, занять фізичними вправами, дозвілля, харчування, спорту, медичного обслуговування і ін. Однією із складових даної сукупності є організація фізичної реабілітації студентської молоді. Автори, що займаються дослідженнями здоров'я молоді, розглядають збільшення захворюваності студентів в двох аспектах:

– зростання захворюваності, обумовлене істотними соціальними змінами в їх житті. Було встановлено, що перехід до нових соціальних умов викликає спочатку активну мобілізацію, а потім виснаження фізичних резервів організму, особливо в перші роки навчання. Це пояснює той факт, що зростання захворюваності студентів відбувається на тлі помітного зниження загального рівня їх фізичного розвитку. Крім того, нові умови формують новий спосіб життя, норми поведінки і звички студентів (наприклад, гіподинамія, нерациональне харчування, хронічне недосипання, вживання алкоголю, тютюну і ін.), які також негативно впливають на їх здоров'я.

– зростання захворюваності студентів, обумовлене погіршенням здоров'я дитячого контингенту. Серед чинників, що негативно впливають на здоров'я підростаючого покоління, слід розглядати погіршення соціально-економічних показників, санітарно-епідеміологічної і екологічної ситуації в країні.

Вихід з положення, що створилося, можливий лише при комплексному вирішенні завдань фізичного, етичного і духовного виховання молоді, перш за все студентської. Воно повинно передбачати раціональне поєднання нових підходів до педагогічного процесу з дисципліни «Фізична культура» і нових відновних технологій.

Так, важливе місце в зміцненні і збереженні здоров'я студентів, що мають хвороби органів дихання, повинна мати фізична реабілітація, що є потужним чинником оздоровчої дії на організм.

В даній роботі зроблена спроба вивчити і проаналізувати вплив застосування дихальної гімнастики за методикою Б. С. Толкачова на заняттях з фізичного виховання студентів 17–18 років.

Мета дослідження – визначення впливу занять дихальною гімнастикою Б. С. Толкачова на функціональний стан дихальної системи студентів 17–18 років, які мають захворювання органів дихання.

Об'єкт дослідження – функціональний стан дихальної системи студентів 17–18 років.

Гіпотезою дослідження передбачалось, що впровадження реабілітаційних заходів покращить стан дихальної системи студентів, відбудуться зміни в антропометричних показниках, покращаться функціональні можливості дихальної системи.

Для досягнення мети були поставлені наступні завдання:

– на основі аналізу літературних джерел дослідити особливості функціонального стану дихальної системи студентів 17–18 років, які мають хронічні захворювання органів дихання;

– вивчити динаміку змін антропометричних даних і функціональних показників дихальної системи у студентів, які займаються дихальною гімнастикою і студентів, що займаються за загальноприйнятою програмою;

– визначити ефективність застосування дихальної гімнастики для студентів з захворюваннями органів дихання.

У ході дослідження було організовано 2 групи студентів 17–18 років, які мали хронічні захворювання органів дихання, і для занять фізичною культурою були віднесені до спеціальної медичної групи.

В основній групі до фізкультурного комплексу загальноприйнятої програми були включені спеціальні дихальні вправи за методикою Б. С. Толкачова, що суттєво змінило показник життєвої ємкості легень: у юнаків вона зросла на 500 мл, у дівчат – на 400 мл. В контрольній групі, яка займалася за загальноприйнятою програмою вищого навчального закладу для спеціальної медичної груп, результати цього показника збільшилися несуттєво.

Використовуючи проби Штанге і Генче, було виявлено, що стійкість до гіпоксії стала достовірно вища в основній групі, а в контрольній групі результати проб залишилися майже незмінними.

УДК 615.82:611.14

Мирошніченко А. Ю.¹, Присяжнюк О. А.²

¹студ. гр. УФКСз–210 ЗНТУ

²канд. хім. наук, доц. ЗНТУ

РЕКРЕАЦІЙНА ПРОГРАМА ДЛЯ ПАЦІЄНТІВ З ВАРИКОЗНИМ РОЗШИРЕННЯМ ВЕН В УМОВАХ SPA-САЛОНУ

Варикозне розширення вен (хронічна венозна недостатність, або варикозна хвороба) – хронічне захворювання венозних судин, при якому стінки підшкірних вен втрачають еластичність, збільшується довжина вен, розширюється їх просвіт. Захворювання проявляється комплексом клінічних симптомів і синдромів, функціональними і морфологічними змінами в багатьох органах і системах (особливо це стосується систем кровообігу, гомеостазу, мінерального обміну).

За даними вітчизняних авторів розповсюдженість варикозної хвороби серед населення становить від 9,3 до 20,0%. Кількість хворих загальнохірургічного профілю складає 2–5%, із захворюваннями периферійних судин – 10–15%. Найчастіше варикозна хвороба з'являється у віці 20–50 років. Серед обстежених хворих на варикозну хворобу – 38% інвалідів III групи, 10% ін-

валідів – II групи. Жінки становлять 58%, чоловіки – 42%. Однаково часто можна спостерігати ураження як правої, так і лівої кінцівки, проте здебільшого захворювання буває двобічним. Велика підшкірна вена уражається в 10 разів частіше, ніж мала.

Варикозне розширення вен – одна з найпоширеніших хвороб сучасної людини. Проблема захворювання вен настільки актуальна, що існує цілий напрямок медичної науки – флебологія (у перекладі з грецької – «наука о венах»). Флебологія вивчає захворювання вен, способи попередження і лікування цих хвороб.

Прийнято вважати, що варикозна хвороба – це поліетіологічне захворювання, у розвитку та прогресуванні якого важливе значення надається патології клапанного апарату вен. Найбільш істотним фактором у розвитку клапанної недостатності вважають вроджену слабкість м'язових і еластичних волокон венозної стінки, яка обумовлена недорозвиненням її з'єднувально-тканинного каркасу.

Метою дослідження стала розробка найбільш ефективної рекреаційної програми для покращення стану нижніх кінцівок жінок з варикозним розширенням вен 3 стадії.

Об'єкт дослідження: оптимізація комплексного та механічного впливу на нижні кінцівки при варикозному розширенні вен 3 стадії.

Завдання дослідження:

1. Провести аналіз останніх досліджень та публікацій за темою: варикозне розширення вен.
2. Розробити комплексні рекреаційні програми.
3. Довести ефективність рекреаційних програм для жінок з варикозним розширенням вен 3 стадії.

Методи дослідження:

1. Аналіз літературних джерел.
2. Аналіз документальних матеріалів.
3. Об'єктивні методи обстеження (візуальна оцінка обсягу та протяжності ураження вен).
4. Проведення функціональних проб для визначення стану клапанної системи поверхневих і глибоких вен.

Гіпотеза дослідження передбачає, що розроблена нами рекреаційна програма сприятиме профілактиці ускладнень при хворобі та покращенню стану нижніх кінцівок при варикозному розширенні вен.

У ході дослідження жінки з 3 стадією варикозного розширення вен були розділені на 2 групи. Для першої групи був застосований класичний метод лікування, а друга група проходила рекреаційну програму на базі SPA салону.

Основою рекреаційної програми на базі SPA салону став комплексний вплив на проблему. Кожного дня жінки відповідно до програми отримували

комплекс процедур, до якого увійшли: плавання в басейні, холодні обгортання, заняття йогою, лікувальна гімнастика, гідромасаж, лікувальний масаж, лімфодренажний масаж, фітотерапія.

Практична значимість дослідження: пошук нових і більш широке запровадження поєднання традиційних та новітніх підходів у науково-методичному забезпеченні при доборі ефективних засобів фізичної реабілітації та принципів їх використання відповідно до індивідуальних особливостей хворих в залежності від типу і стадії варикозного розширення вен.

Теоретична значимість: уточнення механізмів комплексного впливу засобів фізичної реабілітації і рекреації (масаж, обгортання, йога, плавання) та удосконалення методики дозування та правильності добору рекреаційних процедур відповідно до основних принципів реабілітації.

УДК 615.825:618.3–008.6

Корейво С. Л.¹, Гагара В. Ф.²

¹студ. гр. УФКС–220 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДЛЯ ЗМЕНШЕННЯ СТУПЕНЮ НАБРЯКІВ У ЖІНОК В ПЕРІОД ДРУГОГО ТА ТРЕТЬОГО ТРИМЕСТРУ ВАГІТНОСТІ

Здоров'я нації є найбільшим багатством суспільства, тому що лише здорові люди можуть постійно відновлювати економічний потенціал країни, створювати базис для її стабільного майбуття, народжувати здорових дітей, що стануть новими носіями генофонду нації.

Складна екологічна ситуація в країні, стан здоров'я, незбалансоване харчування, соціальна нестабільність, навантаження змушують учених працювати над проблемою покращення психофізичного стану та пов'язаного з ним стану фізичного здоров'я вагітної.

Одним із актуальних питань сьогодення є реабілітація вагітних жінок при патологічному перебігу вагітності. Поліпшення здоров'я вагітної є пріоритетним напрямком розвитку не лише акушерства, але й галузі фізичного виховання, спорту та здоров'я людини.

Вагітність – складний процес в організмі жінки, що починається з моменту запліднення і протікає до настання пологів. За час вагітності організм майбутньої мами зазнає багатьох змін, направлених на стабілізацію різноманітних адаптаційних механізмів. На жаль, в наш час існує дуже мало жінок, які б не стикалися з проблемою ускладнення вагітності.

Однією з найпоширеніших проблем ускладнення вагітності являються набряки. Набряк – надмірне накопичення рідини в тканинах організму і серо-

зних порожнинах, що проявляється збільшенням об'єму тканин і зміною ємності серозної порожнини, зміною фізичних властивостей і порушенням функцій оточених органів і тканин вагітної жінки, але й є загрозливими симптомами. Навіть, так звані фізіологічні набряки, без втручання можуть перерости в більш складні та важкі стани. Так, наприклад, ускладнення вагітності гестозом складає 10–15%. Таким чином, дана патологія являється однією з провідних проблем сучасного акушерства.

Дослідження проводились на базі Токмацької жіночої консультації Запорізької області. В дослідженні приймали участь 20 жінок віком від 25 до 35 років, які знаходилися на другому та третьому триместрі вагітності з набряками першого та другого ступеня важкості. В реабілітаційній програмі ми використовували такі види реабілітації як дієтотерапія, аеробіка, масаж та вправи на фітболах.

Вправи на фітболах – це вправи на великих пружних м'ячах. Сидячі на м'ячі виникає відчуття вібрації, що за своїм фізіологічним впливом схоже на іппотерапію (лікуванням верховою їздою). При оптимальному і систематичному навантаженні створюється сильний м'язовий корсет, поліпшуються функції внутрішніх органів, врівноважуються нервові процеси, розвиваються всі фізичні якості і формуються рухові навички, відбувається позитивний вплив на психоемоційну сферу.

Невід'ємним методом, направленим на зменшення ступеню набряків, являється дієтотерапія, яка полягає в обмеженні споживання рідини (до 700–800 мл на добу) і кухонної солі (3–5 г на добу). Їжа повинна містити велику кількість вітамінів, повноцінні білки (сир, кефір, відварне м'ясо, риба та ін.), вуглеводи (300–500 г на добу), вживання жирів обмежують до 50 г на добу.

Найпоширенішим та не менш ефективним є масаж для вагітних, який має багато позитивних впливів на різноманітні функції організму. Так, наприклад, при набряках опухають стопи, щиколотки, гомілки. Це цілком поширене явище в період вагітності, викликане, найчастіше, дрібними порушеннями кровообігу. Під час вагітності кровообіг сповільнюється, збільшена в розмірах матка чинить додатковий тиск на великі артерії. Масаж нормалізує кровообіг і за рахунок стимуляції м'язих тканин знімає набряк, одночасно прискорюючи виведення токсинів і надлишку рідини з організму.

За час дослідження ми мали можливість спостерігати динаміку покращення загального стану здоров'я вагітних, зменшення ступеня набряків, покращення самопочуття. Також позитивна динаміка спостерігалась і в психоемоційному стані, який ми вивчали за допомогою медичного тесту SF 36. Це метод дослідження якості життя, він є універсальним високоінформативним інструментом визначення ефективності системи надання медичної допомоги, дає повну об'єктивну оцінку на рівні головного споживача – хворого.

Впроваджуючи і надалі розроблену нами реабілітаційну програму, ми розраховуємо на подальше покращення показників функціонального стану здоров'я вагітних.

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ІГРОВОГО МЕТОДУ ЛІКУВАЛЬНОЇ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ В ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ ФІЗИЧНОГО ЗДОРОВ'Я ДІТЕЙ СПЕЦІАЛЬНОЇ МЕДИЧНОЇ ГРУПИ

З кожним роком зростає кількість дітей, які страждають серцево-судинними захворюваннями, ожирінням, порушенням постави, мови, зору, координації рухів. Знижується опірність організму різного роду захворювань. Через це актуальною стає проблема пошуку ефективних шляхів зміцнення здоров'я дитини, корекції недоліків фізичного розвитку, профілактики захворювань і збільшення рухової активності як потужного чинника інтелектуального та емоційного розвитку дитини. Останнім часом відзначається тенденція до використання різноманітних засобів фізичної культури з лікувальною спрямованістю. У більшості випадків це – різні напрямки оздоровчих видів гімнастики – ритмічна гімнастика, аеробіка, стретчинг, шейпінг, каланетика, суглобова і дихальна гімнастика, східні оздоровчі системи вправ: ушу, йога та багато іншого. Усі вони спрямовані на оздоровлення організму і підвищення функціональних можливостей людини.

У той же час, незважаючи на велику популярність фізичної культури, вона не займає провідного місця в житті кожної людини. У зв'язку з цим, актуальним є пошук ефективних шляхів оздоровлення та фізичного розвитку дітей, підвищення рівня їх фізичної підготовленості, прилучення до здорового способу життя. Одним із шляхів вирішення цієї проблеми є розвиток лікувальної фізичної культури з використанням ігрового методу.

Шкільний вік є відповідальним періодом життя учня у формуванні фізичного компонента здоров'я і культурних навичок, що забезпечують його зміцнення, вдосконалення і збереження в майбутньому. Тому результатом фізичного виховання школярів повинні стати високий рівень здоров'я і формування фундаменту фізичної культури майбутньої дорослої людини. Гра – вид діяльності дитини, яка представляє свідому, ініціативну діяльність, спрямовану на досягнення умовної мети, добровільно встановленої гравцем. У дітей шести років ще немає чіткої установки на навчання, а ігрова діяльність завжди радує дітей. При цьому оздоровлення та підвищення ефективності в лікувальному процесі буде більш цікавим. Спеціально підібрані рухливі ігри та вправи збагачують дітей новими враженнями, розвивають у них самостійність, здатність до творчості, загострюють спостережливість і покращують ефективність роботи.

Мета дослідження полягала у вивченні впливу ігрового методу в лікувальній фізичній культурі на підвищення рівня фізичного розвитку, здоров'я та фізичної підготовленості дітей спеціальної медичної групи.

Об'єкт дослідження: процес фізичної рекреації в підвищенні рівня фізичного здоров'я.

Предмет дослідження: підібраний комплекс вправ для проведення лікувальної фізичної культури в ігровій формі для дітей спеціальної медичної групи.

Гіпотеза дослідження: припускаємо, що застосування ігрового методу лікувальної фізичної культури сприятиме підвищенню рівня фізичного здоров'я, підготовленості та інтересу до занять фізичними вправами дітей, їх фізичному розвитку, зміцненню здоров'я.

Практична значимість полягає в тому, що на підставі проведених досліджень будуть розроблені практичні рекомендації й запропоновані для використання в практичній роботі вчителів фізичної культури в школах, для інструкторів лікувальної фізичної культури, в оздоровчих таборах.

При плануванні та проведенні занять необхідно враховувати вікові особливості дітей. Включати вправи переважно комплексного впливу, в тому числі і для формування м'язового корсету, приділяти увагу знайомству з основами техніки.

У молодшому шкільному віці удосконалюються функціональні можливості центральної нервової системи. Діти швидко запам'ятовують показані їм рухи, але для закріплення і вдосконалення необхідно багаторазове повторення.

Важливо стежити за правильною поставою, враховуючи швидку стомлюваність, необхідно уникати надмірних зусиль при виконанні вправ і змінювати види діяльності кожні 10 хвилин.

Заняття проводяться під музичний супровід, що створює емоційно-позитивний фон для підвищення рівня фізичного здоров'я, працездатності та дисципліни дітей.

УДК 616 (084)

Мірошник Г. А.¹, Гагара В. Ф.²

¹студ. гр. УФКСЗ-210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

КОРЕКЦІЯ ПОРУШЕНОЇ ПОСТАВИ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Проблема полягає в тому, що згідно з наявними статистичними даними поширеність порушень постави серед школярів 1–4-х класів складає 40–50%.

Дефектна постава створює умови для прояву захворювань хребта та інших органів опорно-рухового апарату, що призводить до розладів діяльності внутрішніх органів.

У системі фізичного виховання школярів з порушеннями постави застосовується переважно один засіб корекції – фізичні вправи. Разом з тим, можна вважати, що масаж може ефективно доповнити дію фізичних вправ, оскільки він є активним засобом оздоровлення організму людини. Позитивний вплив масажу позначається на лімфатичній системі й системі кровообігу, нервово-м'язовому і зв'язковому апараті. У зв'язку з цим є доцільним розглядати масаж як процедуру, що створює оптимальні умови корекції постави школярів молодших класів у комплексі з фізичними вправами. Вказане поєднання в клінічних умовах виявилось дуже ефективним, і перенесення такого досвіду на практику роботи у лікувальній фізичній культурі з учнями загальноосвітніх шкіл є вельми перспективним.

Об'єкт дослідження – процес фізичної реабілітації при корекції порушень постави.

Предмет дослідження – підібраний комплекс методів фізичної реабілітації при порушенні постави у дітей молодшого шкільного віку.

Мета дослідження – оцінити ефективність впливу підбраного комплексу методів фізичної реабілітації для корекції порушень постави школярів молодших класів на основі поєднання лікувальної фізичної культури і масажу.

Для досягнення поставленої мети були визначені наступні завдання дослідження:

1. Провести аналіз літератури з теми дослідження;
2. Підібрати методи дослідження стану постави у дітей дослідних груп.
3. Підібрати засоби фізичної реабілітації для корекції постави дітей основної та контрольної групи.
4. Оцінити ефективність впливу комплексу методів фізичної реабілітації основної групи у порівнянні з впливом комплексу контрольної групи.

Методи дослідження:

- 1) метод аналізу наукової та методичної літератури з проблеми дослідження, аналізу нормативної документації вищих закладів освіти;
- 2) методи дослідження стану постави у дітей;
- 3) метод тестового опитування;
- 4) метод педагогічного експерименту;
- 5) метод статистичної обробки результатів дослідження.

В основу гіпотези дослідження покладено припущення про те, що підібраний комплекс методів фізичної реабілітації основної групи виявиться більш ефективним, ніж комплекс контрольної групи.

Дослідження будуть проводитися на базі Сиваської загальноосвітньої школи № 2. В дослідженні будуть брати участь хлопчики і дівчата віком від 6 до 10 років, які мають порушення постави. Учні будуть розділені на контрольну і основну групу.

Перед застосуванням засобів фізичної реабілітації всі учасники дослідження будуть обстежені з використанням методики огляду візуальним методом. При наявності сколіозу буде встановлено: функціональний він або фіксований.

Тривалість програми фізичної реабілітації в контрольній і основній групі складала 6 тижнів.

У контрольній і основній групі нами буде застосований масаж поряд з комплексом спеціальної лікувальної фізичної культури.

У контрольній групі буде проведений курс масажу спини за класичною методикою (10 процедур), а в основній групі – курс з 15 процедур масажу спини і рефлекторного масажу уражених зон.

Середня тривалість масажу складатиме 30–35 хв., тривалість дії комплексу ЛФК, спрямованого на корекцію постави – 25–30 хв.

Крім цього, дітям будуть задаватися вправи додому, які треба виконувати кожного дня. Кількість вправ в основному комплексі та для домашнього виконання будуть збільшуватися і ускладнюватися.

Ми вважаємо, що при регулярному використанні комплексу лікувальної фізичної культури та масажу, які будуть використані нами, постава учнів молодшого шкільного віку покращиться.

УДК 615.82:613.954

Папанова М. Ю.¹, Гагара В. Ф.²

¹студ. гр. УФКСз–220 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ФІЗИЧНОГО ЗДОРОВ'Я ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Негативні тенденції в стані здоров'я населення України ставлять на пріоритетне місце профілактичний і реабілітаційний напрямки сучасної медичної науки. У зв'язку з цим необхідний пошук нових шляхів відновлення і зміцнення здоров'я, а також формування здорового способу життя населення, особливо дитячого контингенту. Завдання збереження та зміцнення здоров'я дітей на сучасному етапі є важливою соціальною і медичною проблемою. Обґрунтовану тривогу викликає стан здоров'я школярів як найбільш масового контингенту дітей і підлітків.

В освітніх установах країни навчається і виховується більше 20 мільйонів дітей і підлітків, які представляють основні резерви громадського здоров'я, якості трудових ресурсів і відтворення населення.

Результати наукових досліджень свідчать про те, що негативні тенденції в стані здоров'я дітей шкільного віку в останні роки прийняли стійкий характер. Так, при вступі до школи практично здорові в середньому від 5 до 14% дітей, 66–75% мають функціональні відхилення, хворі хронічними захворюваннями – 21–25%. За період навчання в початковій школі кількість здорових дітей зменшується? в середньому, на 15%, що мають функціональні відхилення збільшується на 7%, в 3 рази збільшується кількість школярів, що мають хронічну патологію. Наприкінці першого року навчання в школі кількість здорових дітей становить лише 7%.

Для оцінки здоров'я організму, який росте, важливе значення має фізична зрілість (соматична і психічна), котра проявляється резистентністю або адаптацією до умов навколишнього середовища, яке постійно змінюється. Стан здоров'я є підставою для розробки статево-вікових нормативів навчальної, трудової та спортивної діяльності.

Фізичне (соматичне) здоров'я зумовлює досить високий рівень фізичної підготовленості, фізичного розвитку і працездатності. Але до останнього часу не вирішено питання про те, яка рухова якість є провідною у формуванні фізичного здоров'я. Більшу частину процесу становлення здоров'я справедливо пов'язують із розвитком витривалості. Це зумовлено тим, що саме витривалість забезпечує різнобічну адаптацію внутрішніх органів, розширення резервів серцево-судинної і дихальної систем та забезпечує потребу тканин у кисні. А тому за ступенем розвитку витривалості судять про фізичне (соматичне, тобто тілесне, яке стосується органів тіла, а не нервової системи і психіки) здоров'я. Вважають, що його еквівалентом є фізичний стан людини.

Об'єктом нашого дослідження був процес фізичної рекреації з оздоровлення дітей молодшого шкільного віку, предметом дослідження – комплекс засобів фізичної реабілітації спрямований на підвищення рівня фізичного (соматичного) здоров'я дітей 9–10 років.

Мета дослідження полягала в оцінюванні ефективності впливу комплексу засобів фізичної реабілітації, спрямованого на підвищення рівня фізичного (соматичного) здоров'я дітей молодшого шкільного віку.

Дослідження проводилось на базі загальноосвітньої школи. Було обстежено 15 школярів, які займалися дихальною гімнастикою за методикою О. М. Стрельникової.

Оцінювання морфо-функціональних показників стану організму дітей проводилася з визначенням: систолічного артеріального тиску, частоти серцевих скорочень, частоти дихання, життєвої ємності легень, маси тіла, дина-

мометрії, індекса Руф'є. Рівень соматичного здоров'я організму дітей визначався за системою Г. Л. Апанасенко.

В комплексну програму фізичної реабілітації була включена дієтотерапія, яка була спеціально розроблена для даного контингенту дітей. Їх раціон включав збалансований склад жирів, білків, вуглеводів, мікроелементів. Дітям додатково призначався мультівітамінний комплекс.

Дітям дослідної групи були проведені 10 сеансів класичного масажу з метою покращення загального стану здоров'я та стимулювання обмінних процесів у м'язах.

Серед фізіотерапевтичних методів застосовувалась аероіонотерапія із застосуванням аромоламп, в яку додавались масла хвої, розмарину, апельсину. Всього було призначено 15 сеансів через добу по 15 хвилин.

Бальнеотерапія застосовувалась у вигляді кисневих ванн через добу по 15 хвилин. Температура води була на рівні 35–36°C. Це забезпечує загартовування організму підлітків.

Проведені дослідження дадуть змогу оцінити ефективність впливу підбраного комплексу методів фізичної реабілітації на підвищення стану здоров'я дітей молодшого шкільного віку.

УДК 615.8:616.7

Лавриненко В. В.¹, Гагара В. Ф.²

¹студ. гр. УФКСз-220 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПЛИВУ ПІДБРАНОГО РЕАБІЛІТАЦІЙНОГО КОМПЛЕКСУ НА ДІТЕЙ З ДИТЯЧИМ ЦЕРЕБРАЛЬНИМ ПАРАЛІЧЕМ В УМОВАХ ІНТЕРНАТУ

Згідно державної статистики Міністерства охорони здоров'я в Україні перше місце серед дітей інвалідів посідають діти із ураженням нервової системи (41,9%), а серед нозологічних форм переважають ДЦП, частота якого коливається від 1,6 до 4,2 випадків на 1000 народжених дітей. Кожного року в Україні реєструється близько 2000 діагнозів ДЦП, які поставлені вперше в житті. На обліку в Україні з цим діагнозом понад 25000 дітей.

В даний час проблема профілактики, лікування і соціальної допомоги хворим із ураженням нервової системи є однією з домінуючих в невропатології дитячого віку. Відповідно фізична реабілітація в умовах центру соціальної реабілітації посідає важливе місце, тому що покращує фізичний стан, сприяє ефективній корекції функціональної недостатності опорно-рухового

апарату, забезпечує тренування серцево-судинної і легеневої систем, що призводить до кращої активності дитини у навчальній діяльності та адаптації у суспільстві.

Сьогодні провідне місце в реабілітації, абілітації, соціальній адаптації й інтеграції осіб з церебральним паралічем у суспільне життя посідають фізичні вправи.

Мета дослідження – розробити та обґрунтувати комплексну програму фізичної реабілітації для дітей 8–9 років із дитячим церебральним паралічем.

Дослідження проводилось впродовж десяти місяців в умовах клінічного закладу «Дніпропетровський дитячий будинок–інтернат» ДОР. Ми консультувалися з лікарем-педіатром, фахівцем з реабілітації і керівником дипломної роботи. Досліджувались 2 групи дітей 7–8 років. Всього обстежено 20 дітей, серед яких було 12 хлопчиків та 8 дівчаток, які мали діагноз дитячий церебральний параліч (спастична дисплегія, середнього та важкого ступеня тяжкості). Основна група (ОГ) складалась із дітей з діагнозом: ДЦП і включала 10 дітей (6 хлопчиків та 4 дівчинки), які займалися за запропонованою нами програмою (ЛФК, масаж, використання нейроортопедичного «Аерокомбінезону», дістотерапію, гідротерапію, оксигенотерапію, фізіотерапію). Контрольна група (КГ), також, містила 10 хворих дітей (6 хлопчиків та 4 дівчинки), які проходили реабілітацію за загальноприйнятою програмою (ЛФК та масаж). При комплектації програми реабілітації враховувався вегетативний статус дітей, а також особливості рухових, інтелектуальних і мовних порушень.

Для визначення ефективності запропонованої програми фізичної реабілітації проводилось дослідження рухових навичок у дітей із ДЦП. Показники дітей контрольної та основної групи були приблизно однакові, а різниця між ними не достовірна. На основі визначених показників, можна стверджувати, що рівень розвитку рухових навичок у дітей контрольної та основної групи хворих на ДЦП був дуже низький.

Порівняльний аналіз вихідних і кінцевих даних засвідчив, що за навчальний рік якісні показники рухової функції «лежання, повороти» у дітей поліпшилися на 0,63 і 1,48 бали, сидіння – на 0,92 і 1,2 бали, повзання – на 1,55 і 1,23 бали; стояння – на 1,38 і 1,42 бали; ходьба, біг, стрибки – на 1,32 і 2,32 бали; керування основними рухами – на 1,58 і 1,55 бали і психомоторні рухові уміння – на 1,44 і 1,45 бали відповідно.

Разом із руховими можливостями досліджуваних дітей ми спостерігали за показниками серцево-судинної та дихальної системи.

В обох групах дітей відбулись позитивні зрушення за всіма показниками кардіореспіраторної системи, але більш достовірні вони у пацієнтів основної групи.

Таким чином, можна стверджувати, що запропонована нами методика фізичної реабілітації для дітей 8–10 років позитивно вплинула на розвиток фізичних якостей, підвищила силові можливості м'язів, а також сприяла підвищенню функціональних можливостей серцево-судинної та дихальної систем.

УДК 615.825:617.7.-053.6

Лобода К. А.¹, Гагара В. Ф.²

¹студ. гр. УФКС–220 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

КОРЕКЦІЯ ПОРУШЕНОГО ЗОРУ У ДІТЕЙ СЕРЕДНЬОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Актуальність роботи. Життя людини – постійна і активна взаємодія з навколишнім середовищем, яка неможлива без складних і досконалих органів відчуття, найважливішим з яких є зір. Встановлено, що 95% інформації про зовнішній світ ми отримуємо завдяки зору. На сьогоднішній день різке скорочення рухової активності сучасних школярів і збільшення зорових навантажень призвели до серйозних захворювань і порушень зору. Сьогодні більше 50% сучасних школярів страждає короткозорістю, зростають і вікові зміни очей, що призводить до далекозорості. Причому, тривожна тенденція збільшення порушень зору в даний час не тільки не зменшується, але й не стабілізується. Дослідження останніх років показали, що кількість школярів з порушеннями зору значно зросла. Так, порушеннями зору страждає близько 28% школярів. Практично всіма дослідниками наголошується значне зниження стану зору школярів за останні роки, а також погіршення зору з віком. Погіршення зору школярів за останні роки вчені пов'язують з умовами сучасної цивілізації, широким розвитком інформаційних та комп'ютерних технологій, що в свою чергу, справляє велике навантаження на зоровий аналізатор школярів. Порівнюючи стан зору учнів початкових класів, що навчаються у звичайних школах і школах з певною спеціалізацією, дослідники виявили істотні відмінності. Так, в школах з поглибленим вивченням іноземних мов кількість учнів, які мають порушення зору становила 53,7%, тоді як в звичайних школах цей показник дорівнює 33%.

Отже, організація шкіл нового зразку з широким арсеналом педагогічних технологій впливає на зниження зору школярів.

Об'єкт дослідження: фізична реабілітація при порушенні зору у дітей.

Предмет дослідження: підібраний комплекс вправ, направлений на порушення зору дітей середнього шкільного віку.

Мета дослідження полягала у оцінюванні ефективності впливу підбраного комплексу методів фізичної реабілітації на стан функцій зору дітей середнього шкільного віку з його порушенням.

Для досягнення поставленої мети були визначені наступні завдання дослідження:

- 1) провести аналіз літературних джерел;
- 2) підібрати методи дослідження функціонального стану зору у дітей та оцінити стан зору дітей контрольної групи до проведення реабілітації;
- 3) підібрати комплекси методів фізичної реабілітації дітей середнього шкільного віку з порушенням зору контрольної та основної групи;
- 4) оцінити ефективність дії підбраного комплексу основної групи в порівнянні з комплексом контрольної групи дітей середнього шкільного віку з порушенням зору

При виконанні роботи застосовані наступні методи дослідження:

- 1) метод аналізу і узагальнення літературних даних;
- 2) метод педагогічного експерименту;
- 3) методи оцінювання морфо функціональних показників стану організму;
- 4) методи математичної статистики.

Гіпотеза дослідження полягає у тому, що підбраний комплекс фізичної реабілітації хворих основної групи виявиться більш ефективним, ніж комплекс контрольної групи.

Практична значимість дослідження: проведене дослідження дасть змогу визначити новий науково обґрунтований комплекс реабілітації для дітей середнього шкільного віку і на цій основі розробити практичні рекомендації щодо застосування його у практиці.

Всього під нашим спостереженням знаходиться 18 дітей 10–16 років з порушеннями зору.

Усі обстежені були розподілені на контрольну та основну групи. До основної групи увійшло 10 дітей, яким були запропоновані розроблені нами комплекси ЛФК, а до контрольної – 8 дітей, які виконували вправи за традиційними методиками.

В заняття основної групи були введені спеціальні комплекси фізичних вправ, які складалися з загальнорозвиваючих вправ, що виконуються у поєднанні з рухами очей, дихальних вправ, вправ на поліпшення процесу акомодатції, вправи для м'язів шиї й спини, плечового пояса і рук, передньої черевної стінки, тулуба, ніг, вправи рекомендовані для профілактики втоми органів зорової системи.

УДК 616–08–039.57

Шелестова О. В.¹, Мирна А. І.², Мирний С. П.³

¹студ. гр. УФКС-210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³канд. мед. наук, старш. викл. ЗДМУ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ В УМОВАХ САНАТОРІЮ-ПРОФІЛАКТОРІЮ ПРИ СКОЛІОЗІ І СТУПЕНЯ У СТУДЕНТІВ 19–20 РОКІВ

Щороку проблема сколіозу стає дедалі актуальнішою для нашого населення. Люди все менше гуляють, більше часу просиджують за монітором комп'ютера чи телевізора, їхні м'язи слабшають і не в змозі утримувати хребет у правильному положенні. До цього додаються ще й важкі сумки, та ще на одне плече, з якими щоденно доводиться ходити. Тому дуже часто зустрічаються люди, у яких виявляють сколіоз.

Сколіоз – це захворювання опорно-рухового апарату, що характеризується викривленням хребта у фронтальній (боковій) площині з розворотом хребців (торсія) навколо своєї вертикальної осі, що веде до функціональних порушень у роботі органів грудної клітки, а також до косметичних дефектів.

На жаль, захворювання хребта мають 75% дорослого населення України та інших європейських країн.

Сколіоз частіше спостерігається в юному віці, більш схильні до цього захворювання дівчатка. Особливо, коли витягуються швидко у рості. Найпоширеніший сколіоз у осіб, які грають на скрипці, та в яких відсутня фізична активність.

Серед головних причин сколіозу виділяють нерозвиненість м'язово-зв'язкового апарату і загальна слабкість, яка спостерігається в період найбільш інтенсивного росту. Якщо скелет людини вже сформувався, лікування захворювання є досить тривалим. В чинник ризику виникнення і розвитку сколіозу потрапляють не тільки діти, але і дорослі, особливо жінки (у 65% випадків). 80% усіх сколіозів – це майже завжди сколіози невірного положення тіла чи сколіози нерівномірного розвитку м'язів.

Провідну роль у реабілітаційних заходах та профілактиці виникнення порушення постави займає проведення комплексної фізичної реабілітації, що включає наступні засоби: фізіотерапію, масаж, ЛФК та дихальна гімнастика. Дослідження в сфері порушення постави не є досконалими, тому актуальною проблемою сучасності є пошук нових комплексів фізичної реабілітації, які дозволять суттєво знизити рівень сколіозу у молодого населення та покращити їх поставу.

Мета нашого дослідження полягала в обґрунтуванні ефективності впливу підбраного комплексу методів фізичної реабілітації при сколіотичній поставі I ступеня у студентів, в умовах санаторію – профілакторію.

Дослідження проводилось на базі санаторію – профілакторію на протязі 2 місяців, у ньому брали участь студенти зі сколіозом першого ступеню, вікова категорія коливалась від 19 до 20 років. Контрольна група складалась із 10 пацієток зі сколіозом першого ступеня. У програму фізичної реабілітації ми включили ЛФК та дихальну гімнастику. Основна група також складалась з 10 пацієнтів з аналогічним діагнозом. У програму фізичної реабілітації додатково було включено масаж та фізіотерапію.

Моніторинг реабілітаційного процесу проводився методами поточного та етапного контролю, що забезпечувало адекватне розширення фізичного навантаження. Поточний контроль включав найбільш доступні і одночасно досить інформативні клінічні дослідження (анамнез, візуальний огляд пацієнта в положенні стоячи та в положенні нахилу, пальпація, визначення ЧСС, АД та контроль здійснювався по «карті рейтингу» В. В. Клапчука), які дозволили проаналізувати як динаміку окремих симптомів, так і в цілому ступінь захворювання. Етапний контроль включав медико-біологічні методи дослідження: анамнез, загальний огляд, рентгенографію, а також контроль по «карті рейтингу» В. В. Клапчука.

Таким чином, за допомогою літературних джерел, нами було досліджено етіологію, клініку та діагностику виникнення сколіозу у студентів. На основі отриманих даних був розроблений комплекс фізичної реабілітації, направлений на нормалізування постави. Ми припускаємо, що під впливом запропонованого комплексу покращиться самопочуття, дихання, зовнішній вигляд та зменшиться викривлення хребта.

Тобто, наша гіпотеза полягає в припущенні, що підібраний комплекс фізичної реабілітації, розроблений нами для покращення постави, позитивно впливатиме на зменшення викривлення хребта.

УДК 615.82:613.96

Степанюк Н. А.¹, Мирна А. І.², Мирний С. П.³

¹студ. гр. УФКС-210 ЗНТУ

²канд. мед. наук. доц. ЗНТУ

³канд. мед. наук. старш. викл. ЗДМУ

ВПЛИВ КОМПЛЕКСНИХ ОЗДОРОВЧИХ ЗАХОДІВ З ПІЛАТЕСУ НА РІВЕНЬ ЗДОРОВ'Я ДІТЕЙ 13–14 РОКІВ З ПОРУШЕННЯМ ПОСТАВИ

В наш час проблема порушення постави являється однією з найпоширеніших та складних. В першу чергу це пов'язано із зниженням рівня рухової активності і зміною життя сучасної людини, у зв'язку з науково-технічним прогресом.

Поширеність порушень постави серед дітей за даними різних авторів складає від 6,3% до 46,9%. Сколіотична хвороба викликає складну деформацію хребта і

грудної клітки, що мають тенденцію до прогресування і досягають вищого ступеня до закінчення росту. У хворих розвивається фізична неповноцінність, порушується серцево-судинна і дихальна діяльність, виникають глибокі фізичні страждання внаслідок косметичних дефектів. Постава створює умови для прояву захворювань хребта та інших органів опорно-рухового апарату, що призводять до розладів діяльності внутрішніх органів. У дітей з порушеннях постави знижена життєва ємкість легенів, зменшена екскурсія грудної клітки та діафрагми, що несприятливо відбивається на діяльності серцево-судинної та дихальної систем. Порушеннях нормальної діяльності органів черевної порожнини сприяє слабкості м'язів живота. Зниження ресорної функції хребта у дітей з плоскою спиною спричиняє постійні мікротравми головного мозку, під час ходьби, бігу та інших рухів, що негативно позначається на вищій нервовій діяльності, супроводжується швидким настанням втоми, а не рідко і головними болями.

Рішення цієї проблеми закладено в профілактиці, ранній діагностиці і своєчасному комплексному лікуванні, тому стає актуальним пошук сучасних методів профілактики та корекції порушень постави.

Метою даної роботи було розробити програму фізичної реабілітації з застосуванням комплексу вправ з пілатесу у дітей 13–14 років, які мають порушення постави та оцінити ефективність. У нашому дослідженні брали участь школярі 13–14 років (хлопчики та дівчата), на базі Петропільської загальноосвітньої школи, у кількості 12 чоловік. Всі дути мають однаковий початковий рівень викривлення хребта і приблизно однаковий рівень фізичного розвитку та підготовленості. Перед виконанням вправ пояснювався їх зміст та особливості виконання, після цього контролювалася правильність виконання для отримання максимального позитивного результату наприкінці дослідження. Школярі займалися 3 рази на тиждень, по 45 хв. Заняття проводила студентка, ознайомена з даною методикою. За основу бралися такі показники: утримання осанки в секундах, асиметрія, поперековий лордоз та функціональний кіфоз; ці вимірювання проводилися за допомогою лінійки та зовнішнього огляду.

За допомогою літературних джерел нами було досліджено особливості та причини порушення постави у дітей 13–14 років. На основі отриманих даних був розроблений комплекс для корекції постави. Під впливом запропонованого комплексу вправ, ми припускаємо, що настане суттєве покращення самопочуття, зменшиться біль, пов'язаний з викривленням хребта та порушеною іннервацією внутрішніх органів. Також в результаті наших занять, ми будемо спостерігати зміцнення м'язового корсету та покращення постави підлітків.

Тобто, наша гіпотеза полягає в припущенні, що комплекс з пілатесу ефективно вплине на корекцію постави у дітей середнього шкільного віку.

УДК 616.62–003.7–085.838–615.825.1

Савелова Л. Е.¹, Мирна А. І.², Мирний С. П.³

¹студ. гр. УФКС-210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³канд. мед. наук, старш. викл. ЗДМУ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ХВОРИХ НА СЕЧОКАМ'ЯНУ ХВОРОБУ НА САНАТОРНО-КУРОРТНОМУ ЕТАПІ ЛІКУВАННЯ

Сечокам'яна хвороба (СКХ) одна з найбільш поширених урологічних патологій, яка зустрічається у 1–3% населення України, причому найбільш часто у віці 20–50 років. Незважаючи на те, що в останні роки є тенденція до підвищення поширеності хвороби серед жінок, в структурі захворюваності продовжують домінувати чоловіки. Захворювання СКХ в світі зросла на 4,5–12%. Причина та механізм її виникнення продовжують залишатися все ще не вирішеними проблемами. Сечокам'яна хвороба – складний симптомокомплекс, що включає порушення обміну ряду літогенних речовин в організмі та їх транспорту в нирках і сечових шляхах, патологічні зміни фізико–хімічних і біологічних властивостей сечі, що створює сприятливі умови для кристало – і каменеутворення.

Тенденція до підвищення частоти захворювання, пов'язана з ростом несприятливих факторів навколишнього середовища, гіподинамії, що веде до порушення фосфорно-кальцієвого обміну, неправильного харчування, генетичної схильності до захворювання. Незважаючи на заходи, які намагаються робити лікарі, кількість хворих продовжує зростати, оскільки, потужні сучасні медикаментозні засоби негативно діють на функціональний стан нирок, внаслідок чого неможливо досягти тривалої ремісії, і як наслідок є схильність до важкого перебігу, рецидивів захворювання та інвалідизації хворих.

Провідну роль у реабілітаційних заходах та профілактиці розвитку рецидивів СКХ займає проведення фізичної реабілітації на санаторно-курортному етапі лікування із застосуванням бальнеологічних лікувальних факторів міста Трускавця. Цей курорт має славу завдяки лікувальній воді «Нафтуся». Цілющі властивості цієї маломінералізованої гідрокарбонатно-магнієво-кальцієвої води пов'язують із наявністю в ній органічних речовин нафтового походження. «Нафтуся» має більш виражену діуретичну дію, ніж інші мінеральні води, крім того, надає дезинтоксикаційну, протизапальну та анальгезуючу дію, стимулює екскреторну функцію нирок, а також знижує ризик повторного каменеутворення.

Дослідження в сфері лікування сечокам'яної хвороби не є досконалими, тому актуальною проблемою сучасності є пошук нових комплексів фізичної реабілітації, які дозволять суттєво підвищити строки оздоровлення цих хворих.

Мета нашого дослідження – виявити ефективність впливу підібраного комплексу методів фізичної реабілітації на стан хворих сечокам'яною хворобою.

Дослідження проводилось на базі санаторію-профілакторію ЗНУ на протязі 3 місяців, у ньому брали участь хворі на СКХ, вікова категорія коливалась від 20–40 років. Контрольна група складалась із 10 пацієнтів з діагнозом СКХ, в програму фізичної реабілітації ми включали прийом мінеральної води та дієтотерапію. Основна група також складалась із 10 пацієнтів з аналогічним діагнозом. В програму фізичної реабілітації додатково застосовували лікувальну гімнастику, дозовану ходьбу та фізіотерапевтичне лікування – індуктотермію.

Моніторинг реабілітаційного процесу проводився методами поточного та етапного контролю, що забезпечувало адекватне розширення фізичного навантаження. Поточний контроль включав найбільш доступні і одночасно досить інформативні клінічні дослідження (анамнез, зовнішній огляд, пальпація, перкусія, визначення ЧСС, АТ), які дозволили проаналізувати як динаміку окремих симптомів, так і в цілому перебіг захворювання. Етапний контроль включав медико-біологічні методи дослідження: загальний аналіз сечі та крові; аналіз сечі по Нечипоренко; біохімічний аналіз крові; ультразвукове дослідження.

Таким чином, за допомогою літературних джерел нами було досліджено етіологію, клініку та діагностику СКХ. На основі отриманих даних був розроблений комплекс фізичної реабілітації, направлений на виведення каменів з сечовидільної системи. Під впливом запропонованого комплексу ми припускаємо, що покращиться уродинаміка сечовивідних шляхів, посилиться кровообіг у нирці на стороні ураження, зникнуть напади ниркової коліки, стимулюється обмін речовин, що сприяє безболісному відходженню конкрементів.

Тобто, наша гіпотеза полягає в припущенні, що підібраний комплекс фізичної реабілітації розроблений нами для хворих на СКХ позитивно впливатиме на відходження конкрементів з сечовидільної системи.

УДК 37.018:613.71:371.71

Павловська М. В.¹, Мирна А. І.², Мирний Д. П.³

¹студ. гр. УФКСз-20 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³канд. мед. наук, старш. викл. ЗНТУ

ВПЛИВ ОЗДОРОВЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ УЧНІВ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ НА СЕРЦЕВО-УДИННУ ТА ДИХАЛЬНУ СИСТЕМИ

Наукові дослідження показали, що під впливом фізичних вправ і ігор діти швидше і краще ростуть. Завдяки посиленню обміну речовин, кров'ю доставляється більше «будівельного матеріалу» і кістки швидше збільшуються як в довжину, так і завширшки. Пропорційно збільшуються і розвиваються в результаті занять фізичними вправами і іграми також усі внутрішні органи.

Головні завдання нашого дослідження, полягають в тому, щоб за даними літературних джерел виявити вплив оздоровчих технологій на стан усіх систем організму дітей молодшого шкільного віку.

Метою даної роботи було дослідити ефективність лікувальної фізкультури (ЛФК) та фітбол-імнастики на стан дихальної та серцево-удинної системи у дітей молодшого шкільного віку.

Для визначення функціонального стану серцево-удинної та дихальної систем, були використані клінічні методи дослідження, проба Руф'є, проба Штанге, проба Генче, ЖЕЛ, дослідження пульсу і артеріального тиску до та після виконання фізичних вправ.

Дослідження проводились на базі Запорізької загальноосвітньої школи І–ІІІ ступенів № 55.

Під впливом запропонованого комплексу вправ, ми припускаємо, на основі вивчених літературних джерел, що наша програма ефективно вплине на серцево-удинну та дихальну системи.

Об'єкт дослідження – процес оздоровлення дітей молодшого шкільного віку.

Предмет дослідження – застосування фітбол-імнастики в підвищенні функціональних можливостей серцево-удинної та дихальної систем, дітей молодшого шкільного віку.

Запропонована нами програма з ЛФК та фітбол-імнастики проводилась нами у спортивному залі щоденно на протязі 3 тижнів по 30 хвилин.

У дослідженні прийняли участь 20 дівчат молодшого шкільного віку, які були поділені на 2 групи, по 10 у кожній: основну (ОГ) та контрольну (КГ). До проведення дослідження дівчатка не займались додатково у кружках та секціях, а тільки відвідували заняття з фізичного виховання. Всі дівчата були віднесені до основної медичної групи та не мали протипоказань до занять фізичним вихован-

ням. Дівчата основної групи займались фітбол-імнастикою та ЛФК. Діти контрольної групи відвідували заняття з фізичного виховання.

Після курсу занять фітбол-імнастики виявляється підвищення функціональних можливостей кардіореспіраторної системи. Яке відображалось в підвищенні показників ЖЕЛ на 6%, проба Штанге на 9%, проба Генче на 17%, за пробою Руф'є на 32%. За іншими показниками також відбулися позитивні порушення, але вони не такі вражаючі.

Поліпшення показників відмічено, як у спокої, так і при дозованому навантаженні. Дана методика із застосуванням фітбол-імнастики може бути використана в практиці роботи вчителя фізичного виховання, тренерів ДЮСШ, та підвищення функціональних можливостей кардіореспіраторної системи в профілактиці порушень постави, захворювань дихальної та серцево-удинної системи.

Аналіз даних науково-етодичної літератури показав, що заняття фізичною культурою за загальноприйнятою програмою в школах не завжди виявляються досить ефективними і привабливими для дівчат. Дівчата віддають перевагу різним видам аеробіки та фітбол-імнастики, що з'явилась, як альтернативна традиційним формам проведення занять.

Таким чином, регулярні заняття фітбол-імнастикою, позитивно впливають на емоційний стан та на поліпшення працездатності в учбовому процесі на дітей молодшого шкільного віку.

УДК 615.8:616.233–002–053.2/.5

Мовчан Т. О.¹, Мирна А. І.²

¹студ. гр. УФКС–210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ЗАСТОСУВАННЯ ПІДБРАНОГО КОМПЛЕКСУ МЕТОДІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДІТЕЙ ХВОРИХ НА ГОСТРИЙ БРОНХІТ

Гострий бронхіт (ГБ) є однією з найважливіших проблем сучасної медицини, оскільки до теперішнього часу його поширеність посідає одне з перших місць в структурі дитячої захворюваності. За статистичними даними, поширеність ГБ у дітей різних вікових груп коливається в межах від 6,2% до 25%. При цьому захворюваність на ГБ суттєво збільшується (майже до 50–90%) у дітей, які часто хворіють на гострі респіраторні захворювання, особливо в екологічно несприятливих районах, за незадовільних соціальнопобутових умов та при пасивному курінні. Це дозволяє вважати ГБ важливою соціально-едичною проблемою і вимагає удосконалення діагностики, розробки і впровадження комплексних програм профілактики, лікування і реабілітації.

Об'єкт дослідження – фізична реабілітація хворих на гострий бронхіт.

Предмет дослідження – комплексна програма фізичної реабілітації дітей хворих на гострий бронхіт в умовах санаторію.

Мета нашого дослідження полягає в обґрунтуванні ефективності впливу підібраних засобів фізичної реабілітації на стан дітей, хворих гострим бронхітом в умовах санаторію.

Для досягнення поставленої мети були визначені наступні завдання:

1. Проаналізувати літературні джерела з теми дослідження.
2. Оцінити морфофункціональні показники стану здоров'я хворих дослідних груп до проведення реабілітації.
3. Підібрати комплекс методів фізичної реабілітації та застосувати його в основній дослідній групі.
4. Оцінити ефективність впливу методів підбраного комплексу у порівнянні з комплексом, який застосовувався в контрольній дослідній групі.

Дослідження проводилися на базі Запорізької загальноосвітньої санаторної школи-інтернату № 7. У дослідженні брали участь хворі діти, що поступили на реабілітацію в санаторій після перенесеного ГБ.

Вікова категорія хворих коливалась в межах 6–7 років. Обидві групи були однорідні за рівнем фізичного розвитку. Усі учасники дослідження були розділені на контрольну та основну групу.

Групи хворих формувалися за складом застосованих реабілітаційних заходів. Спостереження в умовах санаторію не менше 20 днів. Термін реабілітації в санаторії складав 3–4 тижня. Загальний термін спостереження за пацієнтом складав 3 місяці. Всім реабілітованим було проведено комплексне обстеження в потрібному для таких випадків об'ємі. Усі показники реєстрували перед початком і після завершення програми фізичної реабілітації.

У контрольній і основній групі в умовах санаторію додатково до базового лікування нами було застосовано масаж поряд з комплексом спеціальної лікувальної фізичної культури.

У контрольній групі були проведені стандартні процедури – ранкова гігієнічна гімнастика, загальний курс ЛФК.

Хворим основної групи в програму фізичної реабілітації включали комплексну методику – ЛФК, дихальну гімнастику, масаж за класичною методикою і масаж грудної клітини.

Після виписки з санаторію всім учасникам дослідження були дані рекомендації із самостійного заняття спеціальними вправами в домашніх умовах.

На підставі отриманих результатів досліджень ми можемо стверджувати, що по завершенні лікування у всіх випадках нормалізувалось дихання і пропав кашель. Також хворих основної групи зовсім не турбувала дихальна недостатність, а хворі контрольної групи після реабілітації частково відчували дихальну недостатність. Тому порівняльний аналіз функцій зовнішнього дихання у хворих

обох груп при повторному обстеженні показав, що в основній групі мали місце більш виражені позитивні зрушення, ніж у контрольній. В результаті проведених досліджень встановлено, що запропонована нами програма фізичної реабілітації при ГБ зміцнює дихальну мускулатуру, позитивно впливає на обмінні процеси, сприяє нормалізації показників функції дихання і відновленню крово-і лімфопостачання, усуненню місцевих застійних явищ, зменшенню задишки, кашлю, підвищує загальну стійкість організму, є сильним психотерапевтичним фактором, що є підтвердженням її ефективності.

УДК 615.82

Іванченко Є. О.¹, Мирний Д. П.², Мирна А. І.³

¹студ. гр. УФКС-20 ЗНТУ

²канд. мед. наук, старш. викл. ЗНТУ

³канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

КОРЕКЦІЯ МАСИ ТІЛА ДІВЧАТ 18–22 РОКІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ОЗДОРОВЧОЇ АЕРОБІКИ

На сучасному етапі розвитку життя суспільства особливо актуальними є дослідження, пов'язані зі здоров'ям і здоровим способом життя. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, у світі налічується понад чверть мільярда хворих ожирінням і ця цифра невпинно зростає. Слід підкреслити, що ожиріння переважає серед осіб жіночої статі.

Ожиріння є одним з найбільш поширених захворювань у всьому світі: за даними інституту харчування більшість 55% людей (у тому числі 60% жінок і 50% чоловіків) мають надлишкову вагу. У 4% людей є подвійний надлишок ваги, вони відносяться до категорій дуже ситих.

Важливо почати формувати поняття про здоровий спосіб життя вже в школі. Також актуальною проблемою в даний час є збереження, зміцнення здоров'я учнів як цінності, формування мотивації до занять фізичними вправами, в тому числі до уроків фізичної культури. Тому найбільш важливим є вивчення різноманітних методик і систем тренувань, а так само способів підвищення інтересу до занять. Однією з таких систем тренувань є заняття з оздоровчої аеробіки. На таких заняттях вирішуються відразу кілька завдань: освітні, оздоровчі та виховні, які реалізуються за допомогою різних методичних прийомів і засобів.

Предмет дослідження-ідібраний комплекс фізичної реабілітації при ожирінні І ступеню.

Об'єкт дослідження-зична реабілітація при ожирінні.

Мета дослідження: Оцінити ефективність дії підібраного комплексу з аеробіки і корекцію маси тіла дівчат з ожирінням.

На основі цілі ми поставили наступні завдання:

Провести вивчення джерел літератури та інтернет-есурсів з питань корекції маси тіла заходами фізичної реабілітації.

Підібрати інформативні методи дослідження та визначити рівень надлишкової ваги у дівчат до проведення занять з аеробіки.

Скласти комплекси методів фізичної реабілітації з корекції маси тіла дівчат основної та контрольної групи;

Оцінити ефективність впливу оздоровчої аеробіки у порівнянні комплексів основної та контрольної групи.

Дослідження проводилися з 2014–12–01. по 2015–03–30 в м. Запоріжжі у оздоровчому центрі «Дельта». У дослідженні брали участь 20 дівчат віком від 18–22 роки, які були розподілені на основну та контрольну групи. Заняття проводилися тривалістю 60 хвилин 3 рази на тиждень. Заняття аеробіки проводилися за нашою методикою.

Для виконання нашої наукової роботи ми використовували наступні методи: аналіз літературних джерел по темі роботи; тестування; антропометричні вимірювання; метод математичної статистики; вимірювання маси тіла індекс Ларса; індекс Кегля.

Для вирішення цієї проблеми нами була розроблена анкета, що включає 26 питань які дозволяли визначити особливості мотивації до занять аеробікою і встановити фактори, що сприяють її підтримці в процесі.

Після отримання та обробки результатів анкетування, з'ясувалося, що більшість опитуваних проводять свій час, сидячи за столом, і піддаються постійній розумовій напрузі, 29% дівчат проводять учбовий або робочий час стоячи, 2% – змушені проводити час за кермом автомобіля, а інші 35% – вид робочої діяльності комбінований (ходьба, сидіння за столом).

Дівчата відповіли на питання даної анкети, ставлячи перед собою такі цілі, як зміцнення здоров'я, підвищення рівня фізичного стану фізичної підготовленості. Кожна дівчина хоче добре виглядати, мати правильну поставу, бути пластичною та гнучкою.

У результаті застосування розробленої нами методики оздоровчої аеробіки, у дівчат 18–22 років, що мають надмірну масу тіла, достовірно знизилася вага з 72,5 кг до 67,9 кг; в той час як в основній групі вага достовірно не змінилася.

Все вище викладене свідчить про ефективність запропонованої нами методики оздоровчої аеробіки.

УДК 616.62–085.838–615.825.1

Чепрасова К. Г.¹, Мирна А. І.², Мирний С. П.³

¹студ. гр. УФКСз-10 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³канд. мед. наук, старш. викл. ЗДМУ

ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З ПОРУШЕННЯМ ПОСТАВИ

Найважливішим поняттям, пов'язаним з орієнтацією тіла людини у просторі і з усією сукупністю рухових дій, є просторова організація її тіла, яка використовується як характеристика фізичного розвитку і поняття, що дозволяє пояснити, яким чином людина не лише сприймає простір, а й як реалізує свій руховий потенціал. Руховий апарат людини виконує багато функцій, найважливішими з яких є забезпечення захисту, опори і руху тіла. Процес розвитку опорно-ухового апарату школярів знаходиться під впливом різних чинників і підлягає певним змінам, у тому числі і патологічним.

Функціональні порушення постави є одним із розповсюджених відхилень у кістково-’язовій системі у дітей молодшого шкільного віку. У дітей з порушеннями постави знижена життєва ємкість легенів, зменшена екскурсія грудної клітки і діафрагми, що несприятливо відбивається на діяльності серцево-удинної і дихальної систем. Порушенню нормальної діяльності органів черевної порожнини сприяє слабкість м’язів живота. Зниження ресорної функції хребта у дітей з плоскою шиною спричиняє постійні мікротравми головного мозку під час ходьби, бігу і інших рухів, що негативно позначається на вищій нервовій діяльності, супроводжується швидким настанням втоми.

Лікування дефектів постави і деформації опорно-ухового апарату комплексне. Воно передбачає використання ЛФК разом з масажем, фізіотерапією, загартуванням, гігієнічними та оздоровчими заходами у режимі навчання, праці та відпочинку. Головним діючим чинником серед них є фізичні вправи. Вони підвищують загальний тонус, активізують діяльність ЦНС, серцево-удинної, дихальної та інших систем організму, стимулюють обмінні процеси; забезпечують перерозподіл м’язового напруження, зміцнення м’язів, створення м’язового корсета.

Метою даної роботи було розробити комплексну програму фізичної реабілітації для дітей з порушенням постави.

Для досягнення поставленої мети були використані такі методи дослідження: аналіз та узагальнення літературних джерел, педагогічний експери-

мент, методи контрольних іспитів (тестування), методи математичної статистики, антропометрія, контурографія.

Запропонована нами програма кінезотерапії проводилася нами у спортивному залі щоденно на протязі 3 тижнів по 40 хвилин.

У результаті наших занять мали місце покращення показників постави у дітей. Під впливом запропонованого комплексу вправ, ми припускаємо, що наша програма ефективно вплине на показники постави у дітей.

Об'єкт дослідження – процес оздоровлення дітей молодшого шкільного віку.

Предмет дослідження – застосування кінезотерапії при корекції постави дітей молодшого шкільного віку.

Дослідження проводилось на базі Пологівської спеціалізованої різнопрофільної школи І–ІІІ ступенів № 2.

Для участі у експерименті було створено основну та контрольну групи хлопчиків та дівчаток віком 9 років, які мали порушення постави, по 10 осіб у кожній. Контрольна група займалася за програмою фізичного виховання для спеціальних медичних груп. Основна група займалася за розробленою нами програмою корекції постави.

Таким чином, ми запропонували та випробували на практиці комплексну методику корекції постави дітей молодшого шкільного віку, що сприяла формуванню правильної постави.

УДК 615.8:616.7

Чабанова О. В.¹, Толкачова О. В.²

¹студ. гр. УФКС-10 ЗНТУ ЗНТУ

²канд. наук з фіз. виховання і спорту, доц. ЗНТУ

ОЦІНКА ВПЛИВУ НЕТРАДИЦІЙНИХ МЕТОДІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДІТЕЙ 6–8 РОКІВ З ДИТЯЧИМ ЦЕРЕБРАЛЬНИМ ПАРАЛІЧЕМ

На сьогоднішній момент дитячий церебральний параліч займає важливе місце в структурі хронічних хвороб дитячого віку. За світовою статистикою число хворих цим захворюванням дітей становить 1,7–7 на 1000 здорових. Збільшення числа хворих пов'язують не лише з погіршенням екології, але також з прогресом в перинатальній та неонатальній медицині. Сьогодні успішно виходжують немовлят, народжених недоношеними, у тому числі з вагою в 500 грамів, як відомо, саме недоношеність є одним з основних факторів ризику дитячого церебрального паралічу.

Все це дозволяє вважати дитячий церебральний параліч важливою проблемою, і вимагає впровадження комплексних програм профілактики, лікування і реабілітації.

Мета нашого дослідження – обґрунтувати та експериментально довести ефективність застосування іпотерапії у програмі фізичної реабілітації дітей з церебральним паралічем.

Дослідження проводяться на базі КСК «ИППОТЕРРА» в м. Запоріжжя. У експерименті брали участь діти, хворі на дитячий церебральний параліч. Загальний термін спостереження складав 5 місяців.

Завдання:

1. Вивчити літературу за темою дослідження.
2. Підібрати методи дослідження, для вивчення ефективності запропонованої програми реабілітації.
3. Запропонувати програму іпотерапії для дітей хворих на церебральний параліч з нижньою параплегією.
4. Оцінити ефективність застосування іпотерапії у фізичній реабілітації дітей з церебральним паралічем.

Методи дослідження – метод літературного огляду, оцінка великих моторних функцій за шкалою Козьявкіна, метод педагогічного експерименту – бесіда з батьками, метод математичної статистики.

Застосування іпотерапії в значній мірі підвищує позитивний вплив фізичної реабілітації на відновлення рухових функцій у дітей з церебральним паралічем, нижньою параплегією. Це в свою чергу підтверджує статистичний аналіз вторинних даних дослідження, який вказує на наявність достовірних відмінностей між результатами тестування великих моторних функцій.

Учасники дослідження будуть розділені на дві групи – експериментальну і контрольну (по 6 дітей у кожній).

Оцінка впливу засобів фізичної реабілітації на функціональний стан опорно-рухового апарату у дітей з церебральним паралічем, нижньою параплегією проводився за допомогою шкали оцінки великих моторних функцій.

Шкала великих моторних функцій – це клінічний інструмент, розроблений для оцінки змін великих моторних функцій у дітей з церебральним паралічем.

Оригінальна шкала включає: А) лежання та перевероти, В) сидіння, С) повзання і на колінах, D) стояння, Е) хода, біг, підскакування. Кожне завдання оцінюється за 4 бальною шкалою (0–1–2–3 бали). Всі завдання може виконати п'ятирічна дитина. В кінці обстеження обчислюється загальний бал розвитку великих моторних функцій, а також бал по кожному з вимірів – лежання, сидіння, повзання, стояння та хода.

Проведення тесту займає приблизно 45–60 хвилин.

В обох групах проводились масаж та заняття зі спеціальної програми ЛФК, яка включала поєднання ранкової гімнастики, дихальних, спеціальних анти спастичних вправ, елементів загально-розвиваючих вправ та на розвиток дрібної моторики, елементів ігор.

В основній групі додатково застосована іпотерапія, заняття з якої проводилися три рази на тиждень. На початку реабілітації заняття тривало 30 хвилин, через два місяці тривалість занять була збільшена до 45 хвилин.

Весь курс реабілітаційних заходів як в контрольній так і основній групах тривав протягом 5-ти місяців.

На заключному етапі експериментального дослідження, була проведена повторна оцінка стану опорно-рухового апарату у всіх учасників дослідження.

Ефективність застосування запропонованої програми реабілітації в експериментальній групі та застосування традиційного комплексу з лікувальної гімнастики у контрольній групі дітей з церебральним паралічем буде оцінюватись за результатами обстежень, що проводитимуться до і після курсу реабілітації.

УДК 615.81616.711:077,5

Забурдаєва А. С.¹, Толкачова О. В.²

¹студ. гр. УФКС-220 ЗНТУ

²канд. наук з фіз. виховання і спорту, доц. ЗНТУ

КОРЕКЦІЯ ПОСТАВИ У ДІТЕЙ 13–14 РОКІВ ЗАСОБАМИ ПІЛАТЕСУ

Порушення постави є однією найбільш важливою проблемою у сучасній світовій медицині. За останні роки питання фізичного виховання все більше і більше привертають увагу педагогів, лікарів та батьків. Порушення постави у дітей у майбутньому може призвести до багатьох проблем зі здоров'ям, яким легше запобігти, ніж лікувати. Саме тому так важливо уважно слідкувати за станом постави у процесі її формування. Велике значення мають добре організовані заняття з фізичного виховання для зміцнення здоров'я дітей, підвищення працездатності їх організму та розширення функціональних можливостей.

62% дітей потребують корекції хребта, вони страждають порушенням опорно-рухового апарату. А це передумова до розвитку багатьох хронічних хвороб. Все вище вказане дозволяє вважати порушення постави важливою соціально-медичною проблемою і вимагає удосконалення діагностики, розробки і впровадження комплексних програм профілактики, лікування і реабілітації. Тому метою нашої роботи є встановлення ефективності впливу підбраного комплексу методів фізичної реабілітації при порушенні постави у дітей 13–14 років засобами Пілатесу.

Об'єкт дослідження – фізична реабілітація дітей з порушеною поставою.

Предмет дослідження – комплексна програма фізичної реабілітації дітей з порушеною поставою.

Для досягнення поставленої мети були визначені наступні завдання:

1. Проаналізувати літературні джерела з теми дослідження.
2. Оцінити морфо – функціональні показники стану здоров'я хворих в дослідних групах до проведення реабілітації.
3. Підібрати комплекс методів фізичної реабілітації та застосувати його в дослідних групах.
4. Оцінити ефективність впливу методів підбраного комплексу реабілітаційних заходів на показники стану здоров'я дітей 13–14 років з порушеннями постави.

Методи дослідження:

1. Метод аналізу і узагальнення літературних даних.
2. Педагогічні методи дослідження.
3. Методи оцінювання морфо–функціональних показників стану організму.
4. Метод математичної статистики.

Гіпотеза полягає в тому, що розроблена нами методика дозволить коректувати поставу у дітей середнього шкільного віку.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в доповненні відомостей про нові сучасні підходи до комплексної фізичної реабілітації дітей 13–14 років.

УДК 615.8:613.4

Козенко Н. О.¹, Толкачова О. В.²

¹студ. гр. УФКС-220 ЗНТУ

²канд. наук з фіз. виховання і спорту, доц. ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМПЛЕКСУ МЕТОДІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ НА СТАН ЖІНОК 25–30 РОКІВ, ЯКІ МАЮТЬ ЦЕЛЮЛІТ

Актуальність. Целюліт називають «чумою 21 століття для жінок» – актуальність цієї проблеми в наявності.

Целюліт є синдромом, сукупністю симптомів, результатом сполучення декількох чинників впливу, що в остаточному підсумку призводять до утворення бугрів і ямочок в області стегон і сідниць. Це захворювання є однією з найбільш важливих проблем у сучасній світовій медицині та косметології. Розповсюдженість целюліту зростає у всьому світі серед молодих жінок. В Україні за останні 10 років рівень захворюваності на целюліт зріс, згідно статистики, на 80%. Слід зазначити, що його часто плутають з простим ожирінням внаслідок неправильного споживання їжі (хоча і існують форми целюліта, що супроводжуються ожирінням).

рінням), в результаті чого назначається і неправильне лікування, це такі дієти, які різко знижують масу тіла, в той час залишаючи без змін некрасиві подушечки жиру на боках, стегнах і ногах.

Целюліт з'являється там, де розвивається дисбаланс в організмі людини, що характеризується двома чинниками: циркуляцією лімфи, тобто повільним і постійним прямуюванням цієї рідини, а також балансом натрію і калію. Недостатня ефективність цих процесів призводить до застійних явищ, що і лежать в основі утворення целюліта. Все це дозволяє вважати целюліт важливою соціально-медичною проблемою і вимагає удосконалення діагностики, розробки і впровадження комплексних програм профілактики, лікування і реабілітації.

Мета нашого дослідження полягає в тому щоб, встановити ефективність впливу підбраного комплексу методів фізичної реабілітації на стан жінок з целюлітом в умовах SPA-салону.

Об'єкт дослідження – фізична реабілітація жінок з целюлітом.

Предмет дослідження – комплексна програма фізичної реабілітації жінок віком 25–30 років з целюлітом в умовах SPA-салону.

Для досягнення поставленої мети були визначені наступні завдання:

1. Проаналізувати літературні джерела з теми дослідження.
2. Оцінити морфо-функціональні показники стану здоров'я жінок 25–30 років з целюлітом в умовах SPA-салону до проведення реабілітаційних заходів.
3. Підібрати комплекс методів фізичної реабілітації та застосувати його в дослідних групах.
4. Оцінити ефективність впливу методів підбраного комплексу реабілітаційних заходів на показники стану здоров'я жінок 25–30 років з целюлітом в умовах SPA-салону.

Методи дослідження:

- 1) метод аналізу і узагальнення літературних даних;
- 2) метод педагогічного експерименту;
- 3) методи оцінювання морфо-функціональних показників стану організму;
- 4) методи математичної статистики.

Гіпотеза полягає в тому, що розроблена нами методика дозволить вирішити проблему жінок з целюлітом віком 25–30 років.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в доповненні відомостей про нові сучасні підходи до комплексної фізичної реабілітації жінок віком 25–30 років з целюлітом в умовах SPA-салону.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАСОБІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ У ОСІБ СЕРЕДНЬОГО ВІКУ З УСКЛАДНЕНИМИ ФОРМАМИ ЦУКРОВОГО ДІАБЕТУ І ТИПУ

Цукровий діабет є найпоширенішим хронічним неінфекційним захворюванням і займає серед причин смерті населення третє місце після серцево-судинних і онкологічних захворювань. Серед ендокринних захворювань цукровий діабет вийшов за рамки звичайної медичної проблеми й віднесений до числа актуальних і соціально значимих проблем людства. За останнім даними експертів ВООЗ, захворюваність діабетом у промислово розвинених країнах становить 4–6% населення. На думку більшості авторів, дійсна захворюваність цукровим діабетом в 2 рази вище зареєстрованої, що пояснюється значним поширенням латентних форм. Незважаючи на досягнення в області діабету, актуальність даної проблеми не зменшується, що пов'язано з ростом захворюваності у всіх вікових групах.

Мета дослідження – вивчення ефективності комплексного застосування методів фізичної реабілітації в корекції функціонального стану нижніх кінцівок хворих з цукровим діабетом І типу.

Завдання:

1. Оцінити функціональний стан нижніх кінцівок у жінок 30–40 років з цукровим діабетом І типу, ускладненим діабетичною полінейропатією, до проведення реабілітаційних заходів.

2. Оцінити функціональний стан нижніх кінцівок у жінок 30–40 років з цукровим діабетом І типу, ускладненим діабетичною полінейропатією, після проведення комплексу реабілітаційних заходів.

3. Застосувати і оцінити ефективність комплексної реабілітаційної програми з використанням лікувальної гімнастики, масажу і фізіотерапії на амбулаторному етапі реабілітації хворих з ускладненими формами цукрового діабету І типу.

Методи дослідження:

1. Аналіз та узагальнення літературних джерел.
2. Аналіз медичної документації.
3. Метод суб'єктивної оцінки скарг хворого.
4. Шкала невропатичних порушень.
5. Метод реовазографії.
6. Методи математичної статистики.

УДК 615.8:616.831–005.1–053.9

Балута Ю. Н.¹, Толкачова О. В.²

¹студ. гр. УФКС-210 ЗНТУ

²канд. наук з фіз. виховання і спорту, доц. ЗНТУ

ВИКОРИСТАННЯ КОМПЛЕКСУ ЗАСОБІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ У ЧОЛОВІКІВ, ВІКОМ 50–60 РОКІВ, ПІСЛЯ ПЕРЕНЕСЕНОГО ІШЕМІЧНОГО ІНСУЛЬТУ В УМОВАХ СТАЦІОНАРУ

Актуальність: Судинні захворювання головного мозку, до яких в першу чергу відноситься інсульт, стають останніми роками однією з найважливіших медико-соціальних проблем, оскільки завдають величезного економічного збитку суспільству, будучи причиною тривалої інвалідизації і смертності.

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, щорічно реєструється 100–300 випадків інсульту на кожні 100000 населення. В Україні цей показник складає 250–300 випадків серед міського населення, і 150–170 серед сільського. За даними європейських дослідників, на кожні 100 тис. населення припадає 600 хворих з наслідками інсульту, з них 360 (60%) є інвалідами. Інвалідизація після інсульту пов'язана з важкими руховими розладами, що виявляються у вигляді зміни м'язового тону, парезів і паралічів, порушень функції ходьби.

За характером розвитку розрізняють два види інсультів: ішемічний (інфаркт мозку) і геморагічний (крововилив в мозок), але більше розповсюдження має ішемічний (70–85%).

Тому, на думку деяких авторів, значний відсоток інвалідизації дає саме ішемічний інсульт. У зв'язку з цим, проблема рухової реабілітації постінсультних хворих є вельми актуальною.

Мета нашого дослідження полягає в обґрунтуванні ефективності впливу підбраного комплексу методів фізичної реабілітації на стан хворих після перенесеного ішемічного інсульту, в умовах стаціонару.

Об'єкт дослідження: Фізична реабілітація при ішемічному інсульті.

Предмет дослідження: Комплекс заходів фізичної реабілітації хворих після перенесеного ішемічного інсульту.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати літературні джерела з теми дослідження.
2. Оцінити морфо-функціональні показники стану здоров'я хворих чоловіків, віком 50–60 років, після перенесеного ішемічного інсульту в умовах стаціонару.
3. Підібрати комплекс методів фізичної реабілітації та застосувати його в дослідних групах.

4. Оцінити ефективність впливу підбраного комплексу реабілітаційних заходів у чоловіків, віком 50–60 років, після перенесеного ішемічного інсульту в умовах стаціонару.

Методи дослідження:

1. Аналіз та узагальнення літературних джерел.

2. Медико-біологічні методи дослідження морфо-функціонального стану організму.

3. Метод математичної статистики

За допомогою літературних джерел ми ознайомились з науково-методичною літературою по даній темі та розробили комплекс фізичної реабілітації для хворих після перенесеного інсульту.

Гіпотеза полягає в припущенні, що запропонований комплекс заходів фізичної реабілітації позитивно вплине на функції організму хворих чоловіків після перенесеного ішемічного інсульту.

УДК 615.8:613.97:616.727.2

Зленська Е. М.¹, Толкачова О. В.²

¹студ. гр. УФКСз–210 ЗНТУ

²канд. наук з фіз. виховання і спорту, доц. ЗНТУ

ВІДНОВЛЕННЯ РУХОВИХ ФУНКЦІЙ ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ У ПАЦІЄНТІВ 40–50 РОКІВ, ХВОРИХ НА ПЛЕЧОВИЙ ПЛЕКСИТ В УМОВАХ СТАЦІОНАРУ

Проблема відновлення рухових функцій пацієнтів хворих на плечовий плексит має не тільки загальномедичне, але і велике, соціальне і економічне значення.

Мета наших досліджень полягала в науковому обґрунтуванні ефективності застосування комплексу методів фізичної реабілітації в лікуванні осіб, які хворіють на плечовий плексит.

Дослідження проводилося на базі Запорізької обласної клінічної лікарні № 6. У експерименті брали участь пацієнти, які хворіють на плечовий плексит і знаходились на стаціонарному лікуванні. Вікова категорія хворих коливалася в межах від 40 до 50 років, стан захворювання був середнього рівня. Всі учасники дослідження мали чоловічу стать і були розділені на контрольну і експериментальну групу. Всі учасники дослідження вели малорухливий спосіб життя.

Перед застосуванням засобів фізичної реабілітації всі учасники дослідження були обстежені з використанням методики рентгенологічної діагностики. Також було проведено оцінювання ступеня ураження плечового суглоба з визначенням об'єму рухів і куту розгинання в ліктьовому суглобі.

Тривалість програми фізичної реабілітації в контрольній і експериментальній групі складала 5 тижнів в умовах стаціонарного лікування.

У контрольній і експериментальній групі в умовах стаціонару нами був застосований лікувальний масаж поряд з комплексом спеціальної лікувальної фізичної культури, фізіотерапевтичних процедур.

У контрольній групі був проведений курс масажу за класичною методикою (20 процедур), а в експериментальній групі – курс з 25 процедур масажу із застосуванням пасивної фізичної культури.

Середня тривалість масажу, що виконувався за класичною методикою становила 20 хв., а тривалість масажу із застосуванням пасивної фізичної культури становила 30 хв. Тривалість комплексу спеціальних вправ спрямованих на збільшення об'єму рухів становила 30 хв, який виконувався однократно на день для обох груп.

В експерименті були застосовані наступні фізіотерапевтичні процедури 15 сеансів електролікування та 10 сеансів рефлексотерапії. Кількість процедур була зумовлена строком перебування пацієнтів у стаціонарі.

На підставі отриманих результатів досліджень ми можемо стверджувати наступне:

По-перше, збільшення об'єму рухів відзначається у всіх учасників дослідження, але достовірна зміна показників відзначалася тільки у хворих експериментальної групи. Отже, застосування фізичної реабілітації за запропонованою нами методикою підвищує ефективність комплексної реабілітації пацієнтів, які хворіють на плечовий плексит.

По-друге, виконання масажу із застосуванням пасивної фізичної культури, замість масажу за класичною методикою, у значній мірі покращує рухливість кисті та пальців та повертає чутливість руки.

По-третє, нами виявлена взаємна пропорційність поліпшення показників амплітуди руху й зниження проявів больового синдрому.

УДК 615.82:612.769–055.2

Бугайова О. І.¹, Толкачова О. В.²

¹студ. гр. УФКСз–210 ЗНТУ

²канд. наук з фіз. виховання і спорту, доц. ЗНТУ

ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЛЕКСНОЇ МЕТОДИКИ КОРЕКЦІЇ БІОМЕТРИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ФІГУРИ ДЛЯ ЖІНОК З СИНДРОМОМ ГІПОДИНАМІЧНОГО КОМФОРТУ ВІКОМ 25–35 РОКІВ

У наш час багато жінок стикаються з такою серйозною проблемою, як целюліт. І більшість пацієнток, які приходять до SPA-салонів, тренажерних залів та, навіть, медичних закладів не мають уяви, що насправді означає поняття «целюліту».

Целюліт – флегмона (гостре розлите гнійне запалення) підшкірної жирової клітини. Характеризується значним поширенням запального процесу. Причина целюліту – потрапляння мікроорганізмів із зовнішнього середовища через пошкоджену шкіру в жирову клітковину. Найбільш типовими місцями локалізації є області нижніх кінцівок та обличчя. При цьому може виникати і в інших областях тіла (верхніх кінцівок, тулуба).

Лікування целюліту, як і інших флегмон, оперативне. Проводять розріз шкіри, видалення гною і некротизованих тканин. Розкривають гнійні застої та кишені, рану ретельно промивають розчинами антисептиків, дренують. Лікування після операції проводять за принципом лікування гнійних ран.

Тобто целюліт – це гнійні підшкірні запалення, а не «апельсинова кірка», яку жінки бачать у себе на ногах, животі та сідницях. Те, що останнім часом прийнято називати «целюлітом», це насправді структурні зміни в підшкірно-жировому шарі, що ведуть до порушення мікроциркуляції і лімфатичного відтоку. Його можна охарактеризувати як застійні явища в жировій тканині, що призводять до її дистрофії. Тому у своїй роботі ми не будемо оперувати терміном «целюліт», і вважаємо більш доречним використовувати поняття «деформована жирова тканина».

Для комплексного вирішення цієї проблеми необхідно зменшити кількість жирових клітин і прибрати непотрібну кількість міжкліткової рідини, а також, досягнувши потрібного результату, підтримувати його. А саме, включити до нашої методики нормалізацію харчування, питного балансу, збільшити показники рухової активності за допомогою фізичних вправ, а також виправити психологічну складову цієї психосоматичної проблеми.

Представлені результати дослідження ефективності впливу на організм жінок комплексної методики. Дослідження проводилося на базі Студії краси «Маліна» м. Запоріжжя. В дослідженні брали участь 18 жінок віком від 25 до 35 років з вираженим проявом деформованої жирової тканини в області живота, стегон. Показники наявності деформації жирової тканини визначалися шляхом вимірювання об'єму талії, стегон, маси тіла та візуальними проявами. В основній групі до класичного антицелюлітного лімфодренажного масажу додавалася комплексна програма антицелюлітної методики.

Мета наших досліджень полягала у оцінюванні ефективності впливу підібраної комплексної методики на біометричні показники фігури жінок.

Визначена мета дослідження зумовила постановку і розв'язання таких завдань: зробити літературний огляд з теми дослідження; підібрати комплексну програму та провести дослідження стану організму жінок з явними проявами жирової тканини; підібрати комплекси методів корекційної програми; проаналізувати ефективність впливу підібраних методів на стан пацієнток.

Дослідження проводилися на базі Студії Краси «Маліна» м. Запоріжжя. У дослідженні брали участь 18 жінок віком від 25 до 35 років. Із них у 13%

була 3-я стадія «целюліту», у 67% – 2-а стадія, у 20% – 1 стадія. Довільно вони були поділені на основну групу (ОГ) та контрольну групу (КГ) по 9 жінок у кожній.

В основній групі поряд із класичним лімфодренажним антицелюлітним масажем, який не відрізнявся від того, що отримували пацієнтки контрольної групи, ми додали комплексну методику, що включає до себе наступні методи:

Комплексна spa–процедура для корегування фігури, яка складається з:

- лімфодренажного масажу;
- вакуумного масажу;
- техніки Гу–аша;
- медового масажу;
- обгортання;
- міоструктурного моделюючого масажу;
- комплексної програми фізичних вправ;

Також в комплекс були включені програми: нормалізації питного балансу, нормалізації харчування, та проведення бесід на тему психосоматичного зв'язку. Виявлення психологічних причин виникнення досліджуваного патологічного процесу організму пацієнтки та допомогти створити нові моделі реагування на фактори, що викликають стрес.

Під час проведення цієї комплексної методики спостерігаємо значне покращення показників об'єму талії та стегон, візуальне зменшення, та зниження ваги обох груп, при цьому має місце тенденція, що в ОГ покращення показників у пацієнток проявляється швидше, ніж в КГ.

Таким чином, ми припускаємо, що запропонована нами комплексна програма по корекції біометричних показників фігури жінок виявиться більш ефективною, ніж програма контрольної групи.

УДК 615.82.616.24–002

Ільченко М. М.¹, Фетісова В. В.², Ковальова О. В.³

¹студ. гр. УФКС-210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³викл. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ БІЙЦІВ ЗОНИ АТО З ГОСТРИМИ ПНЕВМОНІЯМИ

Проблеми захворюваності на гострі пневмонії зберігаються, незважаючи на впровадження нових антимікробних препаратів, також зберігається високий відсоток ускладнень і летальність (до 9%) від пневмоній.

Пневмонія (запалення легень) – гостре інфекційне захворювання легеневої паренхіми, що діагностується за синдромом дихальних розладів і фізичними даними, а також інфільтративними змінами на рентгенограмі.

Гострі пневмонії зустрічаються у 10–14 чоловік з 1000, у віковій групі старше 50 років – у 17 чоловік з 1000. Серед причин смертності населення пневмонія займає 4-е місце після захворювань серця та судин, злоякісних новоутворень, травматизму й отруєнь. Пневмонії можуть розвиватися в ослаблених хворих, приєднуючись до течії серцевої недостатності, онкологічних захворювань, порушень мозкового кровообігу, і ускладнює результат останніх. У пацієнтів зі СНІДом пневмонія є основною безпосередньою причиною загибелі.

Особливе значення захворювання органів дихання набули у військові часи, а саме зниження захисних сил організму в зв'язку з сезонними факторами, кліматогеографічними особливостями регіонів із специфікою військової служби, коли протікання гострих пневмоній стає більш тяжким. Гострі пневмонії, є ведучою соматичною патологією військовослужбовців. Також погіршення соціально-економічних обставин в країні і різке зниження стану здоров'я призовного контингенту дає велику можливість виникнення пневмоній.

Тому, у зв'язку з подіями, які відбуваються з квітня 2014 року в зоні АТО, тема є актуальною.

Провідну роль в реабілітаційних заходах гострих пневмоній займає проведення фізичної реабілітації, що включає: ЛФК, дихальну гімнастику, масаж, аерозольотерапію.

Мета дослідження полягає в виявленні ефективності впливу підбраного комплексу методів фізичної реабілітації на стан хворих бійців зони АТО з гострими пневмоніями в умовах Запорізького військового госпіталю – військова частина А3309.

Дослідження проводилось на базі Запорізького військового госпіталю – військова частина А3309, у ньому прийняли участь хворі чоловіки молодого віку котрі тривалий час перебували в зоні АТО. Контрольна група складалась із 10 чоловік з гострими пневмоніями. У програму фізичної реабілітації ми включали ранкову гігієнічну гімнастику, дихальну гімнастику, лікувальну фізичну культуру (ЛФК), масаж. Основна група складалась також із 10 чоловіків з подібним діагнозом. У програму фізичної реабілітації додатково було включено різновиди масажу, кинезотерапія, механотерапія, вправи на тренажерах.

Моніторинг відбувався методами етапного й поточного контролю для досить об'єктивного збільшення навантажень. Етапний контроль включав в

себе анамнез та загальний огляд. Поточний контроль включав в себе анамнез, зовнішній огляд, визначення ЧСС, АТ, ЖЕЛ.

За допомогою літературних джерел нами було досліджено етіологію, клініку та діагностику гострих пневмоній у бійців зони АТО. Виходячи з отриманих даних, нами був розроблений комплекс реабілітації, направлений на прискорення одужання бійців зони АТО з гострими пневмоніями. Ми сподіваємось, що під впливом розробленого комплексу покращиться дихальна функція, серцево-судинна, відновиться та збільшиться ЖЕЛ, відбудеться зміцнення дихальних м'язів.

Гіпотеза полягає в припущенні, що запропонований комплекс заходів фізичної реабілітації позитивно вплине на скоріше одужання бійців зони АТО з гострими пневмоніями.

УДК 615.82[616.831+005.1–616–005.4]

Гончарук Б. Ю.¹, Фетісова В. В.², Ковальова О. В.³

¹студ. гр. УФКС–210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³викл. ЗНТУ

ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЛЕКСУ ЗАХОДІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДЛЯ ХВОРИХ ПІСЛЯ ІНСУЛЬТУ З ІШЕМІЧНОЮ ХВОРОБОЮ СЕРЦЯ

На сьогодні основними причинами смерті людства є серцево-судинні захворювання й інсульти. Інсульт посідає друге місце серед хвороб із фатальними наслідками, а також є найбільш поширеною причиною втрати працездатності. У світі у 2005 р. він став причиною 5,7 млн смертельних випадків і прогнозувалося зростання смертності внаслідок інсульту до 6,7 млн у 2015 р. і до 7,8 млн у 2030 р. В Україні склалася вкрай небезпечна ситуація, пов'язана з наслідками інсульту. На відміну від багатьох інших країн, де ця хвороба займає серед причин смертності третє місце, у нас церебральний інсульт значно випередив злякисні новоутворення й упевнено займає друге місце. Смертність від інсульту серед чоловіків у віці 47–74 років становить 606, а серед жінок – 408 осіб на 100 тис. населення. Це, відповідно, в 11,2 і 12,75 разів вище, порівняно зі Швейцарією, і в декілька разів, порівняно з іншими країнами Європи. Навіть порівняно з Росією, від якої Україна мало відрізняється за соціально-економічним розвитком та структурою системи охорони здоров'я.

Ішемічна хвороба серця (ІХС) – патологічний стан, що характеризується абсолютним або відносним порушенням кровопостачання міокарда внаслідок

ураження коронарних артерій серця. В основі ішемічної хвороби серця лежить порушення кровообігу в коронарних судинах, що призводить до недостатнього кровопостачання серцевого м'яза. Переважно ішемічна хвороба серця зумовлюється атеросклерозом. Внаслідок появи атеросклеротичної бляшки просвіт судини звужується. Фактори, які сприяють його розвитку, належить розглядати як фактори ризику ІХС. Важливими серед них є такі: гіперліпідемія, артеріальна гіпертонія, висококалорійне харчування, ожиріння, цукровий діабет, паління, гіподинамія, генетична схильність, вік, чоловіча стать. Ішемія міокарда пов'язана з ураженням коронарних артерій іншого походження (ревматизм, септичний ендокардит, тощо), а також з гемодинамічними порушеннями некоронарного генезу (аортальні вади серця).

Ішемічний інсульт супроводжується низкою неврологічних симптомів. Найчастіше трапляються односторонні моторні й чутливі порушення, вегетативні розлади. Тому на сьогодні актуальна розробка нових комплексних відновлювальних програм, які допоможуть підвищити ефективність реабілітації цього контингенту хворих.

Лікувальна фізична культура (ЛФК) та масаж є важливим і невід'ємним компонентом реабілітації хворих після перенесеного інсульту. Великий вибір засобів ЛФК та масажу надає можливість використання різних їх поєднань з метою більш ефективного впливу на організм людини та подальшої реабілітації хворого.

Виходячи з вищевикладеного, ми вирішили дослідним шляхом довести важливість застосування комплексів вправ лікувальної фізичної культури та масажу різноманітної направленості при реабілітації хворих після перенесеного ішемічного інсульту із ішемічною хворобою серця.

Об'єктом дослідження є фізична реабілітація хворих жінок 50–60 років після перенесеного ішемічного інсульту з ішемічною хворобою серця.

Предметом дослідження є комплексна програма фізичної реабілітації жінок 50–60 років після перенесеного ішемічного інсульту з ішемічною хворобою серця.

Мета роботи: розробити та обґрунтувати комплексну програму фізичної реабілітації для хворих жінок 50–60 років після перенесеного ішемічного інсульту із ішемічною хворобою серця та оцінити її ефективність.

Обстеження проводиться на базі КУ «6-та міська клінічна лікарня» м. Запоріжжя. Під нашим наглядом знаходиться 16 жінок віком 50–60 років після перенесеного інсульту із ішемічною хворобою серця, вони поділені на контрольну та основну групи. До основної групи увійшло 8 жінок, яким були запропоновані розроблені нами комплекси ЛФК, лікувальний масаж, а до контрольної – 8 жінок, які виконували стандартні вправи при даному захворюванні.

Проведене дослідження надасть змогу визначити, чи є дієвим розроблений нами комплекс реабілітації для хворих після перенесеного ішемічного інсульту із ішемічним захворюванням серця.

УДК 615.82–615.874–613.25

Апанасенко А. О.¹, Фетісова В. В.², Ковальова О. В.³

¹студ. гр. УФКС-210 ЗНТУ

²канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³викл. ЗНТУ

КОМПЛЕКСНА КОРЕКЦІЯ ФОРМ ТІЛА ТА ЦЕЛЮЛІТУ У МОЛОДИХ ЖІНОК ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Сучасний світ, вводячи нові технології, позбавляє населення земної кулі від багатьох видів фізичної праці. Люди стають малоактивними, значно менше рухаються, спостерігається мінімальне фізичне навантаження, але при цьому всі харчуються як і раніше, не враховуючи цих змін. Тому досить часто зустрічаються люди, у яких надмірна маса тіла та ожиріння.

Надмірна маса – це підвищення нормальної маси тіла на 10%, а ожиріння – більше, ніж на 10%, яке найчастіше виникає внаслідок надлишкового харчування і малорухливого способу життя.

В Україні 40% дорослого населення і 10% дитячого мають надмірну масу тіла.

Ожиріння частіше спостерігається серед жінок. Воно проявляється вже у молодих осіб. З роками кількість випадків ожиріння зростає, особливо в старших вікових групах. Найпоширеніше ожиріння серед осіб, професія яких пов'язана з незначним фізичним навантаженням та серед робітників харчової промисловості.

Головною причиною ожиріння та надлишкової ваги є енергетичний дисбаланс між калоріями, які споживає людина, та калоріями, які вона витрачає. Основою росту глобальних показників надлишкової ваги та ожиріння є декілька факторів, серед яких:

глобальна зміна харчування, що характеризується тепер підвищеним споживанням продуктів з високим вмістом цукру та жирів і, водночас, низьким вмістом вітамінів та мікроелементів;

тенденція до зниження фізичної активності, що пов'язана з сидячим характером багатьох форм діяльності, зміною способів пересування та зростанням урбанізації.

Провідну роль у реабілітаційних заходах та профілактиці виникнення надмірної ваги та ожиріння займає проведення комплексної фізичної реабілітації, що включає наступні засоби: дієтологію, масаж, ЛФК, теренкур, фітнес. Дослідження в сфері ожиріння молодих жінок не є досконалими, тому актуальною проблемою сучасності є пошук нових комплексів фізичної реабіліта-

ції, які дозволять суттєво знизити рівень ожиріння молодого населення та покращити показники жінок із надмірною вагою.

Мета дослідження-виявити ефективність впливу підбраного комплексу методів фізичної реабілітації на загальний стан здоров'я жінок, що прийняли участь у дослідженні, та на показники форм тіла, що потребують корекції.

Дослідження проводилось на базі фітнес-SPA-центру Шанті на протязі 2 місяців, у ньому брали участь жінки із надмірною вагою, вікова категорія коливалась від 20 до 30 років. Контрольна група складалась із 10 пацієток з надмірною вагою тіла. У програму фізичної реабілітації ми включали дієто-терапію, ЛФК, масаж, теренкур. Основна група також складалась із 10 паціє-нток з аналогічним діагнозом. У програму фізичної реабілітації додатково було включено різновиди антицелюлітного масажу, тренування з фітнесу, пілатесу та йози.

Моніторинг реабілітаційного процесу проводився методами поточного та етапного контролю, що забезпечувало адекватне розширення фізичного навантаження. Поточний контроль включав найбільш доступні і одночасно досить інформативні клінічні дослідження (анамнез, зовнішній огляд, паль-пація, визначення ЧСС, АТ), які дозволили проаналізувати як динаміку окре-мих симптомів, так і в цілому ступінь захворювання. Етапний контроль включав медико-біологічні методи дослідження: анамнез, загальний огляд, антропометрію.

Таким чином, за допомогою літературних джерел, нами було дослідже-но етіологію, клініку та діагностику виникнення надмірної ваги у молодих жінок. На основі отриманих даних був розроблений комплекс фізичної реабі-літації, направлений на корекцію форм тіла молодих жінок із надмірною вагою. Ми припускаємо, що під впливом запропонованого комплексу покращиться зовнішній вигляд шкіри проблемних ділянок, зменшаться розміри тіла, які потребують корекції, покращиться робота серцево-судинної системи, вага тіла наблизиться до норми.

Тобто, наша гіпотеза полягає в припущенні, що підібраний комплекс фі-зичної реабілітації, розроблений нами для корекції форм тіла молодих жінок із надмірною вагою, позитивно впливатиме на зменшення ваги тіла безпеч-ним шляхом.

ОСОБЛИВОСТІ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ХВОРИХ ПІСЛЯ ПЕРЕНЕСЕНОГО ІНСУЛЬТУ ІЗ СУПУТНІМ ЦУКРОВИМ ДІАБЕТОМ

Ішемічний інсульт – гостре порушення мозкового кровообігу (ГПМК), розвивається внаслідок закупорки або різкого звуження судин, які постачають кров'ю головний мозок. Закупорка (оклюзія) і звуження (стеноз) судин викликаються тромбом, емболом або атеросклеротичною бляшкою. В зоні оклюзії судини розвивається інфаркт мозку. Він частіше спостерігається в осіб віком 50–75 років, однак можливий і в осіб молодшого віку (особливо розвиток емболічних інфарктів). Найчастіші причини ішемічного інсульту мозку – атеросклероз судин, гіпертонічна хвороба та інші судинні захворювання, а також хвороби серця (інфаркт міокарда, аритмії, вроджені і набуті вади серця, патологія магістральних судин голови, тощо).

Цукровий діабет (ЦД) – за визначенням експертів ВООЗ, це стан хронічної гіперглікемії, зумовлений порушенням утворення або дії інсуліну. Це – хронічне ендокринно-обмінне захворювання, зумовлене абсолютною (порушення утворення) або відносною (порушення дії) недостатністю інсуліну внаслідок дії різноманітних ендегенних (генетичних) та екзогенних факторів, яке супроводжується порушенням усіх видів обміну речовин, у першу чергу, вуглеводного з найбільш характерним його проявом – гіперглікемією, ураженням різних органів і тканин, у першу чергу, судин та нервів.

Є цілий ряд факторів, з якими пов'язують підвищений ризик розвитку цукрового діабету, перш за все 2-го типу, який розвивається переважно у людей після 40 років і потребує лікування. У світі налічується близько 200 млн хворих на діабет, при цьому майже 90% з них страждають на цукровий діабет 2-го типу. Серед фонових захворювань, на тлі яких розвивається ішемія головного мозку, особливе місце посідає цукровий діабет, що останнім часом набув ознак «неінфекційної епідемії», яка охопила більше чверті мільярда жителів нашої планети. В Україні кількість пацієнтів із ЦД ще у 2006 р. перевищила мільйонну позначку, а вже станом на 1 січня 2011 р. кількість зареєстрованих хворих досягла 1 221 300 осіб, що становить 2667,6 на 100 тис. населення. Водночас, за даними епідеміологічних досліджень, реальний показник є принаймні втричі вищим за рахунок недіагнованих випадків захворювання.

ЦД визнаний незалежним чинником ризику ГПМК і розцінюється як другий за значущістю після артеріальної гіпертензії. В свою чергу, у кожного

третього – п'ятого пацієнта із ГПМК відзначають ЦД, причому останній нерідко діагностують вперше лише під час госпіталізації з приводу інсульту. Наявність ЦД значно обтяжує перебіг ГПМК, підвищує ризик смерті та несприятливо впливає на прогноз захворювання.

Лікувальна фізична культура (ЛФК) та масаж є важливим і невід'ємним компонентом реабілітації хворих після перенесеного інсульту. Великий вибір засобів ЛФК та масажу надає можливість використання різних їх поєднань з метою більш ефективного впливу на організм людини та подальшої реабілітації хворого.

Виходячи з вищевикладеного, ми вирішили досвідченим шляхом довести важливість застосування комплексів вправ лікувальної фізичної культури та масажу різноманітної направленості при реабілітації хворих після перенесеного ішемічного інсульту із супутнім цукровим діабетом 2-го типу.

Об'єктом дослідження є фізична реабілітація хворих чоловіків 50–65 років після перенесеного ішемічного інсульту із супутнім цукровим діабетом 2-го типу.

Предметом дослідження є комплексна програма фізичної реабілітації хворих чоловіків 50–65 років після перенесеного інсульту.

Мета роботи – розробити та обґрунтувати комплексну програму фізичної реабілітації для хворих чоловіків 50–65 років після перенесеного ішемічного інсульту із супутнім цукровим діабетом 2-го типу.

Обстеження запропоновано проводити на базі КУ «6-та міська клінічна лікарня» м. Запоріжжя. Ми плануємо обстежити 24 чоловіків віком 50 – 65 років після перенесеного інсульту із цукровим діабетом II типу, вони будуть поділені на контрольну та основну групу. До основної групи увійде 12 чоловіків, яким будуть запропоновані розроблені нами комплекси ЛФК, масажу та йоги (дихальні вправи), а до контрольної – 12 чоловіків, які будуть виконувати традиційні вправи при даному захворюванні.

Ми сподіваємося, що розроблений та запропонований нами комплекс реабілітаційної програми для хворих після перенесеного інсульту із супутнім цукровим діабетом, вплине на поліпшення функціонального стану, покращення відчуття, відновлення втрачених після інсульту рухових функцій, краще ніж традиційний комплекс фізичної реабілітації.

СЕКЦІЯ «ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАЙНОВОЇ ТА ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ»

УДК 316.48

Шпитальов Г. Г. канд. істор. наук, доц. ЗНТУ

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЇ В КЕРУВАННІ КОНФЛІКТОМ

Процес регулювання конфліктом є окремою проблемою. Вважається, що регуляція конфлікту є найбільш раціональним до нього підходом. Проблема регулювання конфліктів виходить із можливості впливати на причини конфліктної ситуації, певним чином направляти плин самого конфлікту для того, щоб використати його результати або перебороти негативні наслідки.

Вихідним пунктом будь-яких спроб протидіяти конфліктам є швидке їхнє виявлення зацікавленими сторонами, коли вони, конфлікти, перебувають ще в стадії свого зародження або на самому початку поширення в соціальному середовищі. Тому саме на виявлення конфліктів варто звернути особливу увагу. Ідеально, коли вдається виявити конфлікт у прихованому стані, коли вдається виявити потенційно конфліктну ситуацію, що складається в рамках певної соціальної системи взаємин.

Крім суб'єктивних труднощів запобігання конфліктам (небажання запобігати назріваючим проблемам і називати речі своїми іменами, відсутність у людей відповідних знань і досвіду, інших причин), існують труднощі й об'єктивні. Об'єктивне сприйняття можливого конфлікту більш доступне тим, хто знаходиться найближче до середовища його зародження. Чим нижчий статус людини в певній соціальній ієрархії, тим кращі об'єктивні можливості виявлення конкретних причин соціальної напруженості або прихованого конфлікту. У той же час, на горі соціальної піраміди виявляється ширший обрій сприйняття соціальної дійсності, а виходить, і можливість оцінити соціальну значимість окремих сторін громадського життя.

Отже, чим вище положення людини в певній соціальній структурі, тим більша відповідальність лежить на ній за своєчасне виявлення конфлікту, тим більшу чуйність вона повинна проявляти на тривожні сигнали, які вказують на небезпеку виникнення конфліктної ситуації.

Важлива роль у цьому випадку належить відповідному функціонуванню систем комунікації та інформації на всіх рівнях, об'єктивному положенню справ із проходженням інформації з усіх кліток соціального організму. При цьому, визнання права кожної людини одержувати, створювати і поширювати інформацію без будь-яких попередніх умов і обмежень є найважливішим кроком на шляху до соціального прогресу.

Крім своєчасного виявлення виникаючого конфлікту, важливу роль відіграє також відповідне сприйняття інформації про стан конфліктності. Це сприйняття повинно бути позбавлене суб'єктивізму, спрощень і деформацій, які могли б

призвести до недооцінки або переоцінки політичного значення соціального конфлікту. Ідеальним є сприйняття конфлікту таким, який він є насправді.

Якщо конфлікт уже стає реальністю, його необхідно уважно й неупереджено проаналізувати. У цьому випадку доцільно сконцентрувати увагу на основних параметрах конфліктного процесу, до яких можна віднести характеристику суб'єктів (учасників), особливості предмета, розміри й причини конфлікту, характер протиріч, що лежать в його основі, а також ступінь гостроти.

Для подолання конфлікту велике значення має визначення його предметності, тобто тих матеріальних та духовних цінностей або обставин, через які розгорівся конфлікт. Конкретне знання про предмет конфлікту становить важливу умову координації зусиль, спрямованих на подолання останнього. У процесі проходження інформації не можна допускати її суб'єктивної інтерпретації. Найбільше значення варто надавати інформації незацікавлених осіб та інформації з перших рук.

Велике значення має встановлення масштабу конфлікту, тобто встановлення його дійсних меж, найближчої локалізації в суспільстві, визначення зв'язку з іншими соціальними явищами. Це важливо також з позицій визначення пропорційності зусиль, необхідних для запобігання йому.

УДК 62–519

Сировий О. В. канд. юрид. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАСОБІВ СПОСТЕРЕЖЕННЯ ТА КОНТРОЛЮ ДОСТУПУ

Проблема забезпечення суспільної і особистої безпеки залишається однією з найактуальніших світових проблем. Зокрема, забезпечення особистої безпеки громадян Конституцією України визнано найвищою соціальною цінністю. Проте вітчизняний і закордонний досвід свідчить, що основну роль у забезпеченні безпеки грають самі громадяни та підприємства, на яких вони працюють, а не державні органи. Для забезпечення власної безпеки підприємства створюють власні служби безпеки та використовують різноманітні технічні засоби спостереження та контролю доступу. Використання саме технічних засобів спостереження та контролю доступу на сьогодні є найбільш актуальним, оскільки в умовах науково-технічного прогресу їх різноманітність та ефективність збільшується, що дає можливість підвищувати рівень безпеки як громадян, так і підприємств, зменшуючи при цьому рівень витрат на забезпечення безпеки, що й обумовлює актуальність дослідження означеної теми.

Усебічний аналіз наукових джерел, присвячених темі дослідження, свідчить, що рівень розробки організаційно-тактичних питань використання технічних засобів спостереження та контролю доступу в науковій літературі є недостатнім й в основному визначаються виробниками означеної техніки.

До складу технічних засобів спостереження та контролю доступу до яких входять засоби виявлення рухомих об'єктів, температурних змін, фото і відео документування та інші засоби виявлення незаконних проникнень.

Технічні засоби спостереження та контролю доступу є досить різноманітними та мають як переваги, так і окремі недоліки. Задля зменшення недоліків окремих технічних спостереження та контролю доступу й подолання їх вузької спрямованості треба об'єднувати різноманітні технічні засоби спостереження та контролю доступу в межах систем або комплексів охоронної сигналізації, які дозволяють більш якісно, повно та різнобічно забезпечувати надання охоронних послуг.

Найпоширенішими напрямками застосування технічних засобів спостереження та контролю доступу в роботі визначені наступні: а) забезпечення охорони приміщень (датчики руху, відкривання дверей, відеокамери), б) забезпечення комплексної охорони будівель (датчики руху, розбиття вікон), в) забезпечення охорони територій, що здійснюється засобами відео спостереження. Кожен з зазначених напрямків використання технічних засобів охорони має свої особливості й зумовлює вибір спеціальних засобів охорони.

Крім того слід вказати, що незважаючи на можливість використання окремих технічних засобів спостереження та контролю доступу в автоматичному або напівавтоматичному режимі, контроль за їх функціонуванням все одно повинні здійснювати охоронці, які також повинні мати при собі певний набір технічних засобів охорони в залежності від особливостей надання охоронних послуг (монітори, зброя, засоби зв'язку, тощо).

Підвищення ефективності технічних засобів спостереження та контролю доступу напряму залежить від науково-технічного прогресу та появи інноваційних винаходів в галузі застосування технічних засобів охорони. Проте ускладнення технічних засобів спостереження та контролю доступу приводить до необхідності підвищення кваліфікації технічного персоналу охоронних підприємств та розробки нових організаційно-тактичних заходів використання технічних засобів охорони.

МАРКЕТИНГ В ДІЯЛЬНОСТІ ОХОРОННОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні в Україні зареєстровано 631184 підприємств, з яких у сфері торгівлі понад 100 тис., а в сфері послуг майже 400 тис. підприємств (решта в сфері промисловості, будівництва та сільського господарства). Отже, основна частина сучасного бізнесу задіяна саме у сфері надання послуг замовникам. До сфери послуг відноситься і охоронна діяльність, яка в умовах суспільно-політичного конфлікту та масових реформ набуває особливої актуальності та відповідного попиту. Для більшості охоронних підприємств все більш очевидною стає необхідність обґрунтування довгострокових цілей розвитку. Це багато в чому визначає актуальність маркетингу в сучасній економічній формації.

Управління маркетингом на підприємстві є великою частиною керівної роботи. Воно складається з двох важливих елементів: планування та організації маркетингової діяльності. Процес управління маркетингом на підприємстві є безперервним і являє собою спостереження за всіма змінами зовнішнього середовища, функціонування системи маркетингу і виявлення відхилень між фактичними і запланованими результатами маркетингової діяльності.

Центральною ланкою, що робить маркетинг єдиною управлінською концепцією фірми, є робота з освоєння маркетингового плану і його подальшої реалізації. План маркетингу – це документ, що є найважливішою складовою стратегічного плану підприємства, в якому встановлюються ринкові цілі компанії і пропонуються методи їх досягнення. Алгоритм розробки плану маркетингу охоронної фірми складається з п'яти кроків:

- визначення місії охоронного підприємства;
- проведення аналізу ринку;
- визначення стратегії і цілей підприємства;
- визначення завдань маркетингу і програми дій з їх досягнення;
- складання маркетингового плану та контроль за його виконанням.

Особливе та дедалі більше значення набуває розвиток маркетингу відносин. Сьогодні його розглядають як новий та самостійний напрям у сучасному маркетингу. Він націлений на збереження клієнтів для підприємства. Формуються умови переходу від простого укладення угоди до побудови тривалих і взаємовигідних відносин.

Просування охоплює всю систему комунікативних зв'язків підприємства з ринком. Воно відіграє роль активної передачі інформації про вигоди, які надаються споживачам всіма елементами комплексу маркетингових зусиль підприємства.

ємства. Форми просування досить різноманітні. Найважливіші з них – це різні види реклами, персональні продажі, формування попиту і стимулювання збуту, зв'язки з громадськістю, а також використання відгуків у засобах масової інформації, створення фірмового стилю, позитивного іміджу, здійснення спонсорства, проведення презентацій, тощо.

Підприємства, що застосовують рекламу без ув'язування з маркетингом, часто одержують негативний ефект на вкладені кошти. Тому проведення рекламних заходів потребують ретельних розрахунків з урахуванням існуючих потреб підприємства.

Розробка бізнес-плану рекламування здійснюється на основі даних рекламних досліджень з урахуванням конкретної маркетингової ситуації на ринку. Вихідні дані:

- довідкові дані про найменування послуг охоронної фірми;
- довідкові дані про атрибути послуг фірми та конкурентів;
- довідкові дані про конкурентів фірми;
- фактичні дані про витрати конкурентів на просування послуги;
- фактичні дані про обсяги попиту на охоронні послуги та витрати на просування послуг фірми (не менше ніж за рік);
- перелік носіїв реклами.

Таким чином, охоронний бізнес досить специфічний і, незважаючи на економічну ситуацію, знаходиться на порозі якісних змін. Споживчі переваги сприяють зміні технологій охорони, впровадженню високотехнологічних комплексних систем безпеки, розширення кордонів і асортименту охоронних послуг. І для успішної діяльності організаціям у сфері забезпечення безпеки в даний час необхідно ретельне дослідження ринку охоронних послуг та більш широке застосування інструментів маркетингу.

УДК 65.012.413

Потайчук І. В. канд. юрид. наук, доц. ЗНТУ

КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ПРИВАТНОГО ОХОРОННОГО ПІДПРИЄМСТВА

Інтелектуалізація праці, посилення творчої складової розумової праці привели до необхідності пошуку і застосування нових методів та інструментів управління персоналом. Щоб відповідати вимогам ХХІ століття, недостатньо лише кваліфікації і ефективних методів праці. Нове століття вимагає і нової компетентності. Головний інструмент управління персоналом сьогодні – лідерство, про це свідчить значна кількість досліджень зарубіжних авторів.

Компетентність – поінформованість, обізнаність, авторитетність. Компетентність також визначається як набута у процесі навчання інтегрована

здатність особистості, яка складається із знань, досвіду, цінностей і ставлення, що можуть цілісно реалізовуватися на практиці.

Компетентність передбачає реалізацію здібностей: співвідносити власні економічні інтереси й потреби з наявними матеріальними, трудовими, природними й екологічними ресурсами, інтересами й потребами інших людей та суспільства; застосовувати технології моніторингу ресурсів і забезпечення стійкого росту; організувати власну трудову та підприємницьку діяльність і працю колективу, орієнтуватися в нормах і етиці трудових відносин; аналізувати й оцінювати власні професійні можливості, здібності та співвідносити їх з потребами ринку праці; складати, здійснювати й оцінювати плани підприємницької діяльності та особисті бізнес-проекти, розробляти програми дій та прийняття економічно й екологічно обґрунтованих рішень у динамічному світі; презентувати та поширювати інформацію про результати – продукти власної економічної діяльності та діяльності колективу.

Вивчення управління персоналом забезпечує формування не тільки соціальної, але багато в чому інтелектуальної і часової компетентності працівників усіх рівнів, і в першу чергу – керівників, в тому числі приватного охоронного підприємства. В сучасних умовах цінність цих якостей для ефективної діяльності неухильно підвищується. До того ж, знання науки управління персоналом виступає найважливішою складовою частиною професійної компетентності керівників підприємств.

За теорією опосередкованого лідерства Р. Фішера та А. Шарпа, для реалізації функцій лідерства не завжди необхідно займати формальну позицію лідера, тому лідер повинен оволодіти деякими навичками. Для здійснення лідерства необхідна наступна лідерська компетентність – здатність до чіткого формулювання бажаних результатів; бачення перспективи; встановлення відносин співробітництва; освоєння нових форм навчання. Згідно з теорією пов'язуючого лідерства Дж. Ліпман-Блюмена, сучасний лідер повинен вміти встановлювати зв'язки між власними спонуканнями та цілями, а також цілями і спонуканнями інших людей. Лідер повинен оволодіти такими здатностями як особистісна автентичність та відповідальність, політичний прагматизм, заснований на етичних принципах, навички побудови спільноти однодумців, орієнтація на довгострокову перспективу, лідерство на основі довіри, надання можливостей і підвищення, пошук сенсу життя, які і формують лідерську компетентність.

Отже, справжній лідер, компетентний керівник – це командний гравець, тому на перше місце серед складових компетентності виходять здатності до колективної взаємодії. Це актуально і для вітчизняних підприємств. Сучасні українські підприємства працюють в надзвичайно нестабільних умовах зовнішнього середовища, які приводять до ускладнення внутріфірмових відносин та вимагають від керівників прийняття оригінальних, творчих рішень,

гнучкості. Сучасні менеджери все більше сприймаються як керівники-іноватори, які повинні мати поглиблені знання в різних сферах, і ці знання повинні постійно поповнюватися та актуалізуватися. Формування компетентності керівників українських підприємства, зокрема охоронних, на цих засадах дозволить більш ефективно управляти підлеглими в різних ситуаціях, створити команду однодумців, які б плідно працювали для досягнення цілей організації, забезпечити ефективне делегування, тощо.

УДК 351.743

Крамаренко Ю. М.¹, Компанієць Д. О.²

¹канд. юрид. наук, доц. ЗНТУ

²канд. юрид. наук, доц. ЗНТУ

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАКТИКИ НАДАННЯ ОХОРОННИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Набрання чинності Законом України «Про охоронну діяльність» у жовтні 2012 року та прийняття відповідних підзаконних нормативно-правових актів дійсно надали поштовх до підвищення ефективності та удосконалення практики надання охоронних послуг в Україні, проте, на нашу думку, існують і певні проблемні питання, до яких можна віднести наступні.

1. Обмеженість використання персоналом приватних охоронних структур спеціальних засобів та зброї.

2. Недосконалість підготовки та перепідготовки персоналу приватних охоронних фірм.

Відповідно до ч. 3 ст. 16 Закону України «Про охоронну діяльність» застосовувати заходи фізичного впливу та спеціальні засоби дозволяється тільки після попередження голосом і жестами про намір їх застосування, при цьому ані із закону, ані із практики застосування заходів впливу є незрозумілою необхідність та особливість обов'язкового «попередження жестами». Так, згідно із чинними законодавством, що стосується використання спеціальних засобів у правоохоронній діяльності, визначено, що використанню спеціальних засобів, за винятком необхідності відбиття раптового нападу, має передувати попередження про намір їх застосування. При цьому попередження може бути зроблене голосом, а при значній відстані або зверненні до великої групи людей – через гучномовні пристрої, підсилювачі мови, і в кожному випадку бажано рідною мовою осіб, проти яких ці засоби застосовуються, та українською і російською мовами не менше як 2 рази з наданням часу, достатнього для припинення правопорушення. Отже, обов'язковість та конкретність щодо «жестів» чинне законодавство не визначає. На нашу дум-

ку поняття «попередження жестами» необхідно виключити із ст.16 вищевказаного Закону.

Крім того, згідно із Постановою Кабінету Міністрів України № 97 від 11.02.2013 року «Про затвердження переліку спеціальних засобів, придбання, зберігання та використання яких здійснюється суб'єктами охоронної діяльності» електрошокові пристрої та пристрої вітчизняного виробництва для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами не смертельної дії, та зазначені патрони можуть придбаватись, зберігатись та використовуватись виключно суб'єктами охоронної діяльності, які здійснюють охорону особливо важливих об'єктів права державної власності або надають охоронні послуги із залученням власного транспорту реагування та використанням пунктів централізованого спостереження. Згідно із Наказом МВС України № 375 від 18.04.2013 року «Про затвердження Порядку обладнання транспорту реагування суб'єкта охоронної діяльності засобами радіотехнічного зв'язку, кольорографічними схемами (написами), світловими та звуковими сигналами» транспорт реагування обладнується засобами радіотехнічного зв'язку, зокрема радіостанціями, засобами стільникового, супутникового, транкінгового зв'язку.

Таким чином, використання таких спецзасобів потребує значних витрат. Так, затрати на обладнання транспорту реагування складуть від мінімальних 2 тис. до 30 тис. доларів США – вартість автомобільних радіостанцій складає – від 100 до 800 доларів США (вартість терміналів супутникового зв'язку або засобів супутникового зв'язку – від 1 тис. до 20 тис. доларів, вартість засобів транкінгового зв'язку – від 300 (симплексних радіостанцій) та від 1,2 тис. (дуплексних) до 12 тис. доларів США). Крім цього, згідно ст. 320 Податкового кодексу України, за використання каналу зв'язку необхідно сплатити збір за радіозв'язок.

Ще одним проблемним питанням є якісна підготовка персоналу охоронних фірм. Як показує практика, така підготовка часто полягає у формальному отриманні свідоцтва про проходження відповідної підготовки та отримання охоронником відповідного розряду. МВС при проведенні контролю ліцензійних умов перевіряє відповідність персоналу за формальним критерієм – є чи немає у охоронника свідоцтва. Отже якість персоналу фактично знаходиться поза межами контролю. Відповідно до листа МОН України № 1/12–1345 від 06.04.2009 року на території України підготовку персоналу охоронних фірм здійснювало 36 центрів підготовки, при цьому майже третина їх знаходяться в Луганській та Донецькій областях (4 та 6 відповідно). Отже сьогодні, з одного боку, скоротилась можливість охоронних фірм відправляти на перепідготовку свій персонал, а з іншого, – надало ще більше можливості здійснювати формальний підхід приватних охоронних фірм до цього питання.

Вказані питання потребують детального обговорення та вирішення як на теоретичному, так і на практичному рівнях.

ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДРОЗДІЛІВ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

На даний момент економіка нашої країни переживає дуже складний період. Світова економічна криза, вади законодавства, економічні реформи уряду, застарілі техніка і технологія, некомпетентність персоналу, тиск збоку кримінальних угруповань – все це залишає свій відбиток на діяльності підприємства в цілому, та на його розвитку зокрема. Тому успішне функціонування і економічний розвиток українських підприємств багато в чому залежить від вдосконалення їх діяльності у сфері забезпечення економічної безпеки. Важливим аспектом для ефективного управління є розуміння економічної безпеки підприємства як складного комплексного явища. Тому проблема пошуку і впровадження в практику нових форм і методів управління, розробка стратегії економічної безпеки підприємств дозволили б підготувати і реалізувати відповідні програми дій по нейтралізації зовнішніх і ліквідації внутрішніх, постійно виникаючих загроз.

Оскільки економіка є однією із найважливіших сторін життєдіяльності людини, то проблеми економічної безпеки стають актуальними не тільки для підприємств чи окремих осіб, але й для суспільства загалом. У науковій літературі економічна безпека визначається як стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суб'єкта підприємницької діяльності, країни, їх можливість без втручання ззовні вибирати шляхи і форми економічного розвитку та здійснювати їх реалізацію.

Потрібною передумовою ефективного захисту сфери економічної діяльності від злочинних посягань є виявлення і вивчення обставин та умов, які передують здійсненню злочинів. Тільки комплексний та багатофункціональний підхід до аналізу забезпечення безпеки економічної діяльності як внутрішнього, так і зовнішнього характеру може допомогти виявити і розробити цілеспрямовані заходи щодо запобігання криміналізації фінансово-кредитної системи. Економічна безпека є одним з основних елементів забезпечення життєздатності підприємства в цілому. Від її ефективної організації залежать практично всі напрями діяльності підприємства.

Отже, в підприємницькій діяльності гарантування безпеки – цілісне явище, що має свою чітку структуру й систему. Перед нею стоїть конкретна мета, якої досягають вирішенням управлінських і специфічних завдань.

Діяльність із гарантування безпеки на підприємстві спрямована на конкретні об'єкти і здійснюється особливими засобами і методами. Вона тісно

пов'язана з діяльністю всіх функціональних ланок підприємства і має здійснюватися комплексно. Будучи підсистемою організації, ця діяльність має здійснюватися з позицій сучасного менеджменту – науки, практики і мистецтва управління виробництвом, послугами, збутом, персоналом відповідно до умов ринкової економіки, демократичних і економічних свобод.

Дослідження економічної безпеки підприємства дозволило визначити її як важливу складову ефективної діяльності підприємства, на що вказують певні аспекти цього явища.

По-перше, система економічної безпеки кожного підприємства є індивідуальною, її повнота і дієвість залежать від чинної в державі законодавчої бази, від обсягу матеріально-технічних і фінансових ресурсів, виділених керівниками підприємств, від розуміння кожним з працівників важливості гарантування безпеки бізнесу, а також від досвіду роботи керівників служб безпеки підприємств.

По-друге, надійна економічна безпека підприємства можлива лише за комплексного і системного підходу до її організації. Ця система забезпечує можливість оцінити перспективи зростання підприємства, розробити тактику і стратегію його розвитку, зменшити наслідки фінансових криз і негативного впливу нових загроз та небезпек.

УДК 336.719

Романюк І. В.¹, Фролов О. В.²

¹студ. гр. УФКС-110 ЗНТУ

²старш. викл. ЗНТУ

ОХОРОНА БАНКІВ

Перехід України до ринкової економіки характеризується не тільки формуванням нових виробничих відносин, а й зміною відносин в інших сферах життя. Насамперед, переходу до ринкових відносин стали притаманні різного роду кризи, в тому числі політичного, економічного, суспільного характеру, відставання менталітету більшості громадян країни від реалій життя. Кризи, як правило, супроводжуються різноманітними негативними явищами в економіці: поширенням недобросовісної конкуренції, промислового шпигунства, зростанням злочинності, появою корупції, збільшенням частки тіньового сектору економіки. За таких обставин підприємництво, й в тому числі банківська діяльність, все більше стає об'єктом різного роду протиправних і злочинних дій.

Правоохоронні органи самостійно не в змозі забезпечити повний і ефективний захист підприємницької діяльності від значної кількості правопорушень та злочинів і вимушені спрямовувати основні свої зусилля, насамперед,

на їх розкриття. Об'єктивно сформувалася необхідність вжиття заходів захисту бізнесу з боку самих підприємств, за рахунок власних сил, спрямованих передусім на створення системи протидії скоєнню таких правопорушень і злочинів.

Враховуючи вищезазначене, на сьогодні постають нові завдання, пов'язані з розробкою тактичних прийомів, практичних рекомендацій, спрямованих на організацію охорони та попередження злочинів, вчинених у банківській сфері, які на сьогодні залишаються малодослідженими, що й обумовлює актуальність теми.

Організація банківської безпеки – трудомісткий, багатогранний процес, який торкається практично всіх сторін діяльності банку. Водночас безпека банку – це завдання не тільки підрозділу безпеки. Кожен підрозділ і працівник банку, реалізуючи відповідні технології та виконуючи свої обов'язки відповідно до вимог законодавчих та нормативних актів, є гарантом безпеки банку. Більше того, заходи безпеки – це не тимчасові вимоги, не чергова кампанія. В умовах ринку і конкуренції – це один із способів існування комерційної структури. З першими успіхами і невдачами рано чи пізно до кожного бізнесмена приходить розуміння необхідності самостійного забезпечення захисту своїх прав, інтересів, власності, своєї діяльності.

Забезпечення безпеки банківської діяльності здійснюється в умовах існування великої кількості загроз їхньому бізнесу, які періодично то набувають досить небезпечного характеру, то практично зникають. Різноманітне походження таких загроз зумовлює необхідність побудови комплексних систем захисту бізнесу, які б включали заходи організаційного, правового, економічного, ідеологічного, соціального характеру та ін. Функціонування цих систем забезпечується через діяльність як спеціалізованих підрозділів безпеки, так і всіх інших підрозділів і працівників підприємства, фірми, банку. Ефективність таких систем значною мірою залежатиме від уміння персоналу кожної комерційної структури розпізнавати загрози їхній діяльності, активно протистояти їм, забезпечувати грамотну і безпечну поведінку в умовах реалізації таких загроз. Тому вивчення основ забезпечення безпеки комерційної діяльності підприємств, фірм, банків є однією з умов формування професійних навичок сучасного фахівця, ефективної його роботи та забезпечення кар'єри.

Крім того, ефективність заходів безпеки досягається лише тоді, коли вони провадяться в комплексі з маркетинговою діяльністю, відповідними кадровою політикою та методами управління. Рекомендації з безпеки повинні враховуватись під час розроблення банківських технологій та методик проведення банківських операцій.

СЕКЦІЯ «МІЖНАРОДНИЙ ТУРИЗМ»

УДК 379.851

Зайцева В. М. канд. пед. наук, проф. ЗНТУ

ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ В ІНДУСТРІЇ ТУРИЗМУ – ГЛОБАЛЬНА МЕРЕЖА АМАДЕУС

Використання комп'ютерних технологій останнім часом все більше охоплює туристський ринок України. Доказ тому – стрімке зростання підключень нових агентств до глобальних комп'ютерних систем бронювання (далі КСБ) Amadeus, Galileo, Sabre, Worldspan, Fidelio. Лише за 2013 рік ці КСБ практично подвоїли число своїх користувачів. Багато в чому, завдяки зростаючій популярності Інтернет.

Комп'ютерні системи бронювання дозволяють суттєво покращити якість обслуговування клієнтів за рахунок скорочення часу на оформлення квитків, забезпечити їх бронювання, підвищити якість і ефективність роботи персоналу авіа-компаній. КСБ мають великий вплив на всю туристичну сферу, оскільки надають не тільки авіапослуги, але і послуги проживання в готелях, оренду автомобілів, круїзні поїздки, інформацію про місце перебування, курси валют, повідомлення про погодні умови, автобусне і залізничне сполучення. Тобто, такі системи дозволяють резервувати усі основні сегменти туру – від місць в готелях до квитків у театр і страхових полісів.

Для швидкого і безпомилкового контролю операцій повноцінного аналізу існуючої ситуації, швидкості і повноти обслуговування гостя у фронт-офісі, тобто для забезпечення високої економічної ефективності та високої якості послуг, неминучим і незамінним стає впровадження автоматизованих інформаційних систем управління, а саме Amadeus, як найефективнішої КСБ світу.

Створена вона була в 1987 році за участі таких крупних авіакомпаній як «AirFrance», «SAS», «Iberia». Також в її створенні приймали участь близько 25 малих авіакомпаній і повноцінно вона почала працювати у 1992 році.

Першочергово система Amadeus була виключно європейською, проте в 1995 році авіакомпанія Continental Airlines стала співвласником за рахунок поєднання Amadeus та SystemOne. А вже з 1997 року система була представлена і на вітчизняному ринку. На сьогодні Amadeus є лідером на Європейському ринку та у Південній Америці, а також займає значні позиції в Африці та Азії. Щодня системою Amadeus користується близько 38 мільйонів туристів та 12 тисяч турагентів. В свою чергу за допомогою Amadeus турагенти можуть вільно звернутися до 120 тисяч туроператорів по всьому світі.

Головний офіс Amadeus знаходить у Мадриді (Іспанія) та проводить за одну секунду більше 2600 трансакцій. У центрі задіяні більше 1000 працівників, які приймають та обробляють заявки на бронювання та резервування.

Основною з переваг цієї системи є те, що вона може надати інформацію про наявність вільних номерів, всі можливі тарифи та маршрути рейсів, а також гарантує не змінність ціни та підтвердження броні.

Для більш зручного використання в систему Amadeus включено такі підсистеми як: AmadeusFerry, AmadeusTickets, AmadeusVideotext, які в свою чергу дають можливість:

- отримати великий вибір послуг для туристів, які подорожують поромом;

- резервувати квитки на різноманітні розважальні та спортивні події (близько 300 тисяч квитків щодня);

- бути завжди на зв'язку з туристським агентством.

Список продуктів та рішень, що пропонується системою Amadeus постійно оновлюється, звертаючи свою увагу на зміни в індустрії туризму та орієнтуючись на потреби агентств.

Завдяки змінам, які впроваджуються в систему, вона здобуває все більшого поширення. На сьогодні значно знизилася цінова політика, з'явилися більш гнучкі умови підключення, які постійно еволюціонують. Діє встановлений рівень продуктивності роботи, досягнувши якого, туристська компанія (навіть невелика) отримає можливість безкоштовно користуватися системою. Для охоплення більшої кількості фірм, система постійно оновлюється, переглядаються цінові політики тощо.

В Україні Amadeus представлений з 1997 року і на сьогодні займає лідируючі позиції. В 500 українських туристських фірмах розміщено більше 800 терміналів з підключенням до системи.

Amadeus Україна пропонує найбільш широкий перелік типів підключення до Центральної Системи, що дозволяє користувачеві зробити оптимальний вибір, що враховує всі особливості бізнесу агентства. Внаслідок цього, є можливість запропонувати будь-якій категорії агентств найбільш вигідні умови, що дозволяють повністю виключити витрати, пов'язані з використанням системи бронювання. Незалежно від того, чи вибрав користувач економічне підключення через публічний Інтернет (як і 90% користувачів), або скористався складнішим, таким, що базується на галузевих мережах зв'язку – Amadeus надасть акуратний і бездоганий доступ до необхідної інформації.

СУЧАСНИЙ СТАН ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ЗАПОРІЗЬКОГО РЕГІОНУ

Туризм сьогодні вважається одним із перспективних напрямів соціально-економічного розвитку Запорізького регіону. У Програмі розвитку рекреаційно-курортного комплексу та туризму в Запорізькій області на 2011 – 2015 роки визначено, що туризм на Запоріжжі є надзвичайно важливим фактором, розвиток якого сприяє економічній стабільності регіону, його інвестиційній привабливості та перспективі розвитку в загальнодержавному вимірі. Основна мета Програми – створення кокурентоспроможного туристичного продукту, який має максимально задовольнити потреби вітчизняних та іноземних туристів за умови збереження історико-культурних, природних, рекреаційних та лікувальних ресурсів. На сьогодні розвиток туристично-рекреаційної сфери є другим пріоритетом Стратегії регіонального розвитку Запорізької області до 2015 року, який передбачає розвиток регіону як історико-культурного та туристично-рекреаційного центру Півдня України. В області особливо активно розвиваються історичний, спортивний, зелений, сільський, дитячий, молодіжний, діловий, етнотуризм та інші види внутрішнього та зовнішнього туризму.

Своєрідністю краю є унікальне поєднання природних умов, ландшафтів, різноманітних рекреаційних ресурсів із рядом емоційно потужних пам'яток історії, археології, монументального мистецтва та архітектури. На державному обліку перебуває 8031 історико-культурних пам'яток. До Державного реєстру національного культурного надбання України внесено 18 пам'яток області: 8 пам'яток археології та 3 заповідники.

На території області функціонує 515 туристичних та санаторно-оздоровчих закладів, 88 закладів готельного типу, 22 садиби сільського (зеленого) туризму, 38 ліцензованих суб'єкта туристичної діяльності (туроператори).

За даними Головного управління статистики у Запорізькій області динаміка кількості санаторно-курортних та оздоровчих закладів тривалого перебування свідчить про те, що з 2010 по 2013 роки відбувається збільшення кількості санаторіїв та пансіонатів з лікуванням на 18,8%, баз та інших закладів відпочинку на 13,5% (але місць в них стало менше на 7,6%), місць у будинках і пансіонатах відпочинку на 22%. Кількість дитячих оздоровчих таборів теж збільшилась на 14%, але місць в них стало менше на 7%. На жаль, кількість санаторіїв-профілакторіїв значно зменшилось (на 33%).

Кількість колективних засобів розміщення складає 358 з кількістю місць – 35805, що на 43 заклади та на 117 місць більше в порівнянні з 2012 роком. Кількість розміщених в колективних засобах складає 287319 осіб, що на 14840 осіб менше показників 2012 року.

У Запорізькій області за 2013 р. спостерігаються позитивні тенденції розвитку внутрішнього туризму (див. табл. 1). У 2012 р. внутрішніх туристів було 9,6 тис. осіб, а в 2013 р. – зросло на 134% (22,5 тис. осіб).

Таблиця 1 – Туристичні потоки

Роки	Кількість туристів, обслугованих суб'єктами туристичної діяльності України –усього	Із загальної кількості туристів			Кількість екскурсантів
		іноземні туристи	туристи-громадяни України, які виїжджали за кордон	внутрішні туристи	
2010	88821	17656	24938	46227	55067
2011	60055	1541	23882	34632	49726
2012	35428	760	25023	9645	22722
2013	54415	778	31107	22530	27193

Це свідчить про зміни уподобань українців у зв'язку з кризою на користь більш дешевого виду відпочинку. Зменшився потік й іноземних туристів. Якщо у 2010 р. Запорізьку область відвідало 17,7 тис. осіб, то в 2013 р. – на 95,5% менше (0,8 тис. осіб). Стосовно туристів-громадян України, які виїжджали за кордон, то їх кількість зросла на 24,4% у 2013 р. порівняно з 2012 р.

УДК 327.5:379.85

Гурова Д. Д. канд. геогр. наук, доц. ЗНТУ

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Прагнення України до євроінтеграції впливає з геополітичного положення й історії нашої держави. Як одна з найбільших країн континенту вона – об'єктивно важливий чинник процесів, що відбуваються в Європі і не може залишатися осторонь тих динамічних інтеграційних процесів, які сьогодні визначають її обличчя.

Починаючи з літа 2012 року, тобто з часів проведення в Польщі та Україні ігор Чемпіонату Європи з футболу, туристична привабливість нашої держави поступово зростала, поки не відбулися події Євромайдану та війни на Сході України. Але, ще на початку січня 2014 року, відомий британський трепел-портал Rough Guide у своїх рекомендаціях на 2014 рік виділив Україну як місце для обов'язкового відвідування одразу у двох категоріях. Так, у топ-10 міст, призначених для відвідування, на п'ятій позиції знаходиться Львів.

Другу сходинку найкращих напрямків обійняв кримський півострів. Але, на жаль, із окупацією Російською Федерацією і фактичною анексією Кримського півострова, він перетворився з перспективної туристської дестинації на аутсайдера туризму, мабуть, на довгі роки.

Нажаль, на сьогодні можемо лише констатувати, що на фоні зростаючої конкуренції на світовому ринку туристських послуг і внаслідок дії ряду факторів, відрив України від провідних туристських країн збільшується, переміщуючи її на «периферію» туристських потоків.

Прогнозовані мінімальні обсяги виїзного турпотоку Україна все-таки втримає: туроператори запевняють, що туризм там поки не «помер», а його розвиток відбувається прогнозовано, хоча і з поправкою на «революцію і громадянську війну на півдні-сході. Однак, крім політичних обставин ринок «гнітить» падіння курсу гривні в чотири рази, при цьому в неспокійній ситуації активізуються незрозумілі фінансові схеми, а візові служби, на тлі обіцянок введення безвізового режиму для України, різко збільшують кількість відмов українським туристам.

Згідно з аналізами російських дослідників, падіння доходів від туризму на Україні може скласти до 50%, що обійдеться мінімум в \$1,5 млрд Основну частку цієї цифри складає зниження російського в'їзного турпотоку практично до нуля, а також приєднання Криму до Росії.

За даними учасників ринку, у першому кварталі 2014 року ринок втратив близько 80%. До кінця першого півріччя ситуація трохи покращилася, і падіння продажів турів за підсумками шести місяців, у порівнянні з аналогічним періодом минулого року, склало близько 40%.

Однак, і з виїзного туризму прогнози залишаються песимістичними. Як і всі підприємства сфери послуг, місцеві фірми не очікують підвищення рентабельності через погіршення купівельної спроможності населення. В туризмі, за оцінками місцевих експертів, із-за високих політичних ризиків деякі контрагенти відкладають реалізацію проектів, запланованих на більш пізній термін. При цьому експерти пророкують закриття дрібних українських турфірм.

Протягом останніх двох-трьох років спостерігається експансія російських туроператорів на вітчизняний ринок, вони пропонують продукт, аналогічний продукту українських туроператорів, але за значно нижчою ціною. З березня 2014 року наші громадяни бойкотують послуги таких операторів як Tez Tour, TUI, News Travel, Natali Tours,, тощо.

Ну і ще одним чинником кризи є неспроможність українських туроператорів, яким раніше довіряли наші співвітчизники. Наприклад, такий «монстр», як компанія «Гамалія» зараз на межі банкрутства – там залишилася одна третина працівників порівняно з 2013 роком, рівень кваліфікації яких залишає бажати кращого, так як зарплату вони не отримують з жовтня минулого року.

У будь-якому разі з розвитком сегмента електронного туризму (GDS, TATE, online booking), який розвивається семимильними кроками, в тому числі і в Україні, роль відправних туроператорів за останні кілька років значно зменшилася і продовжить зменшуватися в подальшому. Більш перспективно виглядають невеликі агентства, що пропонують клієнтам, які не мають

доступу в Інтернет, пакет онлайн послуг, включаючи чартерний авіапереліт, трансфер, розміщення в готелі та інші послуги.

Шлях виходу турбізнесу України з кризи тернистий і довгий. Новому уряду і підприємцям доведеться сильно постаратися, щоб протягом трьох–п’яти років вийти на рівень 2013 року, особливо в прийимальному туризмі, який дає країні додаткові валютні надходження. Але для цього в країні повинен бути мир та спокій, бо безпека туристів – головна задача туристської галузі.

УДК 379.85

Кукліна Т. С. канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СТУДЕНТІВ З «ОРГАНІЗАЦІЇ АНІМАЦІЙНИХ ПОСЛУГ» ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Анімаційна діяльність є унікальною, оригінальною і неповторною областю діяльності, яка відрізняється широкою різноманітністю зв’язків з дійсністю, складністю взаємин компонентів своєї внутрішньої структури.

Число людей, що активно користуються плодами діяльності культурно-анімаційних установ, а також самих творців цього процесу – менеджерів-аніматорів, режисерів-постановників, виконавців, педагогів – постійно зростає. Роль і значення дозвілля в житті людини великі і, поза сумнівом, зростатимуть з підвищенням матеріального, економічного, соціального рівня його життя і суспільства в цілому. Звідси зрозумілий підвищений інтерес до здобування вищої професійної освіти, пов’язаної з анімаційною діяльністю.

Найбільш важливе значення мають організаторські, творчі, цивільні і етичні якості фахівця анімаційної діяльності. Професійна майстерність аніматора за своєю природою унікально. Воно визначається високим рівнем майстерності художньої і етичної дії на особу, колектив, великі та малі групи людей в умовах дозвілля. Проте професійна майстерність не може бути сформована в ході навчання, в студентській аудиторії, тут лише закладаються його основи. Професійну майстерність фахівця-аніматора є сукупність теоретичних знань і практичного досвіду, отриманого в результаті професійної діяльності.

По оцінках фахівців, в даний час включення анімаційних програм культурно-пізнавального, спортивно-туристського, розважального характеру в змісті туристських маршрутів і поїздок підвищує їх престижність і затребуваність на ринку туристських послуг.

За нашими даними, отриманими в ході дослідження, споживачі туристських послуг чекають розважальних програм – 35%, культурно-пізнавальних – 40%, спортивних – 25%. По оцінках експертів, фахівців туристського бізнесу з досвідом роботи більше 5 років, тільки близько 23% туристських маршрутів

забезпечено якісними анімаційними програмами. В той же час, всі опитані нами фахівці туристських фірм (більше 100 чоловік) підтвердили необхідність анімаційних програм в туристських маршрутах.

Зарубіжний туристський ринок досить добре насичений анімаційними програмами, які дозволяють розширювати межі видовищного туру.

Використовуючи зарубіжний досвід, можна з упевненістю сказати, що для повноцінної організації дозвілля потрібне наступне: зацікавленість і підтримка держави; матеріальна база; кваліфіковані фахівці.

Проблеми формування основ професійної майстерності фахівця-аніматора необхідно зв'язувати, з одного боку, з освоєнням теоретичних знань, а, з іншого боку, з оволодінням методами і прийомами, уміннями і навиками професійної діяльності. Синтез теоретичних професійних знань, практичних умінь і навиків в сукупності з талантом, здібностями і якостями особи є базовою основою професійної майстерності фахівця-аніматора, необхідного для успішного вирішення різнопланових професійних завдань анімаційної діяльності.

Методикою формування професійної майстерності фахівця-аніматора передбачається розвиток професійних якостей майбутнього фахівця в ситуації діяльності, де забезпечується особливо високий рівень професійної самоорганізації студента. Діяльно-особистісний підхід створює умови індивідуально-творчого навчання, розкриття індивідуальних якостей майбутнього фахівця, його професійних здібностей, розвитку комунікативних якостей в реальній роботі з людьми.

Мета професійної діяльності фахівця-аніматора обумовлена необхідністю формування духовно-етичних цінностей особи, її емоційно-естетичного, інтелектуального потенціалу, розвитку творчих здібностей в умовах дозвілля. Це визначає і набір засобів, за допомогою яких фахівець-аніматор включає людей в різні види діяльності у сфері дозвілля.

Підготовка фахівців для анімаційної сфери здійснюється в певній системі. Туристські вузи дають можливість готувати кадри з вищою освітою для роботи на різних туристських маршрутах. Природно, що кожен вищий учбовий заклад туризму накопичив певний досвід підготовки висококваліфікованих фахівців, і кожен такий досвід гідний узагальнення і використання в роботі.

Безперервна, багаторівнева туристська освіта повинна поставити перед собою мету підготувати таких фахівців-професіоналів, які зробили б туризм не засобом перетворення суспільства по законах краси, а суттю, визначальною парадигми культурного і етичного розвитку країни. От чому виховання естетичної уяви, смаку, розвиток фантазії, формування активної, творчої, дієвої позиції в професії і в соціальному житті є найважливішими і необхіднішими аспектами професійної підготовки фахівця.

ЧИННИКИ ЗРОСТАННЯ ВІДВІДУВАНOSTІ МУЗЕЇВ СВІТУ

У музеїв світу на сьогодні однією з актуальних проблем залишається відвідуваність. Музеї трансформуються в аттракціони, надаючи унікальні високоякісні послуги, щоб збільшити відвідуваність і конкурувати на світовому ринку дозвілля з парками розваг, і це проходить успішно: 58 млн відвідувачів проти 56 млн Лувр – найвідвідуваніший музей в світі – відвідуваність 9,9 млн, Діснейленд в Парижі – 25 млн щорічно. Музеї Смитсонівського наукового інституту в США – 24 млн. Національний Києво-Печерський історико-культурний заповідник – 968 тис. відвідувачів.

Музеї розробляють власні стратегії розвитку, щоб утримати стару клієнттуру і вона поверталась знов і зроб до музею, а ще складніше в сучасних політичних та економічних умовах напрацювати нову музейну аудиторію. Саме тому є актуальним аналіз кожним музеєм, тих чинників, яким можна скористатись для збільшення відвідуваності. Чинники зростання відвідуваності світових музеїв є наступними.

По-перше, розрекламовані світові та національні шедеври. Визнання суспільством за введеним до туристичного обігу експонатом статусу шедеву національного та світового рівня, а також реклама, ажітаж навколо шедеву значно збільшать відвідуваність музею. Сикстинська капелла з розписами стелі є найпривабливішою серед музеїв Риму. На сьогодні відвідуваність Сикстинської капелли в середньому сягає 10 тис. осіб на день. Для збереження фресок від пилу та вологи були здійснені спроби зменшити відвідуваність шляхом скорочення годин прийому та збільшення вхідної плати, але вони не змінили ситуацію: відвідуваність залишилась надзвичайно високою.

По-друге, трансформація музеїв в доступний центр дозвілля. Якщо мова йде про музеї, то в Україні це пов'язують з культурною спадщиною, освітою, просвітництвом, духовністю. Однак в світі музеї все частіше розглядають як клієнтоорієнтований елемент індустрії розваг та сфери гостинності, туристичної інфраструктури, соціально-культурного сервісу. Музеї стали важливою частиною ринку гостинності та дозвілля, конкурують за час і гроші на ринках дозвілля та розваг, допомагають розвивати туризм, грають культурну та економічну роль в своїх містах та селах.

По-третє, зворотній зв'язок між музениками та музейною аудиторією – музеї представлені в соціальних мережах, Google Art Proect.

По-четверте, популяризація відвідування музеїв серед студентів та школярів. У 2013 р. 22 млн відвідало музеї України (з них 45,5% – 10311,4 тис. студентів, учнів).

По-п'яте, підвищення соціально-культурного сервісу – пандуси, спеціальні ліфти та інші «зручності» для відвідувачів з інвалідністю.

По-шосте, запровадження інноваційних технологій, і як наслідок підвищення соціально-культурного сервісу музеїв – аудіогіди, складні підсвітки експозиції, інтерактивні музеї та окремі експонати, різноманітні девайси – монітори, голографічні копії.

По-сьоме, продаж зменшених копій найаттрактивніших експонатів. Розеттський камінь щорічно приносить прибуток приблизно 27 млн доларів за рахунок продажу сувенірів з його зображенням.

По-восьме, зони з копіями музейних предметів, які можна торкатись, – для сліпих, дітей, ін.

По-дев'яте, місця для відпочинку, вентиляція, кондиціонер, кафе в музеї.

По-десяте, широка участь українських музеїв в міжнародній акції «Ніч в музеї» з 17 на 18 травня (Міжнародний День музеїв).

По-одинадцять, розвиток музейних анімаційних та театральних програм.

УДК 331.108.24:338.48

Шевченко О. В. канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ПРИНЦИПИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ

Інвестиційна діяльність страхових компаній є важливим елементом соціально-економічного розвитку суспільства. Економічне значення інвестиційної діяльності страхових компаній обумовлене великими обсягами їхніх інвестиційних ресурсів.

У вітчизняній та зарубіжній літературі існує значний досвід дослідження інвестиційної функції страхування. Свій внесок зробили М. Александрова, яка виокремлює інвестиційну функцію, що передбачає вкладення тимчасово вільних коштів страховика в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності з метою отримання прибутку О. Гвозденко, зазначає, що основним джерелом отримання прибутку для страхової організації більшості цивілізованих країн є інвестиційна діяльність, яка проводиться вкладанням частини тимчасово вільних коштів резервного страхового фонду в прибуткові науково-технічні проекти, комерційні угоди, цінні папери, державні короткострокові облігації, в депозити, тощо.

Відомо, що інвестування страхових фондів – це розміщення коштів страхових компаній, призначених для здійснення страхових виплат на принципах прибутковості, повернення, ліквідності та диверсифікації. Дані принципи є загальновизнаними у світовій практиці.

Принцип поворотності у разі розміщення активів, що забезпечує їх повернення у повному обсязі.

Принцип ліквідності означає, що структура вкладень повинна забезпечувати наявність у страховика засобів, здатних швидко і без додаткових витрат звернутися в грошові кошти. Іншими словами, страхова організація в будь-який момент повинна мати в наявності кошти, необхідні для виплати страхувальникам обумовлених договором сум у встановлені терміни.

Принцип диверсифікації (або принцип «змішування і розсіювання») вимагає розподілу інвестиційних ризиків на різні види вкладень, чим досягається зниження загальної ризикованості, а отже, підвищення стійкості інвестиційного портфеля страховика. Принцип має на увазі наявність великої кількості різномірних об'єктів інвестування. Не рекомендується концентрувати вкладення на одному підприємстві чи проєкті. Структура вкладень капіталу не повинна бути односторонньою як в територіальному, так і в галузевому аспектах.

Розглянуті принципи різною мірою актуальні в залежності від спеціалізації страхової організації. Для страховиків, що спеціалізуються на проведенні операцій зі страхування життя, очевидний пріоритет потреби в інвестиційному доході. Принцип ліквідності ж не має першорядного значення, оскільки цей вид страхування зазвичай носить довгостроковий характер. Для страховиків, що займаються проведенням операцій по ризикових видах страхування, важлива насамперед ліквідність активів. Зокрема, для страхових компаній, що займаються переважно іншими видами страхування, ніж страхування життя, найважливішим принципом інвестиційної діяльності є ліквідність, принцип дохідності має менше значення. У силу короткострокового характеру вкладень тут практично не враховується фактор інфляції. При управлінні резервами за договорами страхування життя, навпаки, на першому місці стоїть принцип прибутковості, а ліквідність не грає такої великої ролі завдяки довгостроковим характером договорів та узгодження термінів виплат з термінами інвестування.

УДК 323.174

Мамотенко Д. Ю. канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

У сучасних умовах значно зростає актуальність проблеми підвищення ефективності державного управління, яка не може бути вирішена без впровадження в роботу органів державної влади ефективних сучасних моделей управління, адекватних по складності новим умовам і потребуючих від системи відкритості та оперативності стосовно умов зовнішнього середовища. Підвищення ефективності державного управління є основною метою проведених у сучасних країнах реформ. Характерною ознакою адміністративних перетво-

рень є глобальність: втягнуто дуже багато країн; проведені реформи переслідують масштабні цілі – уряди в ході реформ заново визначають роль і завдання держави, його відносини із громадянами й суспільними інститутами.

У міжнародній практиці зміни інститутів виконавчої влади визначають поняттям «адміністративна реформа». Під цим терміном розуміються комплексні зміни в системі державного управління: як у функціонуванні самих органів адміністрування (внутрішні адміністративні процеси й процедури), так і в організації взаємодії із громадянами й різними суспільними інститутами й організаціями. При цьому слід зазначити, що адміністративна реформа як проект (програма) охоплює обмежений період часу. Одночасно, з метою збереження й розвитку результатів реформи, завданням адміністративних перетворень є впровадження системи управління змінами, що забезпечує «доведення» сформованих у процесі реформування інститутів державного управління, поширення кращої практики й формування порядку денного майбутніх реформ. Постійне поліпшення виконавчої влади є умовою рішення національних політичних і соціально-економічних завдань, забезпечення конкурентоспроможності країни в умовах глобалізації.

Основною метою нового державного управління повинно бути підвищення ефективності державного й муніципального управління. Важливим напрямком у рамках досягнення даної мети виступає підвищення якості й доступності державних і муніципальних послуг як основний аспект ефективності публічного управління. Так, в сучасних країнах, суть реформ державного управління складається в переході на клієнтську орієнтацію органів виконавчої влади, що припускає, насамперед, націленість їхньої роботи на задоволення запитів своїх споживачів – громадян і організацій.

Клієнтська орієнтація в діяльності державних службовців, а саме установка на те, що держава призначена для надання різноманітних послуг громадянам: з одного боку припускає облік потреб споживачів в одержанні державних послуг, з іншого – повинна стати основою формування системи управління за результатами в сфері держуправління, базою оцінки діяльності й мотивації держслужбовців. При цьому система управління повинна бути орієнтована на досягнення не просто результату, а суспільно-значимого результату.

Цілями нового управління повинні стати: забезпечення більшої ефективності, гнучкості, прозорості, більше тісного зв'язку із громадянами й організаціями – споживачами державних послуг. Ключовими завданнями реформ державного управління в рамках концепції нового державного управління виступає зниження державних видатків, поліпшення виконання державою своїх функцій і системи надання публічних послуг громадянам і організаціям, зміцнення довіри до влади з боку приватного сектора й суспільства.

При цьому необхідним елементом організації управління в системі органів виконавчої влади є моніторинг ефективності роботи органів влади, що являє собою

систему регулярного спостереження й оцінки результатів діяльності органів управління, пов'язану з досягненням цілей їх роботи, виконанням завдань і програм, а також своєчасного виявлення й усунення помилок і відхилень у роботі, контроль вірогідності отриманих результатів. Найважливішим компонентом системи моніторингу публічного управління є моніторинг надаваних органами виконавчої влади державних і муніципальних послуг.

Аналіз світового досвіду й вітчизняної практики дозволяє зробити висновок, що одним з важливих компонентів перетворень у сфері публічного управління є перехід на принципи клієнтської орієнтації в діяльності виконавчих органів державної влади й місцевого самоврядування. При цьому найважливішим стає пошук шляхів підвищення якості надання державних і муніципальних послуг.

УДК 658.5:338.24(075.8)

Патлах І. М. канд. політ. наук, доц. ЗНТУ

МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ ОПОРУ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ ЗМІНАМ НА ТУРИСТИЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Сьогодні очевидно, що підприємства для виживання на ринку та збереження конкурентоспроможності повинні час від часу вносити зміни у свою господарську діяльність. Сфера туризму в цьому відношенні – не виняток. Більше того, підприємства туристичної сфери в Україні є яскравим прикладом комерційних організацій, що динамічно розвиваються, і кожне з них знаходиться в умовах постійної боротьби за свою нішу на ринку туристичних послуг. Разом з тим неефективність функціонування туристичних підприємств підтверджує відсутність широкого практичного застосування методів управління їх організаційними змінами, а також невміння впоратись з опором, що виникає внаслідок запровадження змін на підприємстві.

Управління змінами (Change Management) – це сукупність робіт, які полягають у визначенні і впровадженні нових цінностей, стосунків, норм, стилю поведінки в межах організації, які підтримують нові способи виконання роботи і переборюють протистояння змін; досягнення консенсусу між споживачами і зацікавленими сторонами щодо певних змін, реалізованих для більшого задоволення їх потреб; планування, тестування і впровадження усіх аспектів переходу від однієї організаційної структури чи бізнес-процесу до іншого.

Проведення стратегічних змін в організації є дуже складним процесом. Тому, для того щоб провести зміни, необхідно, як мінімум, виконати наступне:

- проаналізувати, який опір може зустріти плановане змін. Особливу актуальність такий аналіз має у великих організаціях та в організаціях, що існували без змін досить тривалий проміжок часу, оскільки в цих організаціях

ях опір змінам може бути досить сильним і широко поширеним. Аналіз потенційно можливих сил опору дозволяє розкрити тих окремих членів організації або ті групи в організації, які будуть чинити опір змінам, і усвідомити мотиви неприйняття зміни;

– зменшити до можливого мінімуму цей опір (потенційний та реальний).

Зменшенню опору змінам належить ключова роль у здійсненні зміни;

– встановити статус-кво нового стану.

Основні види бар'єрів, що виникають при впровадженні нововведень:

1. Бар'єр некомпетентності (виникає у невпевнених у своїх силах працівників. Це спричинено їх сумнівами у здатності підвищити свою кваліфікацію чи перекваліфікуватися).

2. Бар'єр навичок, звичок, традицій (його породжують намагання працівників зберегти існуючий спосіб роботи).

3. Бар'єр збільшення навантаження (інновації, як правило, передбачають розширення виробництва праці, що сприймається працівниками як збільшення навантаження).

4. Бар'єр компенсації й винагороди (проявляється через переживання, пов'язані з невпевненістю, що додаткові зусилля будуть відповідно компенсовані).

5. Бар'єр ідилії (він є породженням задоволення працівників статусом, матеріальним забезпеченням, тощо).

Для того, щоб зрозуміти, як реагувати на опір, корисно виявити форми опору на наступних рівнях: організаційний рівень, рівень групи, рівень індивіда.

Розуміння того, на якому рівні виникає опір, і чим він характеризується, дозволяє менеджеру спрямувати зусилля в потрібному напрямку. Кожному з цих рівнів властиві свої особливості опору і свої прийоми впливу з метою зменшення опору.

Великий вплив на те, якою мірою керівництву вдається усунути опір змінам, надають методи подолання опору. До основних методів подолання опору організаційним змінам відносяться:

- навчання і надання інформації;
- залучення до участі в проєкті;
- стимулювання і підтримка;
- переговори і угоди;
- кадрові перестановки і призначення;
- приховані і явні заходи примушення.

Основну увагу необхідно приділяти не виконанню конкретних завдань, а діяльності окремих груп, наділених новими знаннями і навичками, координації загальних зусиль замість управління окремими процесами. Залучення співробітників із різними поглядами, обговорювання проблем має вирішальну роль під час ускладнення ситуації з підсиленням протидії. У сприятливій атмосфері співробітники відкриваються новим ідеям, переглядаючи старі принципи і переболюючи вороже ставлення та загальний опір новому.

ФОРМУВАННЯ БРЕНДУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Останнім часом в нашій країні виявляється великий інтерес до одного з напрямків маркетингу – брендингу, що вивчає створення і управління торговими марками. Актуальність вивчення даного напрямку маркетингових технологій сьогодні обумовлено економічною необхідністю. Більшість вітчизняних підприємств, насамперед, пов'язані зі споживчим ринком, тобто, ринком товарів і послуг, призначених для особистого користування.

Актуальним нині є розробка методики застосування брендингу на вітчизняних підприємствах. Бренд володіє великим потенціалом та є невід'ємним елементом ринкових відносин, фактором підвищення конкурентоспроможності продукції, захисту від недобросовісної конкуренції. Бренд стає дедалі важливішим економічним важелем в умовах активізації торгівлі та глобалізації міжнародного торговельного простору, що дає змогу вважати його стратегічним інструментом бізнесу. Розвиток бренда – це стратегічна бізнес-функція, реалізацію якої в епоху глобалізації передбачає стратегічний розвиток підприємства.

Зарубіжні компанії вже активно використовують концепцію брендингу, і створюють стійкі конкурентні переваги своїх торгових марок у свідомості вітчизняних споживачів. Брендинг на вітчизняних підприємствах як наука тільки починає розвиватися, тому актуальність даної теми не викликає сумнівів.

Відомо, що маркетинг може бути ефективний тільки в тому випадку, коли товар відповідає потребам ринку. Аналогічна ситуація з брендингом – якщо товар не в змозі задовольнити споживача, то будь-який, найгеніальніший бренд, створений для нього, приречений на провал.

Створення бренду – це творчість, заснована на глибокому знанні ринку. Процес створення бренду достатньо складний, а ціна помилки може складати просто астрономічну суму, тому багато великих компаній воліють не займатися цим самостійно, а передати створення бренду фірмі – професіоналові в цій області.

Початок роботи над будь-яким брендом – його позиціонування на ринку. Позиціонування бренду – місце на ринку, займане брендом по відношенню до конкурентів, а також набір купівельних потреб і сприйняття; частина індивідуальності бренду, яка повинна активно використовуватися для «відбудови «від конкурентів». Відповідно, позиція бренду – це те місце, яке займає бренд в умах цільового сегмента по відношенню до конкурентів. Вона фокусується на тих достоїнствах бренда, які виділяють його з числа конкурентів.

При створенні бренду фахівці пропонують завжди пам'ятати про позиціонування товару і про стратегії, розробленої для цього бренду. Не варто

перевантажувати бренд безліччю ідей – потрібно вибрати одну найціннішу і донести її до свідомості споживача.

Для створення успішного бренду варто звернути увагу на інші бренди, присутні на тому ж сегменті ринку. Це дозволить, по-перше, уникнути дублювання вже існуючого бренду на ринку, по-друге, врахувати помилки і прорахунки, вчинені конкурентами, по-третє, може наштовхнути на оригінальну ідею.

При формуванні ідеї бренду слід якомога чіткіше уявити собі цільову аудиторію, причому не абстрактно, а на конкретних прикладах. Потрібно уявляти собі, чого хоче цільова аудиторія – що її цікавить, чим захоплюється, як виглядає, про що говорить.

Серед усіх компонентів бренду назва товару має найбільше значення – принаймні, воно більше поширене і зазвичай має домінуюче значення.

Для створення назви товару часто використовується комп'ютер, за допомогою якого проводиться лінгвістичний аналіз – порівнювання щойно створеного назви зі словниками слів і наявних у мові морфем (невеликих, але емних за значенням частин слів).

Важливо мати на увазі, де буде працювати бренд – у випадку, якщо планується його вихід на міжнародний ринок, необхідно також провести лінгвістичний аналіз на предмет негативних асоціацій мовами тієї країни, де цей бренд може з'явитися.

Після того, як з'явилася назва бренду, до виходу на ринок обов'язковим етапом є його попереднє тестування. Звичайно оцінюється відношення споживачів до різних варіантів назви марки, зображення і дизайну.

Маркетинговий тест дозволяє вибрати оптимальний варіант з кількох можливих. Під час тестування можна оцінити не тільки те, чи подобається споживачам бренд, але і ступінь ефективності комунікацій з цільовою аудиторією, сприйняття певних властивостей бренду і важливість пропонованих їм переваг.

З усього вищесказаного можна зробити наступні висновки: для того щоб створити успішний бренд потрібно зібрати якомога більше інформації про товар і знайти в ньому щось унікальне.

УДК 338.48

Шелеметьєва Т. В. канд. екон. наук., доц. ЗНТУ

АКТУАЛЬНІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ІНВЕСТИВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ НЕВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ

Сучасна наука розглядає туризм як складну соціально-економічну систему. Туризм – це галузь економіки невинробничої сфери, підприємства та організації якої задовольняють потреби туристів в матеріальних і нематеріальних послугах, основна функція якого – забезпечити людини повноцінним і

раціональним відпочинком. Розвиток невиробничої сфери залежить від розвитку сфери матеріального виробництва і, в свою чергу, впливає на розвиток продуктивних сил і підвищення продуктивності суспільної праці.

Туризм сьогодні розвивається високими темпами, є однією із важливих галузей світової економіки, на яку припадає 10% світового валового національного продукту, 7% загального обсягу інвестицій, 11% світових споживчих витрат і третина світової торгівлі.

Доля туристичного сектору економіки зростає з кожним роком. Аналіз ВВП країн світу показує, що 9% складають саме доходи від туризму. Незважаючи на економічну нестабільність, у 2012 році кількість туристів перевищила 1 млрд осіб. Кожна дванадцята людина у світі працює в галузі туризму. За прогнозами ВТО, в XXI сторіччі очікується туристичний бум: кількість подорожуючих у світі зросте до 1,6 млрд. Ці факти говорять про високу актуальність інвестування в індустрію туризму, особливо в Україні, де протягом періоду незалежності тривав період стагнації розвитку підприємств цієї галузі. Проведення Євро-2012 відкрило Україну для іноземних туристів, посприяло розвитку інфраструктури та стало каталізатором для збільшення інвестицій в готельний сектор. Аналіз специфіки інвестування туристичної галузі України дозволить ефективно провадити політику зміцнення визначеного сектору економіки та реалізувати Закон України «Про туризм», який визначає туристичну галузь як одну з пріоритетних галузей національної економіки і культури.

Інвестування в туризмі – це розміщення капіталу інвесторів в туристичному бізнесі з метою отримання прибутку. Необхідно правильно оцінювати інвестиції в туристичну галузь.

Зауважимо, що у процесі ухвалення інвестиційного рішення оцінка ефективності інвестицій в інвестиційний проект є найвідповідальнішим етапом. Вона повинна враховувати принципи, яким відповідають методи оцінки, що ґрунтуються на дисконтуванні грошових потоків і передбачають врахування фактору часу. До таких методів відносять: чисту дисконтовану вартість, внутрішню норму дохідності, індекс прибутковості, період окупності інвестицій. Використання системи показників для оцінки ефективності інвестиційних проектів, побудованих на дисконтуванні грошових потоків, по-перше, дає можливість сформулювати оптимальну стратегію інвестування за умов інвестиційного ризику. Це особливо актуально для України, оскільки науково обґрунтована стратегія інвестування підприємства підвищує ефективність не тільки окремих інвестицій, але і всього інвестиційного процесу в національній економіці. По-друге, методика дисконтування є фактором збільшення пропозиції інвестиційних ресурсів на інвестиційному ринку. По-третє, залучення іноземних інвестицій також передбачає обов'язковий розрахунок повернення коштів.

Капіталовкладення в туристичну сферу зростають лише за умови повернення інвестицій у визначений термін та отримання від цієї діяльності прибутку. При умові повернення інвестицій без отримання прибутку потік інвестицій припиняється. Якщо сума інвестицій не повертається капіталовкладнику, негативна тенденція посилюється та туристична індустрія втрачає джерела поновлення капіталу.

Туризм приваблює підприємців невеликим стартовим капіталом, швидким терміном окупності, високим рівнем рентабельності. Окупність витрат в туристичній сфері в середньому складає два-чотири роки.

Отже, створення сприятливого інвестиційного клімату сприятиме залученню інвестиційних ресурсів у національну економіку загалом і, зокрема, у туристичну галузь, ефективному використанню туристичних ресурсів у кожному регіоні, служитиме розвитку підприємництва в цій галузі, а у результаті – забезпечуватиме економічне зростання в Україні.

УДК 327.5:379.85

Гресь-Євреїнова С. В. канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

БРЕНДІНГ МУЗЕЇВ УКРАЇНИ, ЯК ОДИН ІЗ СПОСОБІВ ПІДВИЩЕННЯ ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Стан, в якому опинилися вітчизняні музеї, є вкрай несприятливим для ефективного функціонування. Перед керівництвом музеїв постають численні проблеми: низька якість обслуговування, мізерні обсяги фінансування та відсутність попиту на результати музейної діяльності, поганий стан експозицій.

Підвищення конкурентоспроможності вітчизняних музеїв є однією з нагальних проблем розвитку музейної сфери в Україні. Поступово музеї усвідомили, що якщо вони хочуть уникнути фінансового краху, ефективно конкурувати на ринку дозвілля, боротися за увагу туристів і створювати додаткові можливості для освіти, у них не залишається іншого вибору, як перейняти деякі з методів, що практикуються комерційним сектором. Музеям необхідно пережити ті кардинальні зміни, які відбулися у сфері культури в цілому, навчитися проявляти підприємливість, самостійність у добуванні додаткових коштів до державного фінансування, використовувати технології ділової активності.

Нова стратегія виживання принесла в традиційний музейний мові нові поняття: менеджмент та маркетинг, які сприяють організації сучасного музейної справи та управління музейної діяльністю, що відноситься до прикладного музеєзнавства. Музейний менеджмент означає систему знань про теорію і практику управління музеєм і музейним персоналом, що передбачає планування, управління проектами і програмами, музейний маркетинг, фандрейзинг, інформатизацію, PR і рекламу. Системні підходи до управління

допомагають музеям ефективно реалізувати себе у соціокультурному середовищі. Складовим елементом музейного менеджменту є маркетинг, тобто дослідження споживчих смаків, формування попиту і задоволення потреб у сфері музейних та супутніх послуг. Маркетинг музею повинен реалізуватися у двох стратегічних напрямках: презентація і просування музею й усіх форм його суспільної діяльності (некомерційний маркетинг) та презентація і просування конкретних музейних послуг чи товарів (комерційний маркетинг). Вибір тієї чи іншої маркетингової стратегії музею ґрунтується на комплексі попередніх та поточних маркетингових досліджень. Маркетингові дослідження споживчого ринку – це комплекс досліджень, котрі дають змогу сегментувати сукупність споживачів музейного продукту на профільні групи, а відтак – визначати та формувати (актуалізувати) інтереси цих споживацьких груп і пропонувати оптимальні схеми диференційованого задоволення їхніх культурних потреб.

Комплексне дослідження ринку здійснюється в чотирьох напрямках: дослідження ринку як такого; вивчення споживачів; вивчення товарів; вивчення конкурентів. Вивчення конкурентів з'ясовує: хто є нашими основними конкурентами; чому сусідні музеї користуються більшим попитом у споживачів; які цінову й приналежну стратегії застосовують наші конкуренти; які канали реклами і PR-просування вибираються ними і чому; якими перспективними інноваціями вони зараз займаються і загалом чого ми можемо в них навчитися.

Тому досить важливого значення у сфері прикладного музеєзнавства набуває також поняття музейного бренду та брендінгу.

Бренд – це сприйняття людьми власне музею. Це враження і уявлення про музей, які формуються у відвідувача під час контакту з музейною дійсністю. А точки цього контакту – це й колекція, освітні програми, крамниця і веб-сайт, кав'ярня, етикетки, персонал, будівля, система знаків, буклети і постери, і багато іншого.

Складовою бренду музею та його формуючою є сувенірна продукція, яку музей може запропонувати своїм відвідувачам. Для останніх – це матеріальний знак про місце, де він побував, це річ, яка може репрезентувати власника цієї речі в очах інших людей як об'єкт комунікації. Для музею ж сувенір – це реклама бренду. В другу чергу – річ, яка приносить хоч невелику, але матеріальну вигоду. Ця тема є трохи болючою для українських музейників, адже власною сувенірною продукцією, а ще й щоб вона була високого рівня, можуть похвалитися фактично одиниці. Проте, найкращий спосіб реклами для музею – це створити такий емоційний стан, яким людина захоче поділитися з іншими і прийде за цими відчуттями до музею повторно.

В цілому брендінг – один із способів диференціації та інструмент просування музейних послуг у конкурентному середовищі. І на сьогоднішній день багато економістів вже визнали, що загалом споживчий ринок (в т. ч. ринок послуг дозвілля) – це боротьба брендів.

ПРОБЛЕМА КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ТУРИСТСЬКОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ

В туристській галузі України вже багато років існує кадрова проблема. І з розвитком туристичної інфраструктури та прагненням поліпшити рівень сервісу до світових стандартів ця проблема буде набувати все більшого значення.

Ще десять років тому наявності гуманітарної освіти та високий рівень комунікабельності було достатньо для того, щоб знайти роботу в сфері туризму. Але сьогодні в туристичній сфері в Україні зайняті більше ніж три мільйони працівників. Жорстка конкуренція серед туристичних компаній не дозволяє наймати працівників без відповідної освіти та навичок.

Через те, що випускники українських вузів сьогодні не випускають достатньо студентів з належним рівнем освіти, туристичні компанії змушені самі займатися тренуванням нових працівників. Це потребує часу та витрат від компанії, але немає гарантії, що такий працівник не залишить компанію заради більш привабливої роботи в однієї з нових туристичних фірм, які не бажають займатися тренуванням персоналу без досвіду але мають достатньо коштів для переманювання досвідчених працівників з інших компаній, пропонуючи їм більш високу заробітну плату.

На сьогоднішній день в усіх регіонах України діє 123 навчальних заходів I–IV рівня акредитації, які готують спеціалістів сфери туризму і мають загальний ліцензований об'єм за спеціальністю «Туризм» в 18305 чоловік. Але, незважаючи на велику кількість вузів, які готують кадри в сфері туризму, знайти висококваліфікованих спеціалістів дуже непросто. Рівень підготовки випускників недостатньо високий. А найбільшою проблемою є брак практичних навичок. Саме через це знайти роботу для випускників може бути проблематично. Однією з обов'язкових вимог працедавців є наявність робочого досвіду. Більшість студентів, які закінчують українські вузи, мають тільки теоретичні знання і не мають досвіду роботи з системами бронювання, не володіють комерційними навиками, не знайомі з документацією, погано орієнтуються в професійній термінології. Також існує проблема володіння іноземними мовами. Випускники туристичних спеціальностей програють в цьому питанні випускникам філологічних та навіть економічних спеціальностей. Тому дуже часто працедавці віддають перевагу випускникам саме цих спеціальностей.

Існує декілька шляхів вирішення цієї проблеми. Серед них запрошення працівників туристичної індустрії для проведення лекційних та практичних занять у вузах, підвищення кваліфікації педагогів, введення більшої кількості

спеціалізованих дисциплін до програми навчання, проходження практики після кожного року навчання,, тощо. Але найбільш ефективний спосіб – це впровадження досвіду туристичних навчальних закладів країн Заходу, де заняття студентів туристичної спеціальності проходять на базі туристичного комплексу, де студенти можуть паралельно із теоретичними заняттями набувати практичні навички, працюючи в ресторані, барі, готелі або туристичній фірмі. В таких навчальних закладах студенти, як правило, живуть в цьому комплексі та одночасно виконують ролі працівників різних відділів туристичного комплексу та його гостей. Завдяки такому методу навчання випускники цих закладів мають не тільки теоретичні навички, але й досвід роботи не тільки в офісі, але й офіціантами, кухарями, покоївками, ресепшеністами, барменами, та знають як працюють різні ділянки туристичного комплексу зсередини. Працівник туристської галузі повинен отримувати максимально реальне уявлення про діяльність підприємств туристської індустрії.

Сьогодні в Україні дуже невелика кількість вузів використовує цей підхід. Так, у Київському університеті туризму, економіки та права працює власна віденська кофейня. Також студенти декількох вузів мають домовленості з іноземними працедавцями для проходження студентами практики. Але цього недостатньо. Проте, цю проблему треба вирішувати на більш високому рівні. Потрібен державний підхід до встановлення кількості спеціалістів для задоволення попиту в галузі, необхідна чітка класифікація посад та професій в галузі, затвердження кваліфікаційних вимог та нових освітніх стандартів для вищої та середньої професійної освіти.

УДК 338.486

Журавльова С. М. старш. викл. ЗНТУ

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ГОТЕЛЬНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Стратегія управління підприємствами готельного господарства – це концепція виживання підприємств в умовах ринкових відносин вона залежить від передумов, притаманних будь-якому підприємству:

- наявність уявлення про те, чого підприємства бажають досягнути у майбутньому;
- основне джерело проблем знаходиться поза межами підприємств;
- підприємства повинні мати можливість своєчасно розпізнавати проблеми та механізм їх вирішення;

- управлінська реакція на небезпеки та загрози повинна запобігати їх здійсненню, використовуючи принцип гасіння;

- центр ваги управління має зміститися у бік недопущення та мінімізації збитків, якщо їх неможливо уникнути;

- потенціал підприємств має бути налаштований на реальні можливості та стратегічні завдання, для того щоб на основі розробки цілей та своєчасного їх коригування забезпечити необхідні позиції на ринку послуг;

- поточне управління є продовженням конкретизації стратегічного управління і має здійснюватися у рамках діючої стратегії.

Під час формування стратегії управління готельними підприємствами необхідно враховувати основні принципи та тенденції базових стратегій, споживчий попит на готельні послуги та формування конкурентного готельного продукту, якість якого визначається професіоналізмом керівника і якісним складом персоналу підприємства.

Формування ефективної стратегії управління готельного підприємства передбачає виявлення потенційних можливостей і загроз у зовнішньому середовищі підприємства, а також оцінку ризиків і можливих альтернатив. Стратегічне управління можна визначити як управління організацією, що:

- спирається на людський потенціал, як основу організації;

- орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів;

- здійснює гнучке регулювання, своєчасні зміни в організації, що дозволяють домагатися конкурентних переваг.

Це дозволяє організації виживати, досягати своїх мети в довгостроковій перспективі.

Стратегічне управління – це динамічний процес аналізу, вибору стратегій, планування, забезпечення та реалізації розроблених планів організацією. Реалізація стратегічного управління підприємством готельного господарства можлива лише за умови, якщо воно є стратегічно орієнтованим, в якому кадри мають стратегічне мислення, де існує система стратегічного планування, що надає можливість розробляти і використовувати інтегровану систему стратегічних планів, а поточна діяльність, спрямована на досягнення стратегічних цілей. Успішна діяльність готельного комплексу можлива лише у випадку, коли вихід підприємства готельного бізнесу на ринок не тільки продуманий, всебічно обґрунтований, а має виходити з довгострокових цілей.

У світі постійно відбувається процес освоєння нових концепцій готельного бізнесу і модернізації старих. Глобалізація та концентрація готельного бізнесу виявляються у створенні великих корпорацій і готельних мереж. Цей підхід дозволяє готельним підприємствам перегрупуватися й сконцентрувати додаткові ресурси для розвитку свого бізнесу.

За допомогою внутрішніх готельних систем управління, до основних компонентів яких входять модулі бронювання, служба порт'є, розрахунків з гостем, управління номерним фондом, безпекою клієнтів, система електронних замків, та головне – інженерної служби, яка створюється на етапі проектування готелю, – автоматизація і диспетчеризація тепло- та енергозабезпечення, зберігання, водопостачання, інтерактивне телебачення.

Індустрія гостинності обслуговує величезну кількість різноманітних ринків. Наприклад, індустрія громадського харчування може бути легко сегментована по різних ринках, що підрозділяються залежно від конкретних потреб споживачів на такі, як: швидке обслуговування, французький сервіс, сімейне обслуговування, доставка додому, продаж на винесення, обслуговування в кафетерії, тематичне обслуговування класу люкс і тому подібне.

Готельна індустрія також може бути сегментована: повний пансіон для бізнес-туристів, обслуговування економічного класу, обслуговування в апартаментах, вищий економічний клас обслуговування, курортне обслуговування, обслуговування в центрі міста і на його околицях, уздовж автомагістралей і тому подібне. Кожен з цих сегментів відповідає бажанням і потребам різних категорій споживачів.

Організації індустрії гостинності повинні створити свої стратегії обслуговування для того, щоб відповідати специфічним потребам ринку, в якому вони вибрали для себе певний сегмент.

УДК 681.3.07

Пухальська А. П. канд. екон. наук, старш. викл. ЗНТУ

ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТУРИСТИЧНИХ КЛАСТЕРІВ

Необхідність підтримки розвитку туристичних кластерів зазначається в багатьох нормативно-правових актах, стратегіях розвитку туристичної галузі, які прийняті на регіональному та національному рівнях державного управління. В зв'язку з цим, дослідження природи туристичних кластерів, мети їх функціонування та ключових факторів їх функціонування, економічних, правових, фінансових та правових взаємовідносин учасників кластеру набуває особливої актуальності.

Проблема формування та функціонування кластерів дістала наукового обґрунтування у працях таких вітчизняних вчених як Бот М., Гродський С., Гладій І., Єрмакова О., Студенніков І., Шевченко М., тощо. Дослідженню питань створення туристських кластерів на основі регіонального (транскордонного)

співробітництва розкрито в працях таких закордонних вчених як Бергман Е., Брижань І., Енрайт М., Кваснюк Є., Кетельс К., Пайрсі Н., Портера М., Санжін Б., Соколенко С., Фезер Дж., Хобайба А., Чевганов В.

Класичне визначення кластера дано М. Портером, який розумів кластер як географічно взаємопов'язані компанії і організації, що діють у певній сфері і характеризуються спільністю діяльності і взаємодоповнюють одна одну і включають органи влади та інші установи – такі, як університети, центри стандартизації, торговельні асоціації, які забезпечують утворення, спеціалізоване перенавчання, інформацію, дослідження і технічну підтримку.

Метою концепції створення туристичного кластеру має бути підвищення конкурентоспроможності туристичних підприємств і поступовий вихід послуг вітчизняного туристичного комплексу в групу лідерів на світових ринках туризму.

Як зазначає професор М. П. Войнаренко, кластер-утворюючими факторами є: конкуренція, концентрація і комунікація, що об'єктивно призводять до появи нових кластерів.

Економіка туристичного ринку формується і функціонує на основі інтегральної взаємозалежності підприємств регіону (туристський кластер), діяльність яких безпосередньо або опосередковано пов'язана з економікою рекреації, а також на збереженні екологічного балансу природних ресурсів та історичних, конфесійних об'єктів на рекреаційних територіях. Різноманіття і багатоаспектність економічних зв'язків між підприємствами, економічні, фінансові та екологічні проблеми, що виникають у туристичній економіці, призводять до виявлення того факту, що окремі підприємства та їх керівники не можуть протистояти виникаючим проблемам і вирішувати їх поодинокі. З цим пов'язана необхідність регулювання діяльності кластеру, тобто всього спектру економічних зв'язків на основі законодавчих принципів і норм національного та міжнародного права з урахуванням неухильного дотримання національно-державних інтересів.

Концепція кластеризації легко накладається на процес виробництва та споживання туристських послуг, оскільки тут переплетаются різноманітні види діяльності: готельне господарство, туристичні агентства, підприємства харчування, кредитно-фінансові установи, транспорт, зв'язок, засоби інформації та комунікації, виробництво товарів широкого попиту, АПК, торгівля, а також інші галузі господарства, що виробляють товари та надають послуги туристам.

Перспективним для нашої держави є ініціювання створення транскордонного кластеру на основі субрегіонального об'єднання – Організації Чорноморського економічного співробітництва (залучено 12 країн Азербайджан, Албанія, Болгарія, Вірменія, Греція, Грузія, Молдова, Росія, Румунія, Сербія, Туреччина, Україна). На нашу думку, саме першочергова орієнтація кластеру на розвиток туристичної діяльності дозволить налагодити та зміцнити дипломатичні відносини між країнами та змусить вирішити «Кримське питання» за безпосередньою участю країн Чорноморського басейну.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ КАТЕГОРІЙНИХ ПОХОДІВ ЗІ СТУДЕНТАМИ

На сьогоднішній день спортивний туризм перебуває на етапі зникнення. Незважаючи на економічну і політичну ситуацію в країні, туризм, а саме спортивний, почав розвиватися в кожному регіоні, користуючись тими ресурсами, якими наділена кожна область. На превеликий жаль, Україна втратила Автономну Республіку Крим, що була найближчою і найкращою місцевістю для проведення категорійних походів. Але попри це ми не повинні забувати про спортивний туризм і маємо передавати знання наступному поколінню та залучати маси людей у заходи зі спортивного туризму з різних його видів.

Ефективною організаційною формою роботи зі студентами є проведення туристичних походів – організаційної форми навчально-виховного процесу, що служить пізнавальним, виховним, оздоровчим цілям. Вона також сприяє систематизації здобутих знань та урізноманітнює життя студентів у ВНЗ. Туристичні походи вимагають від керівників ретельної попередньої підготовки і вмілого проведення. Є багато причин успішного проведення туристичних походів: цікавий, правильно побудований маршрут, співпадання фізичної підготовки і досвіду групи, врахування вікових особливостей, тактична підготовка керівника, оснащення групи всім необхідним (спорядження, продукти харчування, медикаменти), додержання правил безпеки, гарна погода.

Навіть при ретельній підготовці, туристичні походи можуть пройти не так, як заплановано – конфлікти в групі можуть привести до негативних явищ. Отже, серед важливих факторів успіху їх проведення слід враховувати і психологічний клімат у групі. Успіх визначається цілим комплексом умов. Ці умови можна звести до двох загальних вимог:

- похід повинен бути не нижче очікуваного рівня позитивних сподівань учасників;

- не повинно трапитися серйозних, неприємних несподіванок.

Результат будь-якого туристичного походу оцінюється кожною людиною в залежності від того, наскільки задоволені особисті очікування. Це можуть бути естетико-пізнавальні, романтичні, комунікативні, випадкові очікування. Отже, очікування кожного окремого учасника туристичного походу складаються з перерахованих елементів і утворюють складний комплекс задоволення.

Говорячи про психологічні особливості, не варто забувати про ще оду умову вдалого походу – це є психічний стан і психологічна атмосфера. Важ-

ливими елементами, що визначають сприятливий психофізіологічний рівень учасників перед проходженням маршруту, є психологічна підготовка групи. Управляється навчально-тренувальним процесом. Інша сторона – психофізіологічний стан учасників на маршруті. Аналіз нещасних випадків показує, що багато хто з них відбулися тоді, коли учасники досягли крайнього психічного й фізичного стомлення.

Також керівник групи повинен чітко уявляти собі, що сумісність, яка відіграє вирішальну роль при діяльності людей у незвичайних і складних умовах, з якими людина й зустрічається в туристській подорожі. До таких умов насамперед належать:

- тривале змушене спілкування з вузьким колом людей;
- важка зовнішня природна обстановка, що пред'являє підвищені вимоги до фізичної й моральної стійкості людини.

Низька сумісність (навіть при відсутності зовнішніх конфліктів) різко знижує надійність і стійкість колективу, ефективність його діяльності. Якщо ж обстановка ускладнюється або подовжується час взаємодії, то часто виникають гострі конфлікти.

Потрібно враховувати, що кожна людина має певний запас психічних сил. У період подорожі є цілий ряд факторів, які значно знижують цей запас (підвищене фізичне навантаження, погане або одноманітне харчування, тривала відсутність умов для повноцінного відпочинку, захворювання й т. д.). Із самими складними, несподіваними нервово-психічними навантаженнями, іноді й перевантаженнями зустрічаються в групах, в яких складаються ненормальні взаємини між туристами.

Таким чином, спортивний туризм відіграє важливу роль серед молоді і старших поколінь, а саме у формуванні відповідальності, витривалості; моральної стійкості і психологічній рівновазі; поповнення знань і навичок у виживанні в тяжких умовах; спонуканні до підвищення рівня знань; бути власним прикладом еталонної моделі справжнього туриста; фізичних сил, фізичної підготовки та підготовленості. І це не всі переваги, якими повинен бути наділений справжній турист, а саме студенти вузів. Студенти повинні готуватися до кожного заходу зі спортивного туризму, навіть коли вони є професіоналами свого діла. Вдале проходження туристичних походів для учасників – це здатність в майбутньому бути інструкторами з туризму.

ВИКОРИСТАННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГІОНАЛЬНОГО РЕКРЕАЦІЙНОГО КЛАСТЕРА

В Україні активно формуються кластерні технології в багатьох сферах національного господарства. Причому, економіка України та окремі її регіони й суб'єкти діяльності готові до сприйняття кластерних технологій та їх практичного застосування.

У економічній і спеціальній літературі поняття «кластер» має різні тлумачення, але головна ознака – об'єднання окремих елементів і компонентів в єдине ціле для виконання у взаємодії певної функції або реалізації поставленої мети. У перекладі з англійської мови кластер означає «пучок», «скупчення», «група».

Великі можливості впровадження кластерних механізмів має рекреаційна діяльність в окремих регіонах України. Підприємства, що залучені до рекреаційної діяльності, виробляють і предмети споживання (наприклад, продукти харчування) і послуги (наприклад, розміщення у готелі). Через це можна говорити про існування на території області диверсифікованого міжгалузевого комплексу рекреаційної спеціалізації, який має як виробничі, так і невиробничі функції і являє собою основу для створення рекреаційного кластера.

Підприємства, які займаються різними видами туристичної діяльності, становлять основу для створення регіонального рекреаційного кластера, під яким слід розуміти об'єктивно існуюче, складне, частково самокероване сполучення підприємств матеріального і нематеріального виробництва, соціальної та рекреаційної сфери, що отримують прибуток від надання рекреаційних послуг.

Рекреаційними є послуги, що забезпечують задоволення потреб з відновлення стану і відтворення фізичних, духовних, енергетичних, психологічних сил людини. Продукування, виготовлення рекреаційних послуг є головною функцією рекреаційного кластера. Функціонально-галузева структура рекреаційного кластера складається з суми послуг, які надаються численними підприємствами (рис. 1).



Рис. – Функціонально-галузева структура рекреаційного кластера

Очевидно, що в перспективі актуальними для успішного функціонування рекреаційного кластера є такі складові, як рекреаційний маркетинг і реклама, інформаційні послуги, рекреаційний менеджмент, консалтингові послуги. Отже, кластер є однією з привабливих форм організації рекреаційної діяльності, особливо в умовах становлення ринкових механізмів господарювання, оскільки об'єднує на добровільних і взаємовигідних засадах суб'єктів економічної діяльності, що дозволяє їм успішно конкурувати на ринках різних рівнів.

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

Індустрія гостинності охоплює чи не найбільші сектори туристичної сфери – готельний та ресторанний бізнес. Разом з тим, це дві трудомісткі галузі, у яких зайнято близько 9% трудових ресурсів нашої планети – понад 260 млн осіб. Їх стрімкий розвиток потребує кваліфікованих конкурентоспроможних фахівців.

Дедалі очевидним стає те, що займатися туризмом без фахової освіти складно, а в сфері обслуговування просто неможливо. Готелі, ресторани, у штаті яких відсутні висококваліфіковані працівники із сучасними знаннями та навичками обслуговування, що відповідають міжнародним стандартам, не зможуть вижити в жорсткій конкурентній боротьбі за споживача. У сучасних умовах перед ними постає питання сталого розвитку та якості запропонованих послуг гостинності. А якість послуг у готельно-ресторанному господарстві безпосередньо залежить від людей, які працюють у цій сфері.

Аксіоматичним стало твердження про те, що високоякісне обслуговування клієнтів може забезпечити лише професійно підготовлений персонал, який постійно оновлює та вдосконалює свої знання, уміння та навички. Досягнення цієї цілі можливе завдяки комплексному, добре продуманому, систематичному навчанню персоналу на робочому місці.

Підвищення кваліфікації працівників забезпечує неперервність їх освіти, зміст якої не передбачається обов'язковою програмою навчального закладу. Однак після отримання необхідної професійної освіти, яку розглядають як формальну підсистему освіти дорослих, працівник може продовжувати своє навчання в рамках неформальної та інформальної освіти.

Під формальною освітою розуміють навчання на загальному і/або професійному рівні освіти, яке завершується видачею документа, що підтверджує отриману освіту.

Неформальна освіта здійснюється поза формальною. Вона пропонується в різноманітних формах (навчання в освітніх закладах, громадських організаціях, в клубах, за допомогою тренерів та ін.), але носить цілеспрямований, системний характер.

Інформальна освіта передбачає індивідуальну пізнавальну діяльність упродовж життя, вона не є цілеспрямованою.

Лише систематичне підвищення кваліфікації всіх без винятку працівників індустрії гостинності може бути результативним. Аналіз програм підвищення кваліфікації в готельно-ресторанному бізнесі можна звести до 4 професійних рівнів у туристичній індустрії, які визначила Л. Кнодель: пер-

сонал переднього краю (FLP) – службовці з вищим ступенем взаємодії з клієнтом (офіціантів, секретарок, портье та інший персонал); інспектори (SPV) – службовці, які керують групою працівників, але не відповідають за відділ загалом (метрдотелів, сестер-господарок і т. п.); середня ланка управління (MLM) – персонал, який відповідальний за весь відділ (менеджери з громадських зв'язків у готелі, менеджери з кадрів, тощо); вища ланка управління (HLM) – персонал з повноваженням стратегічних рішень (менеджери регіонального туризму).

Як відзначають науковці, корпоративне підвищення кваліфікації – це нова форма підготовки персоналу, яка має не лише прикладне, але й стратегічне значення, пов'язане з бізнес-завданнями підприємства, наприклад, у галузі формування корпоративної культури, кадрового резерву, оцінки ефективності роботи працівників, тощо.

УДК 796.5+65.012.23

Лукач Т. В.¹, Корнієнко О. М.²

¹студ. гр. МТУ-112 ЗНТУ

²канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ В ТУРИСТСЬКІЙ ГАЛУЗІ

Оволодіння технікою бізнес-планування стає сьогодні актуальним завданням підприємств. Починаючи свою діяльність, вони повинні ясно представляти потребу на перспективу у фінансових, матеріальних, трудових та інтелектуальних ресурсах, джерела їхнього одержання, а також чітко розраховувати ефективність використання ресурсів у процесі роботи фірми. Бізнес-план є основою підприємницької діяльності та представляє собою комплексне дослідження різних сторін роботи фірми. У зв'язку з цим актуальність питань бізнес-планування, особливо в умовах ринкової економіки, не викликає сумнівів.

Туризм як специфічний вид діяльності особливо потребує методичного підходу до організації. Обов'язковою умовою ефективного управління усіма аспектами туризму являється бізнес-планування. Так як сьогодні в країні панує фінансова криза, детальне планування всіх деталей організації туристської діяльності потрібне як ніколи. Професійно складений і орієнтований на майбутнє бізнес-план являється основою для досягнення підприємницької мети.

Головна мета розробки бізнес-плану – сформулювати або уточнити основну концепцію розвитку фірми, тобто спланувати виробничу, господарську, збутову, економічну, фінансову, інвестиційну, соціальну та екологічну

(точніше, природоохоронну) діяльність на найближчий і досить віддалений періоди часу в суворій відповідності до потреб цільового ринку і реальними можливостями придбання необхідних видів ресурсів.

Конкретно цільове призначення бізнес-плану в туризмі полягає в наступному:

- отримання узагальненої фінансової оцінки попереднього етапу розвитку туристського підприємства, оцінка її сучасного потенціалу;
- розробка/уточнення стратегії розвитку фірми, визначення способів реалізації стратегічних цілей і завдань;
- внутрішньофірмове планування, контроль, аналіз, регулювання;
- розробка і обґрунтування бізнес-проектів;
- залучення інвесторів;
- зниження рівня сукупного ризику фірми в ході її діяльності за рахунок прояснення перспектив її розвитку;
- розробка і втілення проектів створення нової продукції;
- оцінка потенціалу окремої фірми і компанії в цілому;
- формування найбільш сприятливої громадської думки про туристську фірму, стратегії її розвитку, планів майбутньої діяльності.

За допомогою бізнес-плану стандартизується процес ознайомлення потенційних інвесторів з даною фірмою та станом справ у ній.

Бізнес-план фірми забезпечує вирішення основних завдань:

- встановлення перспективних напрямків підприємницької діяльності фірми;
- обґрунтування цілей фірми, стратегії і тактики їх здійснення;
- виявлення рівня професійної відповідності наявних кадрів сучасним вимогами ринку;
- визначення складу та змісту маркетингових заходів;
- формування попиту, просування товарів і послуг, стимулювання обсягу продажів, організації каналів збуту, вибору найбільш доцільних методів ціноутворення, тощо;
- прогнозування найбільш ймовірних труднощів.

Особливості бізнес-плану полягають в тому, що він має загальноприйнятну структуру, але зміст і спосіб викладення матеріалу може варіюватися в залежності від поставленої мети бізнес-плану і цільової аудиторії.

Отже, бізнес-планування є початком будь-якої діяльності і відіграє чи не найголовнішу роль в подальшому розвитку підприємства, для якого він створений. Володіння методикою і основними принципами бізнес-планування ставить підприємство у вигравну позицію на ринку туризму стосовно планування і прогнозування своєї діяльності, а також в антикризовому управлінні, що на сьогоднішній день являється актуальним завданням кожного туристичного підприємства.

ТЕХНОЛОГІЯ НАДАННЯ ДОДАТКОВИХ ПОСЛУГ У ГОТЕЛІ

У формуванні ринкової привабливості готельного підприємства набувають все більшого значення саме додаткові послуги.

Залишаючись основною, послуга розміщення сприймається гостями як само собою зрозуміле, а підвищений інтерес викликають саме додаткові послуги, що виділяють даний готель із ряду інших.

Перелік додаткових послуг може доповнюватися, видозмінюватися і диференціюватися залежно від розмірів готелю, його місця розташування та цільового призначення, рівня комфортабельності й інших причин.

Для середніх і великих туркомплексів повносервісних готелів та інших з середнім і високим рівнем комфортабельності характерна наявність величезного переліку додаткових послуг:

- послуги організацій громадського харчування (бар, ресторан, кафе, буфет, пивний бар);
- магазини (сувенірний, продуктовий) торговельні автомати;
- інфраструктура розваг (дискотека, казино, нічний клуб, зал ігрових автоматів, більярдна);
- екскурсійне обслуговування, послуги гідів-перекладачів;
- організація продажу квитків в театри, цирк, на концерти;
- транспортні послуги (бронювання квитків на всі види транспорту, замовлення автотранспорту по заявці гостей, виклик таксі, прокат автомобілів);
- покупка і доставка квітів;
- продаж сувенірів, листівок та іншої друкованої продукції; – побутове обслуговування (ремонт та чищення взуття, ремонт і прасування одягу, послуги хімчистки та пральні);
- послуги салону краси;
- сауна, лазня, басейни, тренажерний зал;
- оренда залів переговорів, конференц-залу;
- послуги бізнес-центру;
- інші послуги.

Сервіс потрібно будувати не тільки за принципом попиту (що хоче гість), але і за принципом пропозиції (готель пропонує нові послуги, які може надати, а гість вибирає). Але не можна нав'язувати послуги. Відповідно до «Правил надання готельних послуг в Україні» виконавець не має права без згоди споживача надавати додаткові послуги, що надаються за плату. Споживач має право відмовитися від

оплати послуг, не передбачених договором. Також забороняється обумовлювати виконання одних послуг обов'язковим наданням інших послуг. Послуги, що є для готелю додатковими і приносять їм додатковий дохід, бувають самі різноманітні. Сучасні туристи вже не можуть уявити собі номери без фена або Інтернет зв'язку. Однак, цього гостям вже недостатньо. Тому сьогодні, коли посилюється боротьба за кожного клієнта, в системі додаткових послуг, як ні в якій іншій частині готельного бізнесу, затребувані нетрадиційні рішення. Це дає готелю хоч і не велику, але реальну можливість виділитися на тлі конкурентів.

Аналіз світових тенденцій в індустрії гостинності дозволяє зробити висновок, що ця сфера діяльності має високі темпи розвитку і приносить суттєві доходи тим країнам, де їй приділяється досить велика увага. Сучасна Українська індустрія гостинності знаходиться в процесі становлення, і тому з великими труднощами долаючи перешкоди, які виникають на її шляху. Не кажучи вже про надання додаткових послуг. Але якщо чітко дотримуватися стандартів, які вже залучені у інших країнах і приносять великий прибуток, а також перейняти їхній досвід в наданні додаткових послуг, то з часом і Україна, можливо, буде конкурентоспроможна, та, навіть, буде прикладом.

Чим більше якісних послуг надає підприємства індустрії гостинності своїм відвідувачам, тим більш вигідно воно виглядає в їхніх очах. Клієнти завжди гідно оцінять наявність в гостинці басейну, сауни, фітнес-центру, доступу в Інтернет, дитячих кімнат, ресторану.

Готельний бізнес напряму залежить від якості та кількості наданих додаткових послуг. Чим розвиненіша додаткова галузь в готелях, тим більше висока її класність і тим більше дорожче можна надавати місця відпочиваючим. Додаткові послуги, є невід'ємною частиною більшості сучасних готельних комплексів. В даний час вже неможливо уявити навіть найнижчий по класу готель, без, наприклад, паркування, кафе і системи бронювання номерів. У готелях класу вище, ці послуги суміщені з іншими додатковими послугами, які полегшують і радують відпочинок гостей.

УДК 069:379.85

Алмаєва К. В.¹, Пухальська А. П.²

¹студ. гр. МТУ-141 ЗНТУ

² канд. екон. наук, старш. викл. ЗНТУ

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ В ТУРИЗМІ

Антикризовому управлінню у туристичній галузі, поряд із загальними закономірностями притаманні деякі особливості, пов'язані із здійсненням антикризових процедур. Неплатоспроможність та інші серйозні фінансові труднощі українських туроператорів стають предметом обговорення і вивчення з метою запобігти

можливості появи кризової ситуації. Перед керуючими підприємств постають завдання забезпечити стійке положення своїх підприємств.

Дослідженню питань антикризового управління туристичними підприємствами присвячені праці таких вітчизняних вчених, як О. Ю. Амосов, О. В. Ареф'єв, В. П. Бабич, Є. М. Коротков, Ю. Г. Лисенко, Н. В. Олексієнко, Л. О. Омелянович, А. В. Шатрова та ін.

Антикризове управління та прогнозування кризового стану туристичних підприємств знаходилося в полі зору таких закордонних вчених, як Базаров Г. З., Бівер В. Г., Блінова У., Градов А. П., Грязнова А. Г., Зайцева Н. А., Ковальов В. В., Коротков Е. М., Ларінов І. К., Сажина М. А., Симігалов І. А., тощо.

Під «антикризовим управлінням» розуміється управління, яке націлене на виведення підприємства з виниклої кризової ситуації, а також на запобігання прояву кризової ситуації.

Актуальність питань антикризового управління вимагає пошуку дієвих варіантів його здійснення, серед яких чільне місце займає управління змінами. На нашу думку, починати пошук головних причин на фірмі необхідно з вивчення динаміки зміни основних показників. Такий аналіз дозволить момент, коли вперше виникли негативні фактори. Далі слід розібратися в тому, які саме структурні елементи, що формують фінансові результати компанії, виявилися під негативним впливом. Кризовий стан на підприємстві може виникнути з таких причин: зловживання з боку менеджерів або персоналу; зміна ринкових умов; тиск конкурентів; діяльність перевіряючих або контролюючих державних органів; введення нових законів або інших нормативних актів, включаючи міжнародні угоди; зміни в політичній ситуації; стихійні лиха і т. д.

Слід зазначити, що першопричиною будь-якого кризового положення залишаються дії або бездіяльність вищого керівництва компанії. Аналіз причин кризового стану, по суті, являє собою пошук таких помилок, тому метою нашого дослідження є визначення особливостей і теоретичне обґрунтування необхідності впровадження управління змінами як альтернативного варіанта антикризового управління в сучасних умовах господарювання.

Специфіка управління компанією в умовах внутрішнього фінансової кризи полягає у необхідності використання методів і підходів в управлінні, які значно відрізняються від керівництва в нормальних умовах. Антикризове управління вимагає від менеджерів проведення незвичайних і нетрадиційних заходів, які базуються на конкретних причинах і помилках, які призвели до фінансових утруднень на фірмі. Однак основною відмінністю ефективних антикризових заходів є підвищений ризик проведених операцій, який не допустимі при звичайних умовах. Досить поширеною причиною фінансових невдач у компаніях є невірний вибір основних критеріїв ефективної діяльності. Саме тому основним об'єктом реформування в умовах кризової ситуації

повинні виступати критерії ефективності та оптимальності, що визначаються по відношенню до всіх господарських операцій.

Згідно з аналізами Міністерства фінансів Росії, падіння доходів від туризму на Україні може скласти до 50%, що складає грошовий еквівалент мінімум в \$ 1,5 млрд. Основну частку цієї цифри становить зниження російського в'їзного туристичного потоку практично до нуля. Однак і з виїзного туризму прогнози залишаються песимістичними. Як і всі підприємства сфери послуг, місцеві туристичні фірми не очікують підвищення рентабельності через погіршення купівельної спроможності населення. У туризмі, за оцінками місцевих експертів, через високі політичні ризики деякі контрагенти відкладають реалізацію запланованих проектів на більш пізній термін. При цьому навіть проурядові ЗМІ пророкують закриття дрібних українських туристичних фірм.

Задача запобігання кризи або виявлення її на ранніх етапах розвитку, має бути пріоритетним завданням як топ менеджменту компаній, так і рядових менеджерів. У зв'язку з цим важливим є те, що специфіка туристичної галузі грає немалу роль у визначенні і діях компаній у кризовій ситуації, оскільки туристичний бізнес є одним з найбільш схильних до впливу сезонних, політичних та зовнішньоекономічних чинників.

УДК 379.85 (410)

Алексинская А. А.¹, Яковлева А. Ю.²

¹студ. гр. МТУ–131 ЗНТУ

²старш. препод. ЗНТУ

КУЛЬТУРНО-ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЙ ТУРИЗМ ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Великобритания – родина современного туризма как формы проведения культурного досуга. В стране развит как внутренний, так и въездной туризм. Только в 2014 году количество туристов из разных стран мира, посетивших страну, достигло 32 миллионов, и именно по этому показателю Великобритания занимает 8 позицию в списке Всемирной Туристской Организации. Наибольшее количество туристов прибывают из Ирландии, Франции, Нидерландов, Германии, скандинавских стран, а также из США, Австралии, Южно-Африканской республики.

Культурно-познавательный вид туризма представляет собой классический туризм с целью посещения объектов культурного наследия страны и является одним из доминирующих в стране. Основными объектами культурно-познавательного туризма являются памятники археологии, ландшафтная и гражданская архитектура, исторические города, музеи, театры, выставочные залы, центры прикладного искусства.

В Великобритании много уникальных памятников истории и архитектуры, относящихся к разным эпохам (Древнему миру, Средневековью, Новому и Новейшему времени), и памятных исторических мест. Также в Великобритании много музеев: художественных, исторических, литературных, связанных с жизнью великих писателей (Шекспира, Диккенса, Стивенсона, Киплинга, Теккерея, Вальтера Скотта и др.), ученых (Ньютона, Фарадея, Карла Маркса), государственных и военных деятелей (Черчилля, Нельсона и др.). В стране насчитывается более 6400 объектов культурно-познавательного туризма, в том числе 25 объектов Всемирного природного и культурного наследия ЮНЕСКО, таких как, например, Дорсет и побережье Восточного Девоншира, Стоунхэндж и Дорога Великанов.

Англия – это сосредоточение культурных памятников-свидетелей самых различных эпох. Лондон является одним из самых популярных среди туристов городов. Самыми известными достопримечательностями являются Вестминстерское аббатство, Биг Бен, который показывает точное время с 1859 года, здание Парламента и резиденция королевы (Букингемский дворец), здание Лондонского Тауэра, Трафальгарская площадь, Национальная галерея, Британский музей, один из крупнейших музеев мира, Кафедральный Собор Св. Павла, Национальная галерея с картинами великих художников, галерея Тейт, где собраны картины известных английских мастеров, первый в мире музей восковых фигур мадам Тюссо, музей Шерлока Холмса, который так же очень популярен среди туристов.

Если рассматривать Шотландию, то наиболее ценными объектами будут, безусловно, многочисленные замки. Их количество превышает 3 тысячи. Самыми привлекательными для туристов могут показаться такие замки, как Дворец Скоун – место коронации шотландских королей, замок Каудор, замок Стерлингт (любимая резиденция Стюартов).

Уэльс, как и Шотландия, представляет интерес по трем аспектам: средневековые замки, национальные парки и походы в горы. Именно замки являются собой самую большую ценность для культурно-познавательного туризма в данном регионе. Одними из наиболее известных замков являются: замок Монмут, замок Чепстоу (первый замок Великобритании, построенный полностью из камня), замок Пембру (крупнейший частный замок).

Культурно-познавательный туризм развит и в Северной Ирландии. Главной изюминкой Белфаста – столицы – является площадь Донегалл. На ней расположена ратуша – настоящий образец смешанных архитектурных стилей, библиотека Линен Холл, в которой хранятся основные сокровища ирландской литературы. История города лучше всего представлена в Ольстерском Народном и Транспортном Музее.

Популярность этих знаменитых на весь мир музеев, достопримечательностей, объектов Всемирного культурного наследия ЮНЕСКО с каждым

годом тільки збільшується. Наприклад, в 2012 році Британський музей відвідало 5,5 мільйонів людей, а в 2013 році – 5,7 мільйонів.

Інтерес до історического і культурного багатства завжди приваблював туристів в Великобританію, що дозволило культурно-пізнавальному туризму стати одним з лідируючих видів туризму на туристическому ринку країни, і з кожним роком тільки зміцнювати свої позиції.

УДК 069: 379.85

Кошкालда А. О.¹, Гурова Д. Д.²

¹студ. гр. МТУ–141 ЗНТУ

²канд. геогр. наук, доц. ЗНТУ

ПРОВІДНІ НАПРЯМИ ВИКОРИСТАННЯ РЕКРЕАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ КАРПАТ

Карпати володіють багатьма структурними компонентами рекреаційних ресурсів, і є рекреаційним регіоном багатопрофільного літнього і зимового, гірсько-спортивного, масового пізнавально-оздоровчого відпочинку та бальнеологічного лікування. Карпати мають достатньо високий природно-рекреаційний потенціал.

Тому вже більше 9% споживчих сукупних витрат домогосподарств припадає на отримання послуг культури і відпочинку в Карпатах.

Провідними складовими, які створюють ресурсну базу цього рекреаційно-туристического комплексу є:

- природно-компонентна основа (в т. ч. кліматичні умови);
- бальнеологічна;
- соціально-історичні, архітектурні, релігійні екзоти., тощо.

Важливим елементом природно-ресурсної бази Карпатського регіону, що обумовлює перспективи його рекреаційного освоєння, є лікувальні мінеральні води. Тут налічується біля 800 джерел і свердловин мінеральних вод.

В регіоні широко розповсюджені мінеральні лікувальні води без специфічних компонентів, відомі в Закарпатті, в Чернівецькій області, на Львівщині, поширені в гірських і передгірних районах Івано-Франківської області.

До цінних мінеральних вод регіону відносяться сульфідні води. Родовища Прикарпаття складають гідромінеральних базу курортів.

Це в районі м. Сколе, смт. Славське (Львівська обл.), містечка Верховина (Івано-Франківська обл.). Але в інших місцях відкриті родовища мінеральних вод, значні запаси яких можна використовувати, як гідромінеральних базу великих бальнеологічних курортів.

У Карпатському регіоні поширені мінеральні води з вмістом органічних речовин – трускавецька «Нафтуся», яка пов'язана з Трускавецьким і Східницьким центрами.

Карпатський регіон має можливість використовувати для лікування залізисті, бромисті, і йодисті, миш'яковисті, радонові води.

Половина (51%) джерел та свердловин знаходиться в Закарпатській області, у Львівській – 26%, Івано-Франківській – 13%, Чернівецькій – 10%.

До рекреаційно-бальнеологічних ресурсів Карпатського регіону належать також лікувальні грязі та озокерит, які придбали широке застосування в профілактиці і лікуванні різних захворювань. Бориславське родовище озокериту на Львівщині – найбільше в Україні. Запаси родовища, при існуючих обсягах видобутку, забезпечать потреби лікування протягом 100 років.

Спортивний вид рекреаційної діяльності в Карпатському регіоні має значні можливості свого розвитку. Це стосується гірськолижного, туристичного, мисливського, спелеологічного підвидів.

Найбільш інтенсивний розвиток в даний час характерний для гірськолижного туризму. У Карпатському регіоні виділяються кілька зон гірськолижного спорту. Значення даних зон з часом зростатиме, оскільки Карпати – єдиний регіон України, який має всі можливості для його розвитку.

Існують широкі можливості вдосконалення якості обслуговування та розширення послуг в українських центрах зимового відпочинку. За умов вдалої інвестиційної та маркетингової діяльності гірськолижні курорти України стали гідними конкурентами аналогічних комплексів сусідніх держав.

Регіон має найбагатші мисливські угіддя на Україні. Практично спортивне полювання можливе на всій території Карпат. Середня щільність мисливських видів тварин в 2–5 разів перевищує відповідні показники сусідніх територій. Перспективною формою рекреаційного використання місцевості є організація спортивно-мисливського полювання, зокрема, проведення турів для вітчизняних та іноземних спортсменів-мисливців.

Карпатські ріки мають відповідні умови для організації водних видів спорту, в першу чергу сплав на каяках і каное. Тут існують широкі невикористані можливості для організації індивідуальних туристичних маршрутів та нетрадиційного екстремального туризму.

Отже, рельєф, кліматичні умови, природно-ресурсна база регіону є в цілому сприятливими факторами для розвитку туристичної індустрії, а в багатьох випадках вони виступають специфічними туристичними ресурсами, потенціал яких ще далеко не використаний.

УДК 911.3

Пилипенко Л. В.¹, Пухальська А. П.²

¹студ. гр. МТУ–122 ЗНТУ,

²канд. екон. наук, старш. викл. ЗНТУ

СІЛЬСЬКИЙ ЗЕЛЕНИЙ ТУРИЗМ В УКРАЇНІ

Згідно з даними Всесвітньої туристичної організації (ВТО) темпи росту сільського туризму оцінюються від 10–20% до 30% на рік, а його частка в доходах від міжнародного туризму сягає 10–15%, що свідчить про динамічне зростання цього сектору туристичної індустрії.

Зважаючи на зарубіжний досвід, сільській туризм набуває відповідного розвитку в Україні. Сьогодні український ринок здатний приймати і обслуговувати близько 150 тис. туристів у сільській місцевості.

Дослідженню питань становлення і розвитку сільського туризму в Україні присвячені праці таких українських вчених як В. І Биркович, В. П. Васильєв, О. Ю. Дмитрук, Ю. В. Зінко, В. Ф. Кифяк, М. М. Костриця, Т. Ю. Лужанська, С. С. Махлинець, Х. Й. Роглев, М. Й. Рутинський, Ю. І. Стадницький, М. І. Ткаченко, Л. М. Шульгіна та ін.

За наявності значного потенціалу, структурних змін сільської місцевості, сучасний стан методів організування сільського туризму в Україні не дає змоги отримувати відповідні економічні вигоди, що потребує вивчення, виявлення тенденцій і проблем, розроблення заходів і програм його ефективного розвитку.

Слід зазначити, що тенденції, зумовлені зростанням прихильності суспільства до здорового образу життя, уваги до проблем екологічного та соціального характеру, невідповідність середовища проживання людини її фізіологічним і психологічним потребам вимагають формування нового туристичного продукту за альтернативними видами туризму, серед яких екологічний, природний, біотуризм, пригодницький, сільський, зелений, агротуризм.

Зелений туризм, на думку вітчизняних науковців, – це відпочинок на природі в екологічно чистих місцевостях з розміщенням у приватному житловому фонді за наявності лісів, річок, озер.

Темпи розвитку сільського туризму по регіонах України значною мірою визначаються наявністю і станом природних, етнокультурних, суспільно-демографічних ресурсів, господарської та комунікаційної інфраструктури території, потребами туристичних потоків, співвідношенням фінансової та економічної вигоди, можливих екологічних наслідків. Зважаючи на викладене, виникає необхідність створення спеціалізованих зон сільського туризму відповідно до потреб туристичних потоків, раціонального використання ресурсів, гармонійного розвитку території.

Сільський туризм в Україні, згідно з чинним законодавством, здійснюється як вид підсобної діяльності чи малого підприємництва. Як вид підсобної діяльності сільський туризм дає селянам певні додаткові доходи, як вид малого підприємництва – відповідно. основні доходи. З урахуванням результатів аналізування зарубіжного та вітчизняного досвіду до переваг сільського туризму віднесено:

- сприяння вирішенню соціально-економічних проблем українських сіл;
- скорочення рівня безробіття на селі та розширення можливостей самозайнятості населення;
- розширення можливостей збуту сільськогосподарської продукції;
- відродження та збереження народних промислів;
- налагодження порозуміння між мешканцями села і міста;
- поліпшення якості життя селян;
- збереження місцевих пам'яток історико-культурної спадщини;
- сприяння розвитку в'їзного туризму;

Необхідно зазначити, що сучасний стан розвитку сільського туризму в Україні не забезпечує належних умов для реалізації наведених переваг. Основною проблемою, яка гальмує розвиток сільського туризму, є відсутність законодавчо-нормативного забезпечення такого виду діяльності.

Великими перешкодами на шляху розвитку туристичної діяльності в сільській місцевості для України вважаються транспортна віддаленість споживачів відпочинку, стан доріг, рекреаційна необлаштованість. Сьогодні зусиллями регіональних і місцевих органів влади здійснюється наближення стандартів сільської гостинності до загальноприйнятих у сфері сервісного обслуговування. Негативний вплив на розвиток сільського туризму спричиняє незадовільний стан пам'яток культурної спадщини, що потребує їхнього реставрування.

Отже, необхідність подальшого розвитку сільського туризму підтверджується його перевагами та вимагає розроблення відповідних заходів як на державному, так і місцевому рівнях.

УДК 378.1:379.85

Алмаєва К. В.¹, Гурова Д. Д.²

¹студ. гр. МТУ–141 ЗНТУ

²канд. геогр. наук, доц. ЗНТУ

СІЛЬСЬКИЙ ЗЕЛЕНИЙ ТУРИЗМ

Сільський зелений туризм – це специфічна форма відпочинку в селі з використанням природного, матеріального та культурного потенціалу даної місцевості. При цьому проживання, харчування та обслуговування туристів

забезпечує сільська родина. Зелений він тому, що туристські заняття у вигляді пішохідних і кінних прогулянок, спортивних та оздоровчих подорожей (навіть полювання і рибальство) відбуваються у сільській місцевості серед живої зеленої природи.

Згідно з офіційними статистичними даними Всесвітньої туристської організації «зелені» подорожі займають від 7 до 20% у загальному об'ємі туристських поїздок, а також сільський зелений туризм – найдинамічніший сектор світового туристського господарства. Обсяги надання агротуристських послуг у постіндустриальних країнах у 2–4 рази перевищують обсяги зростання готельної бази та курортного сервісу в цих країнах.

Європейці давно «розкусили», що організація відпочинку на селі якщо й не так прибуткова, як на відомих морських та гірськолижних курортах, та стабільний дохід принести все-таки може. Зараз зелений туризм неймовірно популярний у країнах ЄС. За деякими оцінками, сільський туризм у Європі приносить від 10% до 20% від загального доходу туріндустрії. Причому, 35% жителів країн ЄС відпочинок у селі вважають кращим за будь-який інший.

Вперше про зелений туризм як про новий вид відпочинку в Україні заговорили в 1996 році, коли група однодумців з Ужгорода, Києва, Сімферополя та Берегового звернулася в Мін'юст із проханням зареєструвати статут Спільки сприяння розвитку сільського зеленого туризму. Мета у учасників Союзу була одна – зробити відпочинок на селі прибутковою справою, залучити до нього селян, яких не приваблює фермерство, і дати городянам альтернативу відпочинку на заморських курортах. Зелений туризм як відпочинок у селі для України не є новиною, адже ще на початку XX ст. до карпатських сіл приїздили на відпочинок відомі українські письменники, художники, артисти, політики.

Нині розвиток сільського туризму поширився вже на 14 областей України. Найбільше цікавлять туристів села, розташовані на морському узбережжі, біля річок та озер, у горах, а також поблизу джерел мінеральних вод, покладів лікувальних грязей і в місцевостях, що мають видатне значення в українській історії та культурі. Відпочинок на селі приваблює, насамперед, чистотою навколишньої місцевості, натуральними продуктами харчування, спокійним характером відпочинку, близькістю з природою, пізнавальним потенціалом, пов'язаним з історико-етнографічною спадщиною, сільською культурою та побутом, маловідомими для міського жителя видами професійно-трудової діяльності та народними промислами, поглибленням в місцеві традиції. Зелений туризм у різних регіонах України дозволяє використовувати різні фактори лікувального впливу природи: ландшафтотерапевтичний, кліматотерапевтичний, бальнеологічний, тощо.

Соціально-економічне значення розвитку сільського зеленого туризму для держави полягає у тому, що він:

- стимулює розвиток селянських господарств, які займаються зеленим туризмом;
- сприяє розвитку місцевої інфраструктури;
- сприяє збуту надлишків сільськогосподарської продукції, збільшуючи додаткові прибутки селян і відрахування у місцеві бюджети;
- активізує місцевий ринок праці, підвищує зайнятість, затримує молодь на селі, знижуючи потребу в закордонному заробітчанстві;
- сприяє охороні туристських ресурсів, насамперед збереженню етнокультурної самобутності українців;
- створює можливості для змістовного відпочинку незаможних людей;
- сприяє підвищенню культурного рівня мешканців села та підвищенню екологічної свідомості.

Щоб сільський зелений туризм в Україні став ефективним фактором розвитку села та зміг реалізувати свій рекреаційний потенціал, перш за все, в Україні необхідно створити сприятливу законодавчу базу для розвитку зеленого туризму. По-друге, село потребує створення інфраструктури зеленого туризму: фінансових установ для кредитування господарів, системи підготовки кадрів для зеленого туризму, культурно-побутової бази села, транспортної мережі. Українському зеленому туризму також необхідно рекламно-інформаційне забезпечення, у тому числі, із залученням Інтернету.

УДК 069: 379.85

Малигіна Е. О.¹, Белікова М. В.²

¹студ. гр. МТУ-131 ЗНТУ

²канд. іст. наук, доц. ЗНТУ

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МУЗЕЇВ УКРАЇНИ

Серед країн Європейського континенту Україна славиться досить великою кількістю пам'яток історико-культурної спадщини. Станом на 1 січня 2013 року в Україні налічувалося 608 музейні установи, з них сім музеїв були тимчасово зачинені для відвідування у зв'язку із проведенням ремонтних робіт. У музеях України зберігається понад 11 млн пам'яток історії, культури та мистецтв.

Найвищі темпи розвитку національної музейної мережі відповідають періоду «сплеску» патріотично-культурного відродження, що тривав у нашій країні з 2005 р. по 2013 р. (табл. 1). Поряд з цим ще з 2005 р. окреслилася тенденція щорічного росту обсягів відвідуваності національної музейної мережі.

Таблиця 1 – Відвідуваності національної музейної мережі України

Рік	Кількість музеїв	Кількість відвідувань музеїв за рік, млн
2010	546	21,7
2011	570	21,8
2012	592	22,4
2013	608	22,3

Варто зауважити, що стан фондів приміщень багатьох музеїв дуже часто є незадовільним. Забезпечення належного стану збереження пам'яток та проведення комплексного обстеження умов збереження фондів музеїв є однією з важливих проблем у діяльності музейних закладів більшості регіонів нашої країни. Окремі твори мистецтва експонуються на виставках поза музеями, але це число доволі незначне.

За валовими щорічними обсягами відвідувачів музеїв регіони України групуються у: регіони, музейні заклади яких користуються стабільно високою популярністю серед відвідувачів на рівні, не нижчому 1 млн осіб/рік – м. Київ, м. Севастополь, АР Крим, Львівська область; регіони з середніми показниками відвідуваності музейної мережі на рівні від 0,5 до 1,0 млн осіб/рік – Івано-Франківська, Хмельницька, Вінницька, Черкаська, Полтавська, Чернігівська, Харківська, Донецька, Луганська, Дніпропетровська, Запорізька, Одеська; регіони, музейна мережа яких українським чином залучена в екскурсійний рух і надає послуги незначній кількості відвідувачів на рівні 0,1–0,5 млн осіб/рік – Волинська, Рівненська, Житомирська, Київська, Сумська, Закарпатська, Чернівецька, Тернопільська, Кіровоградська, Миколаївська, Херсонська.

Таким чином, лише щодо Києва, АР Крим і Львівщини маємо підстави вести мову про успішне функціонування музейних установ. Музейна мережа решти країни, натомість, вимагає масштабної маркетингово-інформаційної стратегії суспільної популяризації ідеї відвідування музеїв.

Маркетингова політика музеїв насамперед націлена на вивчення й сегментацію споживацького ринку. Показовою є вікова сегментація, що обліковується статистично. Результати її недвозначні: 55% відвідувачів музеїв України – це учні, слухачі та студенти. Це не може не тішити, адже основною функцією музеїв є трансляційна – передача культурної спадщини від покоління до покоління. Учнівська і студентська молодь – це найактивніша й найбільш спрямована на пізнання музейна аудиторія. Однак треба мати на увазі, що водночас, це – найвимогливіша аудиторія, що вимагає, по-перше, наймодернішого технологічно-технічного забезпечення експозиційної діяльності, по-друге, наявності анімаційно-розважальної складової (щоб не знудитися до кінця екскурсії й цілковито втратити інтерес до експозиції) і, по-третє, умов для активного релаксу та пізнання старожитностей через надання

можливостей доторкнутися чи потримати в руках той чи інший музейний предмет (чи його копії).

У діяльності панівної більшості музейних установ України існує чимало проблем. Обсяги видатків з Держбюджету та місцевих бюджетів на утримання музеїв вистачає лише на оплату праці, енергоносіїв, охорону та комунальні послуги. Музеям країни не вистачає коштів на поповнення музейних фондів, проведення ремонтно-реставраційних робіт, встановлення сучасної сигналізації, оновлення музейного обладнання.

Відвідуваність музеїв країни – це основний показник їх суспільної значущості. Щороку музеї нашої країни відвідує понад 22 млн осіб, тобто, у перерахунку на кількість населення, фактично кожен другий-третій мешканець України, або кожна друга дитина шкільної й студентської вікової групи. На перший погляд, це цілком успішні показники, що свідчать про належне задоволення музейними установами держави культурних потреб її громадян, однак насправді ситуація набагато складніша.

УДК 069:379.85

Карпенко Е. В.¹, Беликова М. В.²

¹студ. гр. МТУ–131 ЗНТУ

²канд. ист. наук, доц. ЗНТУ

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЗАПОРОЖСКОГО ОБЛАСТНОГО КРАЕВЕДЧЕСКОГО МУЗЕЯ

Осенью 2014 г. авторами этой публикации было проведено социологическое исследование на тему: «Является ли Запорожский краеведческий музей брендом?». Общее количество анкетированных – 92 человека.

Оценка производилась по следующим параметрам: адекватная ли плата за вход; информационное сопровождение и презентация; инфраструктура; экспозиция; работа с аудиторией; формирование круга друзей музея; может ли музей претендовать на звание бренда и его особенности; условия для приема лиц с ограниченными возможностями.

50% анкетированных дали отрицательный ответ на вопрос о бренде музея. 28,3% считают, что музей заслуживает этого звания, и 21,7% участников воздержались от ответа, или считают, что в музей нужно вложить средства и только после этого можно назвать его брендом. Свой выбор они объяснили следующим путем:

– плата за вход – адекватная. В музее действуют льготы для детей дошкольного возраста, воспитанников детских домов, интернатов, инвалидов, участников боевых действий, пенсионеров;

– музей имеет выгодное расположение: легко найти, рядом остановка общественного транспорта. График работы с 9.00 по 18.00 в любой день, кроме субботы, воскресенья и понедельника;

– на территории музея есть кондиционеры, туалет, но не всегда в приличном состоянии, и найти его проблематично. Заведения питания отсутствуют. Билеты есть, выглядят просто, но со вкусом;

– персонал музея вежливый, но на этом можно поставить точку. Очень часто посетители сталкиваются с проблемой неоднозначного сервиса, который предоставляется экскурсоводами, отсутствия языкового выбора при проведении экскурсии, нежелание отвечать на дополнительные вопросы. Одним из важных признаков деятельности музея говорит огромное количество тематических экскурсий и выставок. Такое разнообразие является хорошим толчком в развитии качества музейных продуктов Запорожского областного краеведческого музея;

– буклеты бывают, но очень редко, а это означает, что музей не следит за количеством дополнительной, интересной информации для посетителей, буклеты то раздаются бесплатно, то их можно приобрести за отдельную плату. Что касается работы с детьми, для них организовываются экскурсии.

– информация о музее появляется не только в газетах нашего города, но и постоянно обновляется на сайтах интернета. Единственное, на что нужно обратить внимание, так это на перевод текста о музее для иностранного читателя;

– первой и самой главной особенностью бренда музея можно считать само здание, где он находится. Это сооружение является одним из самых красивых архитектурных достопримечательностей нашего города и памятником национального значения – бывшей земской управой. Еще одним плюсом является разнообразная тематика и проведение дополнительных выставок. Это дает возможность постоянно держать заинтересованность посетителей в этом музее, и в новых знаниях, которые касаются не только нашего города.

Таким образом, сложности, которые мешают трансформации Запорожского областного краеведческого музея в бренд: во-первых, здание подлежит ремонту, во-вторых, не смотря на интересные экспозиции музея, экскурсоводы не всегда компетентны, и хотя бы одному из представителей музея необходимо владеть иностранным языком; с комфортом есть проблемы: места для отдыха лишь на первом этаже, отсутствие достаточной вентиляции отпугивает посетителей с наличием хронических заболеваний, нет условий для инвалидов. Многие закрывают глаза на такие мелочи. Но как раз мелочи, в основном, и играют важную роль в составлении мнения о музее.

Выводы и рекомендации в результате анкетирования являются следующими: поиск спонсоров и привлечение «друзей музея» для помощи с ремонтом здания; повышение квалификации экскурсоводов музея или набор новых высоко квалифицированных сотрудников; создание минимальных условий для лиц с ограниченными возможностями; уделить внимание рекламе, от нее зависит, насколько больше людей узнают о музее и захотят его посетить.

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ТУРИСТСЬКОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ УКРАЇНИ НА СВІТОВОМУ РИНКУ ТУРИСТСЬКИХ ПОСЛУГ

Туристський бізнес можна справедливо вважати бізнесом XXI століття, тому що він є одним з найбільш динамічних і прибуткових серед усіх галузей світового господарства. За даними статистики Всесвітньої організації туризму, на туризм припадає 10% валового світового продукту, 7% загального обсягу інвестицій, 5% усіх податкових надходжень.

Шлях виходу туристського бізнесу України з кризи тернистий і довгий. Новому уряду і підприємцям доведеться сильно плідно працювати, щоб протягом трьох чи п'яти років вийти на гідний рівень, особливо в прийнятному туризмі, який дає країні додаткові валютні надходження.

Одним з першочергових завдань є створення позитивного туристського іміджу України шляхом здійснення комплексної рекламно-інформаційної кампанії, яка має включати:

1. Активізацію публікацій, як друкованих так і електронних, про унікальність української природи та культурну привабливість України.
2. Участь у професійних виставках на основних зарубіжних туристських ринках для пропаганди національного туристського потенціалу.
3. Розвиток ділового туризму шляхом проведення різноманітних конференцій та інших ділових та наукових заходів, особливо всесвітніх.

Але це повинна бути консолідована позиція з питань політики, економіки, інвестиційних та туристських можливостей. Ця позиція повинна відображати стратегію України в світі та базуватись на національних інтересах і пріоритетах.

В Україні є чудова можливість зламати старі стереотипи влади і вперше за 23 роки побудувати нову модель співпраці уряду і підприємців. В першу чергу, необхідно створити керівний державний орган, здатний самостійно приймати рішення на всіх рівнях, що володіє достатнім бюджетом і що складається з нових професіоналів, які не займали раніше посади на держслужбі. Важливим завданням є, щоб в цьому напрямку працювала одна інституція, наприклад, координаційний центр на базі МЗС або спеціалізованого інституту, як для досліджень в цій галузі, так і для формування рекомендацій для різних гілок влади з освітлення тих чи інших подій.

Стратегічною метою розвитку туризму в Україні є створення конкурентоспроможного на внутрішньому та світовому ринках національного туристського продукту, розширення внутрішнього та збільшення обсягів в'їзного туризму, забезпечення на цій основі комплексного розвитку курортних територій та туристських центрів з урахуванням соціально-економічних інтересів їх населення, збереження та відновлення природних територій та історико-культурної спадщини.

Розвиток туристської галузі України повинен ґрунтуватись на впровадженні інновацій у виробничо-господарський процес підприємств та організацій цієї сфери, що, своєю чергою, потребує інвестиційних вкладень.

Інвестиції у туристській сфері потрібно розглядати в окремих та загальних обсягах інвестування (враховуючи інвестиції у суміжні галузі). Під інноваціями в туризмі необхідно розуміти системні заходи, які мають якісну новизну та призводять до позитивних зрушень, що забезпечує стійке функціонування і розвиток галузі у регіоні.

Шлях виходу туристського бізнесу України з кризи тернистий і довгий. Новому уряду і підприємцям доведеться плідно працювати, щоб протягом трьох–п'яти років вийти на гідний рівень, особливо в приймальному туризмі, який дає країні додаткові валютні надходження.

Для цього необхідно вирішити ряд проблем:

- створення конкурентоспроможного на внутрішньому та світовому ринках національного туристського продукту;
- впровадження інновацій у виробничо-господарський процес підприємств та організацій цієї сфери;
- системні заходи фінансування, які мають якісну новизну та призводять до позитивних зрушень (державно-приватне партнерство);
- ефективне використання туристських ресурсів та об'єктів для максимізації прибутку;
- удосконалення туристської інфраструктури (транспорт, готельно-ресторанна мережа, індустрія розваг, об'єкти туристського показу та ін.);
- необхідно приділити особливу увагу розвитку рекреаційних зон.

З вирішенням усіх поставлених проблем Україна може претендувати стати однією з визначних туристських країн світу.

АНАЛІЗ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ У СЕЛІ КИСЛИЧУВАТА ТОМАКІВСЬКОГО РАЙОНУ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

В останні роки все більша увага приділяється розвитку альтернативних форм туризму. Зелений туризм – є досить новою формою екологічної освіти та діяльності. Незважаючи на це, «зелені» форми туризму набирають широкої популярності серед населення світу та України.

Зважаючи на екологічну, економічну та освітню перспективу зеленого туризму метою дослідження було провести попередній узагальнений аналіз факторів, які обумовлюють розвиток «зелених» форм туризму у сільській місцевості Томаківського району та села Кисличувата, зокрема. У ході дослідження виконано ряд завдань:

1. Сформовані основні фактори, які впливають на розвиток зеленого туризму у сільській місцевості.
2. Виконано техніко-економічний аналіз потенційного туриста.
3. Досліджено оптимальну тривалість туристичного маршруту вихідного дня.
4. Виділені ключові об'єкти зеленого туризму села Кисличувата.

Спираючись на звіти Green Room, Асоціації туризму, Агенції туризму ЄС та відомих досліджень, сформовані фактори, які безпосередньо впливають на потенціал розвитку зелених форм туризму.

Серед об'єктивних факторів слід виділити наявність у сільській місцевості цікавих об'єктів туризму. Серед них можуть бути як об'єкти історичної та природної цінності (музеї, заповідники, природні місця, тощо), так і об'єкти промислового туризму (цікаві виробництва, техногенні ландшафти, тощо).

Серед суб'єктивних факторів, які формують наш вибір місць для туризму слід виділити чотири основних:

- транспортна інфраструктура: наявність зв'язку з крупними містами, частота та вартість маршрутів;
- інфраструктура громадського харчування: наявність місць дешевого та якісного харчування, наявність місць етнічної кухні, тощо;
- інформаційна інфраструктура: наявність та вільний доступ до інформації про туристичні об'єкти у тому числі через мережу Інтернет;

– соціальний клімат: фактор, який показує як місцеве населення відноситься до туристів та чи готова громада розвивати цей потенціал.

За результатами техніко-економічного аналізу туристичного потенціалу для різноманітних груп населення встановлено, що за потенціалом Green Room найбільш перспективними є групи активних форм відпочинку та учні загальноосвітніх шкіл. Для цих груп населення сільська місцевість може надати широкий спектр туристичних маршрутів, від активного відпочинку на природі до ознайомчих екскурсів за типом «як доїти корову» або «звідки беруться курячі яйця».

Слід відзначити, що навіть 100 туристів-учнів у місяць – це мінімум 3000 грн інвестування у місцеву економіку.

Село Кисличувата є транспортним доменом смт. Томаківка та безпосередньо пов'язане з його транспортною інфраструктурою. Критичними містами є Марганець, Запоріжжя та Дніпропетровськ. Віддаленість від Дніпропетровська скорочує тривалість туристичного маршруту, бо майже 4 години туристу слід витратити на дорогу.

Додатково проаналізовано інтенсивність руху та наповненість автобусів за цими маршрутами. Рекомендовано планувати маршрути вихідного дня на рейсах з 10–00 до 15–00, які характеризуються низькою наповненістю та майже ніколи не відмінюються.

Результати огляду туристичних об'єктів доводять, що найбільш перспективні зелені маршрути слід організовувати за сценарієм вихідного дня тривалістю туристичного маршруту до 4 годин.

Основні перспективні об'єкти:

1. Зелені зони для активних форм відпочинку.
2. Балки для вивчення первоцвітів.
3. Об'єкти класичної сільської архітектури.
4. Промисловий туризм: виробництво хлібобулочних та макаронних виробів, молокозавод, майстерня по ремонту сільгосптехніки.
5. Сільськогосподарські об'єкти екологічного виховання: молочна ферма, поля у період посівної або збору врожаю, фермерські господарства, мехтік.

Село Кисличувата може стати центром екологічної освіти молоді. Село має потенціал для розвитку туристичних маршрутів типу «Як працює ферма», «Як виготовляють хліб», «Як сіють пшеницю», тощо.

У подальших дослідженнях слід зосередитись на проблемах інформаційної інфраструктури та соціального клімату.

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ВІРТУАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ OCULUS RIFT ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ УКРАЇНИ

Останнім часом технології віртуальної реальності набувають все більшої популярності. Дані технології підходять не лише для любителів ігор. За допомогою технології тривимірних карт можна відтворити справжні міста або ж придумати віртуальні, щоб користувачі могли здійснювати віртуальні тури по ним.

Гарнітура Oculus Rift є найбільш розвинутою технологією віртуальної реальності, яку компанія Facebook придбала в 2014 році. Корпорація Destination British Columbia (Канада), яка співпрацює з учасниками ринку туризму, взялася за освоєння передових технологій і тестує даний продукт з метою залучення туристів відвідати Британську Колумбію.

Компанія Marriot Internationall Inc. – одна з провідних компаній в сфері гостинності, також розробляє програми на базі технології Oculus Rift. Її керівництво впевнено, що використання новітніх технологій здатне привернути набагато більше відвідувачів, ніж використання звичних схем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що дана технологія не застосовується для підвищення туристичної привабливості України. Саме це обумовило тему і мету нашого дослідження.

Мета роботи: підвищення рівня надання туристичних послуг в Україні шляхом використання технології віртуальної реальності. Для досягнення мети було поставлено наступні завдання:

1. Вивчити, проаналізувати та узагальнити наукові джерела з даного питання.

2. Провести опитування серед представників туристичних компаній в м. Запоріжжя, які займаються наданням туристичних послуг по Україні, та їх потенційних клієнтів щодо їх ставлення до даної технології і ідеї в цілому.

Опитування потенційних клієнтів щодо їхнього ставлення до даної технології показало, що 78% опитуваних взагалі не мають уявлення про Oculus Rift, решта 22% знайомі з даною технологією, але не впевнені, що саме ці технології вплинуть на популярність туру.

Другим етапом дослідження було опитування серед представників туристичних фірм, яке показало, що лише 10% опитаних готові впроваджувати дану технологію для реклами своїх продуктів вже наступного року. Ще 10%

– за умови, якщо ця технологія буде успішно розвиватись серед інших представників туристичних організацій. І 80% опитаних на сьогодні сумніваються в перспективах впровадження технології віртуальної реальності в Україні.

Результати дослідження показали, що ані туристичні фірми, а ні потенційні клієнти не обізнані на достатньому рівні щодо даної технології, саме це стало передумовою створення інструктивної картки щодо впровадження технології віртуальної реальності в туристичний бізнес України.

УДК 539

Котляр Т. С.¹, Пухальська А. П.²

¹студ. гр. МТУ-111 ЗНТУ,

²канд. екон. наук, старш. викл. ЗНТУ

БРЕНДИНГ ЯК ГОЛОВНИЙ ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Основою успіху підприємств ресторанного бізнесу в умовах ринкової економіки є стійкі конкурентні переваги товарів та послуг, які полягають у розумінні споживачем їх відмінних властивостей.

Брендинг являє собою комплекси функціональних та емоційних цінностей, і традиційне управління брендингом завжди концентрувалось на зовнішній стороні – на задоволенні потреб клієнтів.

Брендинг може застосовуватися для різних товарів та послуг. Для споживчих товарів та послуг, основними характеристиками яких є різноманітність і доступність, брендинг виступатиме, насамперед, як механізм сегментації ринку та диференціації самих товарів та послуг.

Концепція бренду будується з чотирьох складових, яка представляє собою моделювання архітектури символів та значень, що викликають комплекс асоціацій, який впливає на формування сприятливого ставлення обраних аудиторій до товару чи послуги і до підприємства в цілому та подальшої прихильності вибраних груп до бренду, забезпечуючи, в свою чергу, конкурентні переваги.

Ресторанний бізнес в Україні вважається одним з найбільш ризикових, всі етапи еволюції заклад долає за 2,5–3 роки, тобто або заклад продовжує успішно працювати чи закривається. При цьому середній термін окупності проекту, декларований у бізнес-плані, звичайно становить 1,5–3 роки, залежно від статусу.

Якщо власники націлені на довгостроковий ресторанний бізнес-проект, то без бренду для свого підприємства заклад скоріше всього приречений або

на провал, або на усереднений показник прибутку. Особливо це стосується ринку м. Київ, а саме центрального округу, де найсильніша конкуренція між усіма підприємствами громадського харчування.

За сильний вважається такий бренд, який знають та можуть відрізнити від інших марок за ключовими елементами більше 60% споживачів даної товарної категорії.

Потенційні споживачі сприймають бренд як сукупність атрибутів та психологічних асоціацій, що утворюють відмінні елементи індивідуальності бренду.

При будь-якому мотиві відвідування підприємства ресторанного бізнесу відвідувачам необхідно забезпечити високий рівень задоволеності, який тягне за собою посилення лояльності споживачів, а лояльність, в свою чергу, веде до фінансового зростання підприємства. Лояльність являє собою одну з форм поведінки покупця, на яку впливає безліч різних чинників.

Постійні гості, вірні прихильники закладу, створюють його імідж та диктують стандарт сервісу. Щоб забезпечити бренду сталість не достатньо пропонувати продукцію високої якості. Для утримання відвідувачів необхідно мати і продукцію високої якості, і гарантовано високе обслуговування.

В даний час бренд-комунікація стає основним об'єктом дослідження маркетингу, оскільки від рівня знання комунікаційних процесів все більше залежать результати підприємницької діяльності.

Для успішної бренд-комунікації необхідно, щоб стратегічні рішення підприємства підкріплювалися динамічними програмами дій, без яких надії на комерційний успіх практично немає. Ефективна бренд-комунікація в ресторанному бізнесі вимагає розробки комунікаційної програми з двома взаємопов'язаними цілями: інформування потенційних споживачів про ресторанний продукт та переконання їх у відвідуванні закладу.

Для того, щоб створити відповідну стратегію бренд-комунікації, необхідно точно знати, кому призначається повідомлення. Зробити це можна за допомогою цілісного підходу, що враховує відносини, що являють собою комплексну взаємодію, на яку впливають самі різні їх учасники. Подібний цілісний маркетинговий підхід передбачає наявність зовнішнього та внутрішнього маркетингу, а також маркетингу взаємодії.

Для підприємств ресторанного бізнесу внутрішня бренд-комунікація – один з основних елементів комунікації. Основний збут продукції послуг здійснює працівник ресторанного підприємства. Необхідно, щоб всі працівники, від кухаря, офіціанта до керуючого вірили і підтримували свій бренд.

УДК 65.012.432

Сергеева К. С.¹, Мамотенко Д. Ю.²

¹студ. гр. МТУ–110 м, ЗНТУ

²канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Трансформаційні процеси в економіці України зумовили актуальність проблематики з корпоративного управління. Належний режим якого сприяє ефективному використанню корпорацією свого капіталу, підзвітності органів її управління, як самій компанії, так і її акціонерам. Все це допомагає домогтися того, щоб корпорації діяли на благо всього суспільства, сприяє підтримці довіри інвесторів, залученню довгострокових капіталів.

Метою даної роботи є визначення та шляхи вирішення основних проблем корпоративного управління в Україні.

Незважаючи на велике значення корпоративного управління, досі в існуючій теорії і практиці немає загальноприйнятого визначення цього поняття. Президент Світового банку, Джеймс Д. Вулфенсон, дав своє визначення: «Корпоративне управління – це сукупність корпоративної чесності, прозорості та підзвітності».

Відповідно до принципів корпоративного управління, прийнятими Комісією з цінних паперів та фондового ринку Державного комітету України, корпоративне управління визначається як «система відносин, що визначає правила та процедури прийняття рішень щодо діяльності господарського товариства та здійснення контролю, а також розподіл прав і обов'язків між органами товариства та його учасниками стосовно управління ним».

Відносини між суб'єктами корпоративного управління характеризуються виникненням конфліктів інтересів різного типу, що пояснюється особливостями систем корпоративного управління, які мають специфічні ознаки у кожній країні та на кожному підприємстві, складністю середовища інтересів, у якому діє кожна корпорація. В Україні основні проблеми корпоративного управління пов'язані з: нестабільністю політичних, економічних і правових умов, інфляцією, спадом виробництва, погіршенням платіжної дисципліни, слабкої правової захищеністю, високими податками; низьким рівнем організації економічних і правових знань керівників підприємств; труднощами в отриманні інвестицій, інформації.

Виходячи з перерахованих вище проблем, з якими зараз зіткнулася наша держава у сфері корпоративного управління, представляється можливим сформувати послідовність основних факторів, поліпшення стану яких позитивно відіб'ється на зміні ситуації корпоративного управління України в

цілому: оптимізація державної частини, де вона володіє пакетами акцій; підвищення вимог держави до власності, яка йому належить; удосконалення старої законодавчої бази, або розробка нової, з усуненням існуючих на сьогоднішній день суперечностей у питаннях законодавчої аргументації принципів управління державною власністю; створення реєстру чіткого обліку об'єктів державної власності, що містить вичерпну інформацію по кожному з об'єктів, а також розробка конкретної системи ведення даного обліку; розробка комплексного підходу управління державною власністю; розробка системи показників впливу держави на діяльність об'єктів, в яких воно володіє певною часткою; підвищення кваліфікації управлінського складу в цілому; забезпечення належного рівня фінансування корпорацій з боку держави; створення певного уповноваженого органу, завданням якого стало б управління державними корпораціями; посилення контролю за діяльністю корпорацій з боку уповноважених органів.

Завдяки нововведенням до Закону «Про акціонерні товариства», підписаним 25 березня 2015 р. Президентом України (вводиться єдиний підхід до зниження кворуму для всіх акціонерних товариств, в тому числі, у статутному капіталі яких є корпоративні права держави і де вона є власником 50% і більше простих акцій), вважається, що державний бюджет України буде поповнюватися дивідендами акціонерних товариств, у статутних капіталах яких є корпоративні права держави. В уряді країни вважають, що підписання цього документа наближає Україну до міжнародних стандартів. Таким чином, система корпоративного управління в Україні потребує кардинального реформування, і перші кроки вже відбуваються – в підсумку це дасть можливість підвищити ефективність функціонування не тільки вітчизняного корпоративного сектора, але і всієї економічної системи.

УДК 338.482.2

Кабірова А. В.¹, Пухальська А. П.²

¹студ. гр. МТУ–112 ЗНТУ

²канд. екон. наук, старш. викл. ЗНТУ

ТРАНСКОРДОННІ ТУРИСТИЧНІ КЛАСТЕРИ

Якщо в історії створення кластерів перші теорії спирались на галузеві комбінації, то сьогодні кластери можна проаналізувати як територіальні об'єднання, які, на відміну від галузей, краще охоплюють зовнішньоекономічні зв'язки, узгоджують взаємовідносини між сферами виробництва, мають спільні цілі та загрози, займаються поширенням маркетингу та інформаційних технологій.

З англійської мови термін «cluster» переводиться як гроно, букет, щітка, або як група, скупчення, зосередження (наприклад, людей, предметів), або як бджолиний рій, буквально – «зростати разом». Кластер – це також, крім всього іншого, і математичний термін, що позначає фізично близьке розташування логічно пов'язаних об'єктів у межах однієї області.

Існує багато визначень поняття «кластер» як в зарубіжних, українських та російських наукових виданнях, які певним чином відбивають теорію і практику процесів кластеризації. Михайло Войнаренко дав визначення кластеру так: «Кластери – це сконцентровані за географічною ознакою групи взаємозалежних компаній, спеціалізованих постачальників, постачальників послуг, фірм у споріднених галузях, а також пов'язаних з їх діяльністю організацій у певних областях, що конкурують, але при цьому ведуть спільну роботу».

З 1990 року виникло ще одне поняття «кластеру» визнаним фахівцем в області вивчення економічної конкуренції, зокрема конкуренції на міжнародних ринках, конкуренції між країнами і регіонами Майклом Юджином Портером. Кластер (промислова група) – це група близьких, географічно взаємозалежних компаній і пов'язаних з ними організацій, які спільно діють у певному виді бізнесу, характеризуються спільністю напрямків діяльності й взаємодоповнюють один одного.

Ось як розкрив це поняття Стюарт Розенфельд: «Кластер – це географічно близькі групи взаємопов'язаних компаній та пов'язаних з ними організацій, асоційованих установ в окремій галузі, сфері що пов'язані спільними технологіями та навичками, характеризуються спільністю діяльності та які взаємодоповнюють один одного».

Виходячи з визначень поняття «кластер» як в зарубіжних, українських та російських наукових виданнях, пропонується наступне визначення туристичної кластеризації: туристичний кластер – це групи туристичних підприємств, сконцентрованих географічно в межах регіону, які конкурують між собою, але в той же час спільно створюють туристичний продукт.

Сьогодні особлива увага приділяється створенню туристичних кластерів, які є специфічними організаційними формами об'єднання державних, наукових, освітніх, громадських та приватних структур, що здійснюють свою діяльність у туристичній сфері та розташовані на суміжних територіях. Така форма міжрегіонального співробітництва як транскордонний туристичний кластер має ряд суттєвих переваг: по-перше, вони вже успішно інтегруються в європейську економіку, по-друге, прискорюють розвиток турбізнесу. Діяльність туристичних кластерів спрямована на забезпечення пристосування до умов зовнішніх ринків туристичних послуг, максимального використання ресурсів, підвищення інтелектуального потенціалу працівників.

Н. Добрева встановила, що транскордонний кластер розглядається як форма інтеграції незалежних компаній та асоційованих інституцій, що географічно зосереджені у транскордонному регіоні, спеціалізуються у різних галузях, пов'язані спільними технологіями та навиками і взаємодоповнюють одна одну, яка базується на наявності погодженої стратегії розвитку учасників кластера, спрямованої на реалізацію інтересів кожного з них і території локалізації кластера. Виходячи з цього, можна зробити такий висновок, що транскордонний кластер – це форма інтеграції незалежних компаній та асоційованих інституцій, зосереджених в певному транскордонному регіоні, що працюють в різних галузях, але водночас взаємодоповнюються та згруповуються для реалізації спільних послуг, які в кінцевому результаті дають ймовірність здобути синергетичні та мережеві ефекти, дифузії знань та навиків.

Необхідно відзначити, що в Україні також напрацьовано певний досвід із питань розвитку транскордонних кластерів. Водночас, кластерна форма організації транскордонного співробітництва в галузі туризму ще не набула достатнього застосування і поширення. Відсутні досконалі інвестиційно-інноваційні механізми формування і функціонування туристичного кластеру, малоефективними є фінансові механізми державного регулювання їх діяльності.

СЕКЦІЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

УДК 334.012.82:37

Біленко О. В. канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ СФЕРИ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ

Ринок праці сфери фінансових послуг є похідним (вторинним) від ринку фінансових послуг, і цим значною мірою визначаються його тенденції. Ринок праці сфери фінансових послуг можна визначити як сукупність економічних відносин, пов'язаних з процесом задоволення потреб в робочій силі однієї із сфер економічної діяльності – сфери фінансових послуг, як і будь-який інший галузевий ринок праці.

Основними елементами ринку праці у сфері фінансових послуг є: попит, пропозиція і ціна робочої сили, специфіка яких визначається особливостями фінансової діяльності та кон'юктурою відповідного ринку фінансових послуг. Попит на ринку праці сфери фінансових послуг є похідним від попиту на фінансові послуги. Він визначається загальною потребою економіки та потребою підприємств фінансової сфери у фахівців з фінансової діяльності для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва та для виконання разових робіт. Пропозиція включає: зайнятих у сфері фінансових послуг; безробітних, які активно шукають роботу у сфері фінансових послуг і готові до неї приступити, працівників, які намагаються змінити місце роботи. Ціна робочої сили, або рівень заробітної плати працівників у сфері фінансових послуг визначається співвідношенням попиту і пропозиції у цій сфері.

Ринок праці сфери фінансових послуг має всі риси первинного ринку праці. Його робоча сила відзначається високим рівнем конкурентоспроможності, який базується на високому рівні освіти, оволодінні найсучаснішими інформаційними системами і технологіями, комунікативними здібностями, загальною культурою і етикою поведінки.

Суб'єктами на ринку праці сфери фінансових послуг України є:

– основні учасники (безпосередні суб'єкти трудових відносин) в особі; роботодавців, тобто фінансових установ різних форм власності; найманих працівників, які готові заповнити відповідні робочі місця, чії професійні й особистісні якості відповідають вимогам роботодавців;

– фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності, які можуть бути як покупцями, так і продавцями фінансових послуг;

– органи державного регулювання і контролю в сфері трудових відносин;

– саморегульовані організації – неприбуткові об'єднання фінансових установ, створені з метою захисту інтересів своїх членів та інших учасників ринків фінансових послуг та яким делегуються відповідними державними органами повноваження щодо розроблення і впровадження правил поведінки на ринках фінансових послуг та / або сертифікації фахівців цього ринку;

– органи, які здійснюють державне регулювання ринків фінансових послуг;

– асоційовані об'єднання, які представляють на ринку праці інтереси основних його учасників (об'єднання роботодавців і профспілки);

– сервісні структури, які задовольняють потреби основних учасників ринку в спеціалізованих послугах, в особі: профільних освітніх закладів різного рівня, що забезпечують професійну підготовку та і наступне підвищення кваліфікації кадрів для сфери фінансових послуг; посередницьких структур, представлених на даному ринку приватними кадровими агентствами і державною службою зайнятості; фірм управлінського консалтингу, які надають роботодавцям послуги, пов'язані з підвищенням ефективності управління їх персоналом.

Ринок праці у сфері фінансових послуг має індивідуальні особливості, що визначають специфіку функціонування всіх його основних суб'єктів. Так, діяльність роботодавців на даному ринку відзначається:

– необхідністю застосування ними більш жорстких критеріїв при відборі кандидатів на заміщення вакантних робочих місць;

– більшою залежністю від територіального розміщення конкретної організації (чи її філії);

– більш високим рівнем витрат на функціонування основних напрямків системи персонального менеджменту;

– необхідністю розповсюдження процедур психологічної підтримки на основну частину персоналу (а не на обмежений контингент менеджерів і спеціалістів, як в більшості інших сфер економічної діяльності).

Функціонування робочої сили на даному ринку відзначається:

– обов'язковістю отримання профільної професійної освіти для отримання можливості виходу на відповідний ринок;

– необхідністю наявності додаткових особистісних якостей, пов'язаних з особливими вимогами роботодавців до більшості робочих місць;

– більш високими соціально-економічними вимогами до роботодавця.

Діяльність профспілок на даному ринку відрізняється:

– їх меншою розповсюдженістю в даній сфері (на відміну від більшості інших сфер економічної діяльності);

– меншою можливістю впливу на дії адміністрації в процесі оперативного управління діяльністю персоналу.

АНАЛІЗ РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ ЯК ПОКАЗНИКА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Рівень життя населення – це узагальнене синтетичне поняття, яке характеризується багатоаспектною компонентною структурою та яке виступає основним фактором ефективного використання трудових ресурсів, оскільки рівень життя характеризує досягнутий на певний проміжок часу в суспільстві ступінь задоволення різноманітних потреб населення, що, у свою чергу, підвищує або знижує продуктивність праці.

Оцінити рівень життя населення в цілому можливо за допомогою певних показників, які характеризують рівень такого розвитку. По-перше, це макроекономічні показники, до яких можна віднести:

тривалість життя. В останні роки в Україні спостерігається зростання середньої очікуваної тривалості життя при народженні. У 2013 році в порівнянні з 2008-09 для чоловіків цей показник зріс на 4%, а для жінок – 1,8% (різниця між середньою очікуваною тривалістю життя при народженні чоловіків і жінок становить 9,88 року);

загальний обсяг валового внутрішнього продукту на душу населення, який у 2013 році в порівнянні з 2009 збільшився на 59,3%, а обсяг ВВП у розрахунку на одну особу збільшився 61,3%. Така тенденція може свідчити, по-перше, про загальне збільшення обсягів виробництва та/або, по-друге, скорочення чисельності наявного населення країни;

структуру зайнятих. З кожним роком загальна кількість зайнятих збільшується, однак при цьому спостерігається тенденція до зменшення кількості найманих працівників ПОУ, що може свідчити про збільшення кількості осіб, які самозайняті. Також спостерігається негативна тенденція зменшення кількості зайнятих в промисловості та сільському господарстві, що є негативною тенденцією, оскільки вона може свідчити про загальну кількість зменшення обсягів виробництва, що тягне за собою вивільнення трудових ресурсів та, як наслідок, збільшення соціальної напруженості.

По-друге, проаналізовано соціальні показники рівня життя, до яких віднесено:

доходи та витрати населення, які було розглянуто за наступними критеріями:

загальний обсяг доходів та витрат. Так, за період з 2008 року по 2012 рік в загальній структурі доходів населення близько 80% складали витрати на придбання товарів і послуг, інші ж 20% – це поточні податки на доходи, майно та інші сплачені поточні трансферти; нагромадження нефінансових активів; приріст фінансових активів;

структура доходів населення в якій переважає заробітна плата та соціальні допомоги – 79,1%;

розміри середньої номінальної і реальної заробітної плати, яка була розглянута за наступними критеріями:

середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ, організацій, яка у 2013 р. порівняно з 2012 р. зросла на 7,9% і становила 3265 грн, що у 2,6 рази вище рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, що діяли у грудні 2013 р. (1218 грн). Серед чинників, що вплинули на зростання заробітної плати, слід зазначити, по-перше підвищення рівня інфляції; по-друге, підвищення рівня використання робочої сили, зокрема, зменшення майже на третину кількості працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати;

показник індексу реальної заробітної плати, який у середньому за 2013 р. порівняно з 2012 р. становив 108,2%. Відмічено, що серед регіонів показник індексу у 2013 р. коливався від 106,1% у Полтавській області до 111,5% у Рівненській;

криміногенна ситуація. У 2013 р. в порівнянні з 2009 р. кількість виявлених злочинів зросла на 29,9%, в той час як кількість засуджених зменшилась 15,1%. Така динаміка здійснює вкрай негативний вплив на рівень життя населення, а це, у свою чергу, позначається на формуванні трудових ресурсів;

показники, які характеризують медико-екологічну ситуацію. Такі медичні показники у 2013 р. в порівнянні з 2009 р. як ВІЛ/СНІД та злоякісні новоутворення збільшилися відповідно на 9,5% та 7,3%, тоді як розлади психіки та активний туберкульоз зменшилися відповідно на 3,9% та 7,8%. Таку динаміку можна пояснити, по-перше, погіршенням екологічної ситуації, а по-друге, зменшенням соціальної напруги. Що ж стосується екологічних показників, то вони значного погіршилися, так, викиди забруднюючих речовин у повітря збільшилися на 4,3%, а утворення відходів збільшилось у 364 рази.

Таким чином, підсумовуючи усі вище перелічені показники рівня життя населення, можна стверджувати, що загалом трудовресурсна ситуація, яка склалася в Україні, має негативні тенденції. Так, перш за все, на це впливає скорочення питомої ваги економічно активного населення, погіршення екологічної та економічної ситуації в країні, підвищення соціальної напруги в суспільстві.

КУЛЬТУРА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ТА ОЦІНКИ

Результат суспільних перетворень, пов'язаних з намаганням змінити на краще реалії повсякденного життя, багато у чому залежить від системи ефективного менеджменту, вибудованої на всіх рівнях господарювання. Одним із важливих інструментів особистісно орієнтованого менеджменту є культура управлінської діяльності. Вона виявляється, з одного боку, як ціннісна основа розвитку організаційної системи, а, з іншого, – як діяльнісна основа управління сучасного типу.

Актуальність дослідження проблем управлінської культури визначається виявленням та систематизацією її впливу на поведінкові практики людей та досягнення конкретних результатів господарської діяльності. Від керівника нині вимагається не тільки професійного знання підвладної сфери, але й вміння співвідносити управлінські рішення з загальним контекстом ситуації в країні, орієнтуватися на демократичні та гуманістичні принципи. На жаль, емпіричні спостереження дають підстави констатувати наявність глибокої кризи існуючої моделі управління, що, очевидно, багато в чому є кризою загальної культури суспільства та культури управління ним, зокрема.

Проблема культури управління неодноразово розглядалася у наукових працях. Насамперед, це дослідження зарубіжних вчених – Д. Хемптона, Р. Харріса, Р. Морана, Т. Дж. Пітерса, Е. Сорджа, Х. Уотермена, Г. Хофстеда, Г. Моргана, Е. Шейна, П. Вейла, Р. Гріффіна та інших. Над проблемою працювали українські вчені М. Семикіна, А. Воронкова, М. Баб'як, С. Коренев, І. Маджура, російські – В. Маслов, І. Лукінов, В. Співак, Б. Мільнер, І. Пригожин, В. Шихірев, Т. Соломанідіна, Ю. Семенов та інші. Разом з тим необхідно зазначити, що у науковому дискурсі не відбулося концептуалізації наукової категорії культура управління (культура управлінської діяльності), не впорядковано методики її дослідження та оцінки. Не проаналізовані належним чином соціокультурні та політичні чинники впливу на управлінську діяльність. Не сформовані ефективні управлінські технології з урахуванням складних та неоднозначних реалій сучасного українського суспільства. Тому, на наш погляд, дана проблема потребує глибокого наукового обґрунтування.

Культуру управлінської діяльності логічно розглядати як часткове поняття по відношенню до загальної культури людської спільноти. Культура управління є певною формою використання загальнокультурних надбань в управлінській сфері. За своїм змістом культура управління являє собою сукупність досягнень організації і здійснення процесу управління, організації управлінської праці, використанні техніки та технологій управління, а також

вимог, які висувуються до системи управління і працівників, що обумовлені нормами і принципами суспільної моралі, етики, естетики, права.

Культура управління має певні особливості, які вирізняють її від інших видів і форм культури. Рівень культури можна оцінити на основі використання загальносистемних показників, найважливішими з яких є: цілеспрямованість (здатність системи досягати визначених цілей); цілісність (наявність і використання системою властивостей, яких немає у окремих складових частин системи); зв'язність (наявність оптимальних технологічних, інформаційних, виробничих та інших зв'язків); відкритість (взаємодія системи з зовнішнім середовищем та сприйняття зовнішньої інформації з подальшою рефлексією на неї); динамізм (швидкість змін системи під впливом будь-яких чинників); прагнення до розвитку (наявність тенденції ускладнення змісту системи зв'язків, продукції, зростання обсягів виробництва).

Однак, на практиці оцінити культуру управління за вказаними показниками дуже нелегко, зважаючи на недостатню розробленість кількісних методик вимірювання цих показників. Тому рівень культури управління можна легше оцінити, користуючись показниками для окремих елементів системи менеджменту. Це показники, які характеризують дотримання системою та її складовими частинами юридичних, моральних, економічних, організаційних, технічних, естетичних та етичних норм.

Управлінські відносини та їх додержання членами організації сигналізують про культуру процесу управління. Значною мірою культура управління залежить від розробки внутрішньофірмових юридичних норм, їх відповідності правовим нормам держави, від характеру їх використання. Моральні норми регулюють поведінку окремої людини та усього колективу. Економічні норми встановлюють значення економічних показників, які мають бути досягнуті в процесі виробничо-господарської діяльності (фінансово-кредитні, вартісно-калькуляційні, норми рентабельності та взаємовідносин із бюджетом). Організаційні норми визначають структуру організації, склад і порядок діяльності окремих структурних підрозділів та посадових осіб, взаємодію, взаємовідносини, правила внутрішнього розпорядку, послідовність і періодичність виконання різних операцій та видів діяльності в процесі управління. Технічні норми встановлюють пропорції використання живої та уречевленої праці. Грунтуючись на наукових підходах, в управлінні застосовуються норми оснащення підрозділів підприємства, які виконують управлінські функції, відповідними технічними засобами. Естетичні вимоги та норми поширюються як на технічні засоби та пристрої, що використовуються у процесі управління, так і на зовнішнє середовище. Питання прикладної управлінської естетики мають надзвичайно важливе значення, але спеціальної галузі знань, що розробляла б їх, на жаль, немає.

Отже, дослідження проблем управлінської культури потребує подальшого поглибленого вивчення та систематизації результатів.

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

Основою зростаючого виробництва продуктів споживання є не тільки наявність земельних ресурсів, родючість ґрунтів, кліматичні фактори, а й продуктивність праці в сільському господарстві, наявний рівень якої в Україні, незважаючи на природні та матеріально-технічні ресурси, не відповідає сучасним вимогам, є значно нижчим від продуктивності праці розвинутих європейських країн та не набагато перевищує за цим показником деякі країни СНД.

У 2013 р. у рейтингу 50-и найінноваційніших країн світу (за списком міжнародного агентства Bloomberg) Україна посіла 42 місце, зайнявши за критерієм продуктивності праці в цілому 69 місце, продуктивності праці у промисловості – 34 місце. За іншими критеріями, які вказують на невирішеність проблем та резерви щодо зростання продуктивності праці, заслуговують на увагу наступні: інтенсивність проведення НДДКР щодо внеску у ВВП – 37 місце, концентрація високих технологій – 47 місце, кількість дослідників на 1 млн населення – 39 місце, рівень освіти – 6 місце, патентна активність – 17 місце. У першій п'ятірці лідери розмістились наступним чином: США, Південна Корея, Німеччина, Фінляндія, Швеція.

Україна значно відстає від розвинутих країн світу за рівнем продуктивності праці внаслідок деіндустріалізації аграрного виробництва, зниження урожайності сільськогосподарських культур та продуктивності худоби, надлишкової зайнятості, нерациональної організації виробництва, руйнації економічного механізму та подрібнення сільськогосподарських підприємств.

Низький рівень продуктивності праці обумовлюють зношені виробничі фонди, використання застарілих технологій, недосконалих систем мотивації праці, відсутність гідних умов праці та відпочинку персоналу сільськогосподарських підприємств, недостатньо розвинена інфраструктура сільської місцевості. Зазначені чинники не тільки знижують продуктивність праці, а й якість сільськогосподарської продукції, яка не може забезпечуватись зношеною технікою та збільшенням затрат сировини й енергетичних ресурсів.

Низькі показники оплати та продуктивності праці і відставання рівня першого показника від рівня другого призводить до значних соціально-економічних наслідків, серед яких відставання України за інноваційними індикаторами, зниження якості життя населення, поширення бідності серед працюючих. На подолання цих та подібних явищ має бути направлена розро-

бка комплексної програми соціально-економічних заходів, які спрямовані на реструктуризацію галузей, зорієнтованих на використання низькокваліфікованої праці; забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати; підвищення соціальних стандартів; запровадження ефективних систем оплати праці.

Одним із основних факторів підвищення продуктивності праці виступає соціально-економічний фактор, отже управління продуктивністю праці у значній мірі визначається тим, які моделі зайнятості можуть вивчатись та використовуватись як варіанти з урахуванням конкретних умов розвитку сільського господарства України.

На сучасному етапі щодо зайнятості в політиці різних країн світу виділяють японську, шведську та американську моделі, основними елементами яких могла б скористатись й Україна.

В японській моделі зайнятості уряд стимулює закріплення сільського населення, що має позитивний вплив з точки зору мінімізації процесу урбанізації населення Японії. Мультиплікативний ефект сільськогосподарської галузі та гальмування міграції населення з сіл в міста характеризують таку систему, як систему «довічного найму», основу якої складає гарантія зайнятості працівника в сільськогосподарському підприємстві до настання певного віку, підвищення розмірів матеріального благополуччя, систематичний розвиток освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу.

Шведська модель зайнятості, як відомо, заснована на активній політиці зайнятості. По відношенню до сільського населення одним із регіональних аспектів шведської політики стабілізації виступає принцип рівномірного розселення населення територією країни за рахунок надання однакових можливостей отримання робочого місця та державних послуг.

На відміну від шведської, американська модель зайнятості характеризується децентралізацією ринку праці з жорстокою політикою ринку аграрної праці: при зміні кон'юнктури та скороченню виробництва скорочують робочі місця й звільнюють працівників, а не зберігають сільськогосподарські кадри, як в Японії.

Аналіз та використання наведених моделей зайнятості в аграрному секторі України повинно враховувати національні традиції, політичну ситуацію та соціально-економічні умови.

СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

В сучасних умовах господарювання, коли економіка набуває характеру інноваційності, основним чинником конкурентоспроможності підприємства є не засоби та предмети праці, а людські ресурси. Відбувається розширення процесів інтелектуалізації виробництва, що потребує нових, творчих працівників, працівників-новаторів, які мають володіти високою професійною компетентністю, аналітичним мисленням, високим рівнем культури та самосвідомості. Відповідно, важливим завданням підприємств стає формування дієвої системи стимулювання інноваційної активності персоналу, і навпаки – недостатній його рівень – стримує процес поєднання інтересів працівників з цілями організацій, формування балансу інтересів працівника і роботодавця, переходу на інноваційний тип розвитку.

У вітчизняній практиці, за умов високого рівня безробіття та відповідно відсутності необхідності у збільшенні витрат на стимулювання персоналу, менеджери сучасних підприємств недооцінюють здатність своїх працівників до генерації інноваційних ідей та формування нових науково-технічних рішень, зокрема через надання пропозицій щодо вирішення існуючих проблем, створення нових послуг, удосконалення продукту чи вибору нових стратегій розвитку підприємства. Відповідно, в більшості випадків, пропозиції персоналу не реалізуються через обмежений інтерес менеджменту та відсутність можливостей їх донесення до керівників. Тобто, така економія обмежує інноваційну активність персоналу та обумовлює втрату науково-технічних і інноваційних можливостей, а також конкурентоспроможності підприємства.

З метою оптимізації витрат на утримання та розвиток персоналу й одночасне підвищення прибутковості підприємства суттєве значення має надаватися формуванню дієвої системи стимулювання інноваційної активності персоналу – поєднання заходів матеріальних (система грейдуння, яка дозволяє ефективно коригувати постійну та змінну частину матеріальних виплат) і нематеріальних форм (забезпечення матеріально-технічною базою та інформаційними ресурсами; застосування демократичного стилю управління; створення інноваційного клімату), розвитку інноваційного середовища (імідж організації, пошук та підготовка кваліфікованих і творчих кадрів, формування колективу творчих працівників, накопичення творчого потенціалу персоналу), а також застосування індивідуальної (для реалізації творчого потенціалу окремого працівника) та групової (створення згуртованого колективу, діяльність якого направлена на досягнення спільної мети) мотивації.

Поєднання зазначених елементів стимулювання інноваційної активності персоналу у єдиний комплексний механізм (матеріальних і нематеріальних форм та соціального пакету) сприятиме досягненню синергетичного ефекту на підприємстві, його вищій прибутковості за визначених поточних та інвестиційних витрат на персонал. Такий механізм має враховувати особливе значення носіїв інноваційної активності та виконавців інноваційної діяльності через диференціацію преміювання. Основою для розробки механізму стимулювання може бути прийнята системи грейдування, що дозволяє визначити цінність кожного співробітника (і його посади відносно інноваційної діяльності) і створити систему оплати праці (і розмір премії) в залежності від виконаної роботи та трудових обов'язків, мотивувати до підвищення творчих здібностей працівників та результатів їх діяльності.

УДК 338.4

Власенко Т. В. викл. ЗНТУ

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ЗЕРНОВОЇ ГАЛУЗІ

Вирішення проблеми продовольчої безпеки країни та підвищення життєвого рівня населення в основному залежить від ефективного функціонування як всього агропромислового комплексу України, так і окремих його галузей господарювання.

Сучасна ситуація, коли йде стрімке впровадження ресурсозберігаючих технологій та переходу на органічне землеробство, стратегічний розвиток зернової галузі має ключове місце в розвитку не тільки агропромислового комплексу, але й економіки в цілому. Незважаючи на глобальні зміни в світовій економіці, залишаються невирішеними такі проблеми, як відсутність паритетних економічних відносин між сільським господарством і промисловістю, що виготовляє матеріально-технічні ресурси для аграрного сектору економіки. Останнім часом має місце порушення вимог науково обґрунтованої системи землеробства через скорочення ротації сівозміни, або майже повної її відсутності. Поза увагою неможливо залишити таке питання, як порушення технологічного процесу через відсутність обігових грошей, їх нестачею та повною відсутністю мінеральних та органічних добрив, засобів захисту рослин, незадовільний стан технічних засобів, низький рівень кваліфікації кадрів, зокрема, механізаторів та комбайнерів, повний дисбаланс пропорції між галузями рослинництва та тваринництва, майже повна відсутність тваринництва, порушення договірних зобов'язань з постачальниками, орендодавцями.

Стратегії розвитку зернової галузі та формування витрат виробництва, визначення шляхів підвищення її економічної ефективності розглядали в своїх працях такі вітчизняні вчені, як Амбросов В. Я., Бакай С. С., Бойко В. І.,

Кваша С. М., Лукінов І. І., Макаренко П. М., Месель-Веселяк В. Я., Саблук П. Т., Худолій Л. М., Чмирь С. М.

У центрі уваги вибору стратегії розвитку зернової галузі лежить не тільки рентабельність виробництва продукції, а й політика держави, підприємства, господарства, що ґрунтується на зниженні витрат виробництва та обороту товару. Кожен учасник виробництва продукції намагається якомога менше вкласти та якнайбільше отримати прибутку, але, перш ніж приступити до самого процесу, треба чітко знати, згідно якої стратегії діяти.

Так як на розвиток села та АПК на сьогоднішній день бюджетом країни майже не виділяється коштів, то власник господарства має розраховувати лише на себе і тому чіткого синхронного стратегічного розвитку галузі, регіону, області і країни в цілому не спостерігається. Також порушується статистична звітність, оскільки присутня залежність від форм власності, багато факторів залишаються в тіні економіки. Все це призводить до некоректного аналізу статистичної інформації, подальшого планування та прогнозування результатів виробництва сільськогосподарської продукції.

Аграрний сектор економіки вимагає негайних змін та реорганізації, як на рівні підприємства так і держави в цілому.

Під час розробки стратегії розвитку зернової галузі слід враховувати три основні групи особливостей сільського господарства: матеріально-технічну базу, загальноекономічні показники та трудові ресурси. Тобто конкретно спланувати кількість технічних одиниць, удосконалити норми обробітку гектару, при цьому враховувати вартісний показник техніки задля збалансованого підходу розрахунку. Реально оцінити родючість, клімат та географічне розташування господарств задля доцільності картини обробітку. Розрахувати чисельність працівників у відповідності до попередніх особливостей, та забезпечити їх працю всіма необхідними інструментами праці задля підвищення продуктивності праці та отримання росту прибутку господарства.

Враховуючи виявлені проблеми, слід розробити стратегію розвитку зернової галузі держави, областей та регіонів розташування господарств. Конкретно описати бізнес-план розвитку галузі, проаналізувати ринок збуту продукції, переглянути цінову політику держави, розробити квоту участі державного регулювання в діяльності АПК, створити підтримку розвитку висококваліфікованим працівникам та надати можливість здобувати освіту малозабезпеченому потенційно активному населенню сільських місцевостей, забезпечити їх збалансовану зайнятість та розробити соціальний пакет захисту працюючих в сфері сільськогосподарського виробництва, адже людина є активним елементом системи розвитку аграрного сектору економіки країни.

Тому стратегічний розвиток зернової галузі є досить актуальним та важливим у сьогоднішніх умовах розвитку України.

ВЕКТОРНА ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Оцінка трудового потенціалу групи співробітників і підприємства в цілому являє собою нетривіальну задачу.

У роботі розглянуто трудовий потенціал як двовірний вектор, що дозволило здійснити оцінку групового трудового потенціалу як векторної суми. Доведено, що на відміну від традиційного алгебраїчного підходу, який розглядає трудовий потенціал як одновірну характеристику, запропонований підхід припускає, що трудовий потенціал є багатоаспектним поняттям і його необхідно представляти засобами багатовірного аналізу.

Запропоновано розглядати інтегральний (загальний) трудовий потенціал групи працівників, або підприємства в цілому, як векторну суму індивідуальних трудових потенціалів. Математично оцінка групового трудового потенціалу відображається формулами (1)–(2):

$$\overline{ТП}_{гpj} = \sum_{i=1}^{N_j} \overline{ТП}_{ij}, \quad (1)$$

$$\overline{ТП}_{пр} = \sum_{j=1}^M \overline{ТП}_{прj} = \sum_{j=1}^M \sum_{i=1}^{N_j} \overline{ТП}_{ij} \quad (2)$$

де $\overline{ТП}_{ij}$ – вектор оцінки трудового потенціалу i -го працівника j -го підрозділу (групи), $i = 1, \dots, N$; $j = 1, \dots, M$; N_j – число співробітників в j -й групі; M – загальна кількість груп працівників на підприємстві; $\overline{ТП}_{гpj}$ – вектор оцінки трудового потенціалу в j -й групі; $\overline{ТП}_{пр}$ – вектор оцінки трудового потенціалу підприємства в цілому.

Оцінку загального трудового потенціалу підприємства (ТП) розраховано як норму відповідного двокомпонентного вектора трудового потенціалу за формулою (3):

$$|\overline{ТП}| = \sqrt{\frac{(\overline{ТП}^P)^2 + (\overline{ТП}^C)^2}{2}}, \quad (3)$$

де $ТП^П$ і $ТП^Р$ – оцінки професійного потенціалу та потенціалу розвитку вектора трудового потенціалу, відповідно.

Необхідно відзначити той факт, що на величину загального трудового потенціалу впливає два основних фактори: чисельність співробітників групи (підприємства) і середній рівень трудового потенціалу. На жаль, при порівнянні величин загального трудового потенціалу різних груп (підприємств) дуже велике значення має саме фактор чисельності персоналу. Тому для характеристики трудового потенціалу групи (підприємства) представляється необхідним доповнити загальну оцінку такими показниками, які дозволили б оцінити середній рівень трудового потенціалу, а також варіативність даного показника всередині групи (підприємства). Для оцінки середнього рівня трудового потенціалу можна використовувати оцінку виду:

$$\overline{ТП}_{CP, ГРj} = \frac{\overline{ТП}_{ГРj}}{N_j}, \quad (4)$$

$$\overline{ТП}_{CP, ПР} = \frac{\overline{ТП}_{ПР}}{\sum_{j=1}^M N_j}, \quad (5)$$

де $\overline{ТП}_{CP, ГРj}$ і $\overline{ТП}_{CP, ПР}$ – векторні оцінки середніх трудових потенціалів j -ї групи та підприємства відповідно.

Тоді вирази (1) і (2) можна записати наступним чином

$$\overline{ТП}_{ГРj} = N_j \cdot \overline{ТП}_{CP, ГРj}, \quad (6)$$

$$\overline{ТП}_{ПР} = \sum_{j=1}^M N_j \cdot \overline{ТП}_{CP, ПР}, \quad (7)$$

Очевидно, що згідно (6) і (7) підвищення трудового потенціалу можливо двома шляхами:

- 1) екстенсивний шлях за рахунок збільшення чисельності персоналу;
- 2) інтенсивний шлях за рахунок підвищення якості трудового потенціалу.

У разі, коли підприємству необхідно в найкоротші терміни підвищити трудовий потенціал, то в основному використовують екстенсивний шлях.

При цьому досить часто середній рівень трудового потенціалу навіть знижується. Використання інтенсивного шляху розвитку дозволяє, не збільшуючи чисельність персоналу, за рахунок планомірної реалізації програм з формування та оптимізації трудового потенціалу, поліпшити якісну складову трудового потенціалу.

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗА «КРІ»

Під натиском змін у системах управління інноваційною активністю персоналу виникає негативна реакція системи, груп і окремих осіб, що ускладнює процес проведення перетворень та загрожує корпоративній культурі підприємства.

У теперішньому часі методику визначення результатів і створення механізмів визначення грошової винагороди називають системою мотивації на базі КРІ (скорочення від англ. Key Performance Indicator) – ключового індикатора виконання. Вперше цю ідею озвучив класик сучасного менеджменту Пітер Друкер в 50-х роках минулого століття.

В управлінській практиці КРІ – це своєрідні «вимірювальні прилади», за допомогою яких оцінюють різноманітні результати діяльності організації, підрозділів і працівників.

У загальному випадку за допомогою показників діяльності вимірюють наступні характеристики роботи (діяльності, бізнес-процесів):

- корисний ефект;
- побічний ефект;
- витрати ресурсів;
- витрати часу.

Перелічимо основні кроки, необхідні для розробки системи КРІ в організації та регулярного оцінювання інноваційних керівників і співробітників за ключовими показниками ефективності. Отже, алгоритм дій виглядає наступним чином:

– виходячи з бачення (VISION), місії і цінностей організації сформулювати стратегічні цілі інноваційного підприємства на 3–5 років у форматі збалансованої системи показників (BSC) по чотирьом вимірам: фінанси, ринок, процеси, навчання і розвиток;

– розробити систему КРІ організації;

– розробити службові функції підрозділів і співробітників з інноваційною спрямованістю.

– розробка бібліотеки посади за КРІ.

– вибрати ключові показники (4–7 одиниць) для оцінки результатів діяльності працівника в майбутньому місяці (кварталі).

– оцінити «ваги» показників.

– визначити базове, нормативне та цільове значення кожного показника.

– скласти матрицю КРІ і пред’явити її працівнику на майбутній період (на початку місяця або кварталу).

– вести управлінський облік і контролювати діяльність працівника протягом звітного періоду.

– по закінченні місяця (кварталу) оцінити фактичні значення показників і підрахувати індекси КРІ і коефіцієнт інноваційної результативності працівника.

– пред’явить працівникові матрицю КРІ з оцінками за минулий період;

– провести огляд ефективності роботи;

– скласти рейтинг-лист інноваційності працівників;

– представити результати оцінки працівникам.

В даний час багато компаній для адміністрування системи КРІ використовують електронні таблиці (КРІ. ВЗ).

Програма дозволяє підприємствам раціоналізувати та інтегрувати всі базові процеси управління персоналом. «КРІ. ВЗ» призначена для своєчасного і наочного аналізу певного виду бізнесу або групи процесів. «КРІ. ВЗ» підтримує фахівців з управління персоналом у виконанні всіх завдань, пов’язаних з плануванням організаційних змін і витрат на персонал. Це допомагає на основі оцінки оптимістичного і песимістичного сценаріїв підготуватися до очікуваних змін складу персоналу і грамотно реагувати на непередбачувані ситуації в майбутньому.

З усіх ресурсів, доступних людям, людський ресурс є найбільш продуктивним, гнучким і винахідливим. Світова практика переконливо доводить, що впровадження системи КРІ збільшує прибуток компаній від 10 до 30%. Впровадження системи оцінки інноваційної складової персоналу за допомогою КРІ вимагає особливих знань у керівників компанії, які можна придбати за допомогою корпоративного навчання.

Таким чином, для успішного вирішення проблем управління інноваційною активністю персоналу необхідно приділяти увагу емоційним і поведінковим аспектам не менше, ніж виробничим. Прийняття ефективних управлінських рішень вимагає дослідження ставлення персоналу до інновацій і використання отриманої інформації для розробки адекватних характеру опору заходів з його профілактики та подолання.

ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Правильне, науково обґрунтоване рішення проблем профорієнтації на підприємстві позитивно буде впливати на працездатність членів колективу, їх здоров'я, стан соціально-психологічного клімату, рівень трудової та суспільної активності, що несе у собі і значний економічний ефект.

З метою удосконалення профорієнтаційної роботи на підприємстві доцільно створити спеціалізований підрозділ і обов'язково розробити положення, згідно якого він буде функціонувати. При цьому слід зауважити, що відділ (кабінет) професійної орієнтації і профвідбору не буде окремим підрозділом підприємства, а входить до складу кадрової служби, а тому не буде потребувати додаткового кадрового забезпечення. Саме працівники кадрової служби будуть реалізовувати покладені на підрозділ завдання і функції, що повністю збігаються із завданнями та функціями кадрової служби підприємства.

Слід зазначити, що робота по створенню такого підрозділу профорієнтації і профвідбору на підприємстві буде більш ефективною в тому випадку, якщо до співпраці будуть залучені керівники усіх підрозділів підприємства.

Кабінет профорієнтації має бути обладнаний таким чином, щоб була можливість виконувати завдання, що поставлені, в повному обсязі. Це мають бути відповідні технічні засоби, методичні документи – методики вивчення функцій, що важливі для визначення професійної придатності, прилади, що допомагають дослідити психофізіологічні якості індивіда.

Безумовно, більшість фізіологічних та медико-біологічних досліджень будуть проводитись у медичному закладі під час професійного огляду, який є обов'язковим при прийомі на роботу. Але потрібно враховувати, що в процесі набору та відбору кадрів у першу чергу враховується специфіка організації. Головна ціль відбору – набрані працівники мають відповідати вимогам підприємства щодо відповідності умовам і особливостям роботи, а це потребує специфічного психофізіологічного обстеження.

Зрозуміло, що сама процедура професійного консультування та професійного відбору – галузь досить творча. Тут не може бути єдиних і однозначних засобів та методів, досить велике значення приділяється саме ступеню професійної майстерності менеджера з персоналу, який проводить обстеження. Накопичений досвід та наукові дослідження підтверджують надійність використання багатьох методик, які дозволяють прогнозувати успішність їх використання у професійному консультуванні та під час організації професійного відбору.

Запровадження у роботу кабінету профорієнтації методик, що дозволять всебічно дослідити особистість працівника (або потенційного працівника), дасть змогу порівняти характеристики, які отримані в результаті досліджень із вимогами, які пред'являє професія до людини, на основі чого стане можливим видача рекомендацій по корекції професійно важливих якостей і оволодінню професією, визначення професійної придатності та якісне проведення професійного відбору на підприємстві.

Таким чином, запровадження в діяльність по управлінню персоналом кабінету професійної орієнтації та профвідбору дасть можливість конкретизувати завдання, що постають перед підприємством по вирішенню проблем профорієнтації, спонукає до співпраці кадрову службу та керівників підрозділів підприємства, активізує участь у проведенні профорієнтаційної роботи з молоддю у загальноосвітніх школах, ПТУ, вищих навчальних закладах; забезпечить правильний розподіл за робочими місцями робочих кадрів та кадрів управління в залежності від індивідуальних особливостей кожного працівника; допоможе більш ефективно проводити відповідні дослідження та працювати з урахуванням рекомендацій про форми і методи професійної підготовки і виховання кадрів, що забезпечують якісне оволодіння обраною професією у можливо короткий термін.

УДК 331.5

Горбань С. Ф. канд. техн. наук, доц. ЗНТУ

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, з купівлею і продажем послуг праці. Сюди відносять проблеми оплати і умов праці, обсягу й інтенсивності виконуваної роботи, стабілізації і гарантій зайнятості, трудової мотивації, підготовки і перепідготовки робочої сили. Основними макроекономічними індикаторами стану ринку праці є зайнятість та безробіття, а також розвиток трудових ресурсів.

На характер розвитку трудових ресурсів негативно впливає складна демографічна ситуація, яка має загрозливі наслідки для українського суспільства. Нині населення України становить менше ніж 45 млн осіб, а до 2050 р., за прогнозами вчених, може скоротитися до 34,8 млн осіб. Особливістю демографічної кризи України є те, що вона відбувається на тлі старіння населення всіх регіонів. Старіння робочої сили негативно позначається на розвитку трудових ресурсів та стану ринку праці. Ще один фактор, який суттєво деформує трудовий потенціал усіх регіонів країни, – катастрофічно високий рівень зовнішньої трудової мігра-

ції. Основні чинники, що викликають трудову міграцію, – це, насамперед, економічні фактори.

Для врегулювання ситуації, що склалася в Україні з трудовими ресурсами у демографічній сфері необхідно провести аналіз існуючих програм соціально-демографічного розвитку держави, що орієнтовані на забезпечення повного відтворення населення, поліпшення стану його здоров'я та збільшення тривалості життя; розширити види та збільшити кредитування на демографічні цілі та пільгового молодіжного житлового будівництва, прискорити реалізацію пенсійної реформи та підвищити її ефективність, посилити державні гарантії щодо забезпечення медичних заходів охорони здоров'я населення; створити єдиний виконавчий орган з регулювання внутрішньої та зовнішньої трудової міграції; активізувати політику щодо формування привабливого внутрішнього ринку праці; розширити діапазон працездатного віку шляхом створення умов для добровільного збільшення пенсійного віку.

Аналізуючи фактори впливу на розвиток трудового потенціалу українського суспільства, необхідно зазначити, що деформація, руйнація трудового потенціалу викликана трансформаційними процесами, тривалим періодом спаду в економіці, соціально-економічною кризою, що позначилися на погіршенні якісних характеристик трудових ресурсів, негативно вплинувши на трудовий менталітет і трудові орієнтації людей. За цих та інших причин якість робочої сили в Україні здебільшого не відповідає сучасним вимогам і професійно-кваліфікаційний рівень громадян, які шукають роботу, та потреби роботодавців не співпадають, тобто має місце нестача кваліфікованої робочої сили.

Для врегулювання ситуації у професійно-кваліфікаційній та освітній сферах необхідно розробити механізм прогнозування професійних потреб економіки для формування висококваліфікованих трудових ресурсів; підвищити конкурентоспроможність навчальних закладів; сформувати інформаційно-аналітичну базу для моніторингу трудових ресурсів і створити реєстр наявного трудового ресурсу; запровадити зворотній зв'язок між існуючими реальними потребами ринку праці та програмами навчальних закладів, що готують спеціалістів; створити систему постійного інформування населення щодо наявних вакансій за регіонами, за видами економічної діяльності та за професійними групами; розробити нові та модернізувати існуючі заходи в галузі освіти з метою підвищення інтелектуального та освітнього рівня населення; розширити практику державного замовлення; забезпечити гарантії працевлаштування за фахом випускникам після одержання ними освіти.

Серед внутрішніх факторів впливу на трудові ресурси слід відмітити низький рівень оплати праці. Існує парадокс: безробіття в Україні чи не найменше серед країн Європи – 7,8% (за даними Євростату: Польща – 10,6%, Словаччина – 14,6%, Греція – 26,4%, Франція – 10,8%, Іспанія – 26,3%)[1],

проте рівень бідності свідчить про значне відставання від багатьох держав. Тобто, в Україні немає проблеми безробіття, а є проблема низької оплати праці і неадекватної зайнятості. Вакансії не заповнюються через низький рівень заробітної плати. Виходом із становища, що склалося, має стати формування більш ефективного механізму організації оплати праці на підприємствах різних форм власності.

Ще однією важливою тенденцією, яку варто запозичити для збереження і розвитку трудового потенціалу українського суспільства, – культивоване розуміння європейців щодо необхідності навчатися протягом життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 331.5:319.3

Зубрицька Я. О. канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Як вже зазначалося, трудовий потенціал є основою соціально-економічної безпеки підприємства, запорукою його конкурентоспроможності та економічної ефективності. Тому вкрай важливим є розробка та впровадження програми підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства. На нашу думку, вкрай важливим є, зокрема, визначення та обґрунтування конкретних індикаторів такої програми, які б слугували основними універсальними орієнтирами для ефективної системи управління трудовим потенціалом підприємства. Зазвичай, для підприємств однієї галузі економіки в межах певного регіону існує група типових проблем, пов'язаних з управлінням трудовим потенціалом. Таким чином, у керівництва господарських суб'єктів з'явиться можливість уникнути типових проблемних моментів, вийти з кризового стану й досягнути так званого стандартного рівня соціально-економічної стабільності.

В сучасних умовах керівникам підприємств дуже важливо знати сильні та слабкі сторони свого персоналу. Саме це визначає самооцінку організації та дає змогу якісно порівняти свої результати з аналогічними результатами основних конкурентів на ринку праці та, можливо, на ринку збуту. Оцінку компонентів трудового потенціалу підприємства для складання його конкурентного профілю, на нашу думку, зручно проводити методом порівняльного аналізу та експертним методом (методом експертного опитування). Таку

оцінку можна надати за окремими показниками та функціями управління трудовим потенціалом за допомогою так званого конкурентного профілю.

Таким чином, до функцій управління трудовим потенціалом підприємства, на нашу думку, варто віднести наступні ідентифікатори:

- планування трудового потенціалу;
- відбір та найм кадрів;
- адаптація персоналу;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації;
- ротація, планування кар'єри;
- можливості професійного зростання;
- соціальний захист;
- техніка безпеки та охорона здоров'я;
- відносини між керівниками та підлеглими;
- технології управління персоналом;
- витрати на персонал;
- темп росту частки витрат на персонал;
- мотивація трудової діяльності;
- централізація управління;
- формалізація управління.

До показників, за якими варто оцінювати систему управління трудовим потенціалом підприємства пропонуємо віднести:

- рівень трудової дисципліни;
- рівень скорочення та звільнення працівників;
- коефіцієнт плинності кадрів;
- коефіцієнт постійності кадрів;
- темп зростання продуктивності праці;
- виконання норм робочого часу;
- рентабельність виробництва;
- рентабельність персоналу;
- темп росту доходності виробництва;
- чисельність персоналу з вищою спеціальною освітою;
- чисельність персоналу з середньою спеціальною освітою;
- чисельність персоналу віком 15–35 років;
- чисельність персоналу віком старше 55 років.

Не варто, на нашу думку, ускладнювати вищезгадані елементи конкурентного профілю великою кількістю показників, необхідно обирати найбільш показові та значимі.

Для подальшого оцінювання було сформовано критерії для кожного показника і функції управління за 5-бальною шкалою, де 1 бал буде означати дуже низький рівень, 2 – низький рівень, 3 – середній рівень, 4 – високий рівень, на 5 – дуже високий рівень. На підставі отриманих результатів скла-

дається конкурентний профіль системи управління трудовим потенціалом для кожного підприємства. Він дає змогу здійснити порівняльний аналіз вищезгаданої системи різних підприємств та ідеального конкурентного профілю, де всі складові будуть мати оцінку у 5 балів.

Для знаходження параметрів оптимальної системи управління трудовим потенціалом підприємства АПК, нами було проведено анонімне експертне опитування вищого керівництва підприємств АПК Запорізької області й застосовано авторську методику знаходження кількісних показників кожної складової.

Наближення конкурентних профілів підприємств АПК, що розглядаються, до оптимального варіанту означатиме високу конкурентоспроможність трудового потенціалу та ефективність системи управління ним на даних об'єктів, що, в свою чергу, забезпечить підвищення економічних результатів діяльності та дасть змогу зміцнити конкурентоспроможність даних підприємств на ринку збуту продукції.

УДК 331:658

Карпенко Н. М. канд. наук держ. упр., доц. ЗНТУ

ОЦІНЮВАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах глобалізації та загострення конкуренції трудовий потенціал виступає основою формування стійкої конкурентної позиції підприємства та його стратегічного розвитку. Оцінка та визначення напрямів розвитку трудового потенціалу уможливило розробку ефективних заходів щодо більш повного його використання та відтворення, дозволяє власнику зрозуміти доцільність інвестування в людський капітал з метою досягнення стратегічних цілей.

Трудовий потенціал підприємства є відображенням наявних і перспективних можливостей його трудового колективу, який кількісно й якісно задовольняє визначені потреби та реалізує сформульовані цілі у відповідності з ресурсним забезпеченням. Тобто, трудовий потенціал виступає сукупністю вагомих чинників, що впливають на формування економічного результату підприємства, оскільки визначають його силу, джерела, можливості, засоби, здібності та інші виробничі резерви. Крім того, трудовий потенціал підприємства здійснює суттєвий вплив також на межі економічного зростання і структурного розвитку підприємства, забезпечує вищу прибутковість та стійкість.

Наявність значних напрацювань щодо оцінки трудового потенціалу підприємства дає можливість значного вибору показників його виміру з врахуванням наявності інформаційної бази та особливостей підприємства.

Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємства – часові (засновані на використанні часових проміжків), натуральні (ґрунтуються на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ), вартісні (дають змогу інтегрувати всі фінансові витрати і результати від діяльності підприємства та врахувати зміну вартості грошей у часі й адекватні риси нефінансових складових) та умовні (відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників – синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки).

Повноцінною характеристикою трудового потенціалу підприємства прийнято вважати його оцінку за кількісним (чисельність персоналу, плинність кадрів, чисельність персоналу за категоріями та статеві-віковою структурою, стаж роботи, втрати робочого часу, тощо) та якісним складом (освітній і кваліфікаційний рівень, наявність спеціальної кваліфікаційної підготовки і її тривалість, статево-віковий склад, стан здоров'я).

Для визначення величини кількісної складової трудового потенціалу підприємства на практиці майже відсутні перепони, проте для повного відображення якісної складової необхідне вирішення ряду проблем: визначення еталону вимог до кожної групи співробітників; відсутність цілісного обліку й звітності якісної структури персоналу; велике розмаїття якісних параметрів трудового потенціалу.

Якісні та кількісні компоненти трудового потенціалу підприємства знаходяться у тісному взаємозв'язку, відповідно лише комплексна їх оцінка може надати повноцінну інформацію щодо розвитку трудового потенціалу. Тому на практиці, зважаючи на значну кількість компонентів, що характеризують трудовий потенціал підприємства, бажано вдаватися до використання інтегрального показника, який можна визначити як суму добутків значення та відповідного коефіцієнту: стабільності персоналу; стану здоров'я; фізичної працездатності; кваліфікації; рівня освіти; відношення співробітників до організації; новаторства; інноваційної активності; рентабельності праці; продуктивності праці, тощо.

Крім того, важливим є вимір трудового потенціалу підприємства з урахуванням його умов реалізації, оскільки невідповідність або неповне використання його на практиці призводить до суттєвих втрат.

Оцінка трудового потенціалу підприємства та обґрунтування напрямів його розвитку є взаємозалежними процесами, що доводить доцільність проведення моніторингу. Відповідно результати оцінки та моніторингу дозволяють проаналізувати стан та динаміку трудового потенціалу підприємства, визначити напрями його розвитку та прийняти оптимальні рішення.

Важливою особливістю сучасних процесів в Україні є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого трудового потенціалу та його процесами. Зокрема, падіння обсягів виробництва і криза неплатежів, затри-

мки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, знижує рівень розвитку трудового потенціалу підприємства та заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції. Поглиблює дану ситуацію також відсутність сприятливого клімату на підприємстві та прояв турботи до підлеглих з боку адміністрації.

Отже, системна оцінка трудового потенціалу підприємства з використанням зазначених показників, моніторинг його стану, а також відповідний отриманим результатам комплексний і безперервний процес всебічного розвитку персоналу забезпечить підприємству прибутковість та лідерство на ринку.

УДК 378.14

Коваленко М. О. викл. ЗНТУ

ЯКІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РИНОК ПРАЦІ

Однією з причин недостатньо вільної інтеграції випускників в бізнес-середовище є слабкий взаємозв'язок між знаннями, навичками та поведінковими настановами, що набуваються у системі вищої освіти, і тими знаннями та досвідом, які є запорукою затребуваності випускників на ринку праці в ринковій економіці. В основу даного дисбалансу лягає три основних фактори:

1) відсутність в Україні механізму отримання ВНЗ інформації про потреби ринку праці та наявність зворотної реакції на зміни середовища;

2) невідповідність теоретичної підготовки та навичок, що формуються у молодого фахівця вимогам роботодавців на сучасному етапі розвитку економіки;

3) недостатня направленість системи освіти на розвиток у студентів критичного мислення та самостійності прийняття рішень.

Вирішення проблеми вимагає систематичного корегування навчальних планів на основі співробітництва з колегами з інших ВНЗ та практиками.

Для вирішення цих проблем пропонується впровадження в діяльність ВНЗ наступних заходів:

– систематичного виявлення знань та навичок, що є запорукою успішного працевлаштування випускників;

– розробка та доопрацювання навчальних програм відповідно до вимог сучасного ринку праці;

– організація учбового процесу, що стимулює розвиток у студентів навичок аналітичного та критичного мислення, що є необхідним для становлення високопрофесійного фахівця.

З метою підвищення якості професійного навчання на ринку освітніх послуг необхідне впровадження інноваційних методів надання знань працездатно-активному, у тому числі, незайнятому населенню. Необхідно розробити механізм, який би відображав реальний стан надання професійної освіти навчальними закладами через формування оптимальної кількості критеріїв.

Нині система освіти не є «тягловим конем» трансформаційних процесів в Україні, мало того, вона стала заручником цих процесів. Основна причина цього полягає у відсутності реальної стратегії розвитку освіти на сучасному етапі.

У науково-концептуальних документах розвитку освіти в Україні задекларовано основні напрями цього розвитку, орієнтовані на формування освіченої, творчої особистості, становлення її морального і фізичного здоров'я та вільний розвиток. Однак на практиці цього не відбувається, скоріше навпаки, триває процес поступової деградації особистості, особливо в моральному і фізичному аспектах.

Зміна ситуації залежить, передусім, від виявлення основних умов розробки реальної стратегії розвитку національної освіти.

Із позицій управління суспільством існує кілька таких умов. Перша: треба визначити на теоретико-прикладному рівні загальну стратегію трансформації українського суспільства в громадянське, тобто відповісти на питання, у чому суть громадянського суспільства.

Друга: слід висвітлити підходи до стратегічної спрямованості розвитку системи освіти через чітке визначення її цінного кінцевого продукту. Основні параметри вихідного продукту ВНЗ включають в себе наступні: об'єктивні параметри (лояльність до вузу, попит зі сторони споживачів, фірми, на яких працюють випускники, заробітна плата, наукові дослідження і т. д.); контроль за якістю продукту (бачення якості продукту вузом, поточний контроль, підсумковий контроль, прозорість контролю, оперативність аналізу потреб в якості); керуючий вплив (лідерство, наявність мети та місій, рівень корпоративної культури, інформаційні потоки вузу, оптимальність організаційної структури); технічно-методичне забезпечення (аудиторний фонд, бібліотека, комп'ютерні класи, підручники, методичні розробки).

Наведений перелік показників може бути розширений і скоригований після детального обговорення, але вирішальну роль має відіграти методика проведення збору та обробки інформації.

Слід відмітити, що нині в Україні ще зберігся досить високий освітній потенціал. Разом з тим і освітній, і професійний потенціал вимагає регулярного відновлення і розширеного відтворення.

Підвищення якості освітніх послуг включає наступні кроки: перехід від «конвеєрного» виробництва фахівців до виробництва їх малими «серіями» чи навіть поштучно; перехід від засвоєння інформації до формування якостей, необхідних для творчої діяльності і засвоєння інформації; комп'ютеризація процесів навчання; зростання ролі освіти у суспільстві, її соціальних масштабів, ступеня впливу на соціальні інститути і процеси, особливо на соціалізацію особистості, перетворює її на одну з найважливіших сфер соціуму.

УДК 331.103.2:37

Плинокос Д. Д. канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Одним з пріоритетів розвитку сучасного суспільства є відкритість та орієнтація на потреби суспільства. Тому соціально-економічний розвиток суспільства потребує функціонування не тільки державного і комерційного сектору, а й громадських об'єднань, які представляють інтереси широких верств населення. Згідно Закону України «Про громадські об'єднання» № 4572-VI від 22.03.2012 громадське об'єднання визначається як добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів. Громадське об'єднання за організаційно-правовою формою утворюється як громадська організація або громадська спілка. Такі об'єднання стають активними учасниками соціально-економічного життя країни, та беруть на себе вирішення частини соціальних проблем суспільства[1].

Тому актуальним постає питання ефективної діяльності такого об'єднання та управління персоналом в цих організаціях. Слід зазначити, що управління персоналом в некомерційних громадських об'єднаннях має свої особливості, пов'язані з побудовою ефективної внутріорганізаційної структури та розробки системи мотивації персоналу в громадських об'єднаннях.

Ми можемо визначити такі особливості громадських об'єднань:

1. Організаційна форма громадського об'єднання має в основі добровільне об'єднання та колегіальне управління, виборність керівних органів.
2. Оплата праці в громадських організаціях, як правило, менша ніж в комерційних структурах, може носити не постійний характер.
3. Мотивація до праці формується на основі лише індивідуальних спонукань працівника, рівня його зацікавленості та інтелектуального розвитку.

Тому, при розробці систем управління персоналом в громадських організаціях, ми повинні враховувати зазначені фактори та впровадити наступні заходи:

Побудова демократичної структури управління організацією, де кожен учасник вільно приймає участь в усіх заходах, при формальному керівництві обраних органів управління.

Формування єдиної команди однодумців, що мають спільні інтереси та готові працювати над їх забезпеченням. Формування командної роботи та дисципліни.

Доведення до всіх членів організації завдань і цілей діяльності, необхідності виконання певних організаційних заходів в обумовлений строк. Форми контролю побудовані за принципом добровільного самоконтролю, та добровільного підпорядкування єдиному керівному центру.

Формування методів мотивації, що базуються на нематеріальних чинниках, саморозвиток, суспільне визнання і т. д. Матеріальне стимулювання не є ефективним в громадських об'єднаннях та не повинно бути основним мотиваційним чинником.

Забезпечення гармонійного інтелектуального та професійного розвитку членів організації, надання можливості фахівцю вільно реалізувати свої ідеї та прагнення.

Таким чином, ми бачимо, що громадські організації мають ряд особливостей, які повинні бути враховані при побудові системи управління громадською організацією. Ефективний менеджер повинен забезпечити розвиток персоналу організації за рахунок формування методів мотивації, що спираються на потреби більш високого рівня, створення умов для вільного інтелектуального та професійного росту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про громадські об'єднання» № 4572–VI від 22.03.2012, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#n141>

УДК 331.5

Мірошніченко Л. Г. старш. викл. ЗНТУ

ТЕНДЕНЦІЇ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

В умовах безробіття, що затяглося, знайти роботу в Україні стає все складніше. Українці вимушені шукати роботу від кількох місяців до півроку та із значно меншою заробітною платою. Однак, на ринку праці спостерігається цікава тенденція – серед роботодавців виріс попит на молодих фахівців.

Дослідивши ринок праці в сегменті молодих фахівців, можна виявити кілька цікавих тенденцій. Однією з них стало збільшення долі молодих фахівців за рік майже наполовину – із 17 до 23% від загального числа вакансій,

які розміщені на rabota.ua. Молоді фахівці потіснили фахівців із досвідом та старших фахівців. Вочевидь, ентузіазм та нові ідеї роботодавцям подобаються набагато більше, ніж досвід і навички. Можливо, це і привід роботодавцю зекономити на заробітній платі, адже ми бачимо скорочення вакансій фахівців більш досвідчених і, відповідно, більш високооплачуваних.

Друга тенденція – збільшення вакансій у рівні позиції «інші» (продавці–консультанти, промоутери, касири, адміністратори) відповідно загальної кількості вакансій – 25% проти 22 у 2013 році (для порівняння – у позиції «Керівники» – без змін, на рівні 8%; «Старші фахівці/ керівники групи» – 8% проти 9; «Фахівці» – 37 проти 43%; «Фахівці початкового рівня/entry level» – 23 проти 17%).

Звичайно, на багато вакансій роботодавці воліють брати молодь, яка не навчена, тому що деяких продавців, наприклад, раціональніше навчити правильно, ніж переучувати довго й безуспішно. Крім того, попередній досвід може негативно сказатися на новому місці роботи. Також багато роботодавців вважають, що на першій роботі молоді фахівці працюють лояльніше, люблять компанію, вкладають душу в роботу. Відповідно, витрат менше: і на заробітну плату, і на програми мотивації, а інколи ентузіастам достатньо підтримки й похвали.

Також багато компаній часто намагаються готувати фахівців «під себе»: виробничі компанії силами своїх фахівців читають в інститутах лекції по введенню в спеціальність, а іноді й фінансують створення цілих груп студентів, які до випуску вже кілька років проходять там практику і добре ознайомилися зі своїм робочим місцем.

Що стосується динаміки вакансій для фахівців початкового рівня протягом 2014 року, вона практично повторила загальну динаміку ринку праці – цілком зрозумілий спад у другому кварталі – 95% до першого кварталу (загострення політичної ситуації в Криму й воєнні дії на сході країни). Проте, у другій половині 2014 року динаміка в цьому сегменті позитивна зі стійким ростом (104% у третьому і 109% у четвертому до показника першого кварталу).

Найбільш затребувані молоді фахівці в сфері нерухомості (78% у 2014–му році і 47% у 2013–му), некомерційних організаціях (51% і 28% відповідно), фінансових сферах (42% і 28% відповідно), медіа й фармацевтиці (37 і 35% та 34 і 25% відповідно). Що стосується нерухомості, банків і некомерційних організацій, ріст інтересу до молодих фахівців значний – практично дворазове збільшення. Як правило, це вакансії у фронт-офісі – залучення й ведення клієнтів, активні й пасивні продажі або ділові комунікації.

Отже, лідером по залученню молодих фахівців є нерухомість. Оскільки дорослі люди скептично ставляться до такої форми заробітку, нових ріелторів вербувати важко, роботодавці звертаються до молоді.

Пропонують високу заробітну плату і використання в роботі найсучасніших технологій; сильну юридичну службу, повне документальне забезпе-

чення; респектабельний офіс і т. д. Оголошення про наймання ріелторів є й від відомих компаній, і від невеликих агентств, хоча умови майже однакові.

Багато роботодавців «заманюють» молодь на стажування, коли у молодого фахівця є можливість подивитися на компанію зсередини, примірити на себе бажану професію або попрацювати й у відділі по роботі з персоналом, і в різних профільних підрозділах. Після вибрати професію по душі – і, якщо компанія й колектив влаштують, залишитися на роботі на постійній основі.

При такій схемі співробітництва у роботодавця матеріальних витрат менше – стажування оплачується нижче або не оплачується взагалі, відсівають кандидати, яких ваблять винятково матеріальні цінності. Як правило, кандидати на стажування приходять зацікавлені або в профільній роботі, або в роботі в цій компанії. І те, і інше дозволяє роботодавцеві робити вибір між лояльними здобувачами.

Складно залучати молодь на виробництво й у сільське господарство – галузі не самі престижні. Адже працювати найчастіше доводиться не в столиці, а в невеликих містах і селищах, що теж не до вподоби сучасній молоді. Тому компанії-роботодавці проводять заходи щодо підвищення привабливості роботи на виробництві і в агробізнесі, читають курси в профільних вузах, запрошують на оплачуване стажування та екскурсії, іноді забезпечують житлом або допомагають в оренді. Тим більше, що багато промислових підприємств стали флагманами у застосуванні сучасних технологій, і цеха або парки сільськогосподарської техніки нічим не нагадують кошмари соцреалізму, якими лякають молодих людей їх батьки.

Зарплати у молодих фахівців, залежно від розмірів міста, у середньому від 2 до 5 тис. гривень. Іноді більше, особливо в продажах. Часто це оклад, а іноді – оклад плюс бонус за виконання продажів, наприклад. Рідше в додаткові пільги входить обід, чай-кава за рахунок роботодавця, частіше просто навчають, видають уніформу (наприклад, продавцям) і т. д.

Традиційно студентів залучають можливістю опанувати нову професію, безкоштовним навчанням, можливістю кар'єрного росту при відмінних досягненнях, дружнім колективом, гнучким графіком і робочим місцем неподалік від будинку (якщо це, наприклад, мережа магазинів), або офісом неподалік від метро. Зустрічаються згадування компанії як стабільного робочого місця, офіційне працевлаштування й дотримання трудового законодавства й навіть корпоративи. В ІТ-компаніях додатково залучають соцпакемом і медичною страховкою.

Як бачимо, молодим фахівцям дорога відкрита, про що свідчить ріст попиту на них серед роботодавців. Сьогодні роботодавці зацікавлені в залученні молодих, енергійних і творчих співробітників. Тому у молодих людей зараз дуже непоганий вибір – куди піти й ким стати. Є можливість вибирати професію або приробіток, стажування або повноцінну роботу.

ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ БЕЗРОБІТНИХ-ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ

З метою вирішення питань сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб (ВПО), привернення уваги суспільства, всіх сторін соціального партнерства до проблем переселенців, центрами зайнятості України проводиться системна робота з вирішення проблем зайнятості, надання інформаційно-консультаційні послуг різного формату. До участі в них залучаються представники місцевих органів влади, управлінь праці та соціального захисту населення, Пенсійного фонду, волонтерські та громадські організації, роботодавці, тощо.

Програмою розвитку ООН з метою виявлення та подальшої підтримки різних ініціатив з організації зайнятості на основі співфінансування. у 2015 р. в Україні оголошено прийом попередніх пропозицій від місцевих органів влади, підприємств, організацій та установ всіх форм власності та господарювання щодо створення робочих місць для ВПО в Україні. Пропозиції можуть стосуватися створення як тимчасових, так і постійних робочих місць для ВПО у всіх областях України, а також для місцевого населення (тільки у Донецькій та Луганській областях). Пріоритет надається ініціативам зі створення дистанційних робочих місць (тимчасових чи постійних) для тих осіб, які мешкають в місцях компактного проживання, віддалених від населених пунктів або віддалених від роботодавця.

27 березня набув чинності Закон України №245–VIII від 5 березня «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб», яким встановлено ряд стимулів для роботодавців за умови працевлаштування ВПО та посилено соціальний захист таких осіб. Зокрема, Законом передбачено:

- компенсацію витрат роботодавця на оплату праці за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа ВПО на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців, за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази;

- компенсацію витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа ВПО строком не менше ніж на 12 календарних місяців, на перепідготовку та підвищення кваліфікації таких осіб. Сума компенсації встановлюється в межах вартості навчання з перепідготовки та підвищення кваліфікації, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законодавством на дату здійснення роботодавцем такої оплати;

– компенсацію зареєстрованому безробітному з числа ВПО фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування.

За час після анексії АР Крим та початку проведення АТО 3,3 тис. мешканців Донецької, Луганської областей та АР Крим, з яких майже 2 тис. осіб офіційно визнані внутрішньо переміщеними особами, звернулися до служби зайнятості Запорізької області. З числа ВПО службою зайнятості області працевлаштовано 220 осіб, 83 безробітних проходили професійне навчання, у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру взяли участь 48 осіб. Станом на 16 лютого 2015 року продовжують отримувати послуги 1,3 тис. вимушених переселенців, з них 1,2 тис. осіб – із статусом безробітного.

З метою налагодження співпраці щодо сприяння зайнятості вимушених переселенців та їхньої адаптації до місцевих ринків праці, базовими центрами зайнятості Запорізької області забезпечено укладання угод, договорів, планів спільних дій з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування в сфері соціального захисту населення, освіти, охорони здоров'я, громадськими та волонтерськими організаціями.

УДК 336.711.621

Селіверстов В. В. канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ІНСТРУМЕНТІВ МОНЕТАРНОЇ ПОЛІТИКИ ОСНОВНИХ ЦЕНТРАЛЬНИХ БАНКІВ НА ЦІНОВУ СТАБІЛЬНІСТЬ

За умов, коли основні центральні банки світу – Федеральна Резервна Система США (ФРС), Європейський Центральний Банк (ЄЦБ), Банк Японії і Банк Англії – прийняли на озброєння політику процентної ставки, що наближається до нуля ((Near-) Zero Interest Rate Policy) і кількісне пом'якшення (Quantitative Easing) – купівля у великих масштабах таких видів активів, що не купувалися раніше – неабияку увагу привертають до себе особливості впливу їх традиційних і нетрадиційних монетарних інструментів на цінову стабільність. Так, для досягнення цільового показника інфляції ФРС, ЄЦБ, Банк Японії і Банк Англії, крім використання традиційних монетарних інструментів – операції на відкритому ринку, регулювання обліковою ставкою, регулювання резервними вимогами – особливе значення надають вказівкам про майбутній курс офіційної ставки (forward guidance) і великомасштабним купівлям активів (large-scale asset purchases), які складають арсенал їх нетрадиційних монетарних інструментів.

Проблематика використання традиційних і нетрадиційних монетарних інструментів для досягнення цільового рівня інфляції є достатньо актуальною

на сучасному етапі розвитку світових фінансів. За таких умов, автором було здійснено спробу дослідити ефективність використання традиційних і нетрадиційних монетарних інструментів для досягнення цінової стабільності через аналіз впливу таких індикаторів монетарної політики, як готівкові кошти в обігу і ставка за кредитами овернайт, на індекс споживчих цін (ІСЦ) на основі побудови регресійних і VEC-моделей. Таким чином, для кожного основного центрального банку були побудовані окремі регресійні та VEC-моделі, в яких роль незалежної змінної належить ІСЦ, а незалежних – грошовим коштам в обігу, ставці по кредитах овернайт та індексу PALLFNFW. Для побудови регресійних моделей було використано метод найменших квадратів, вбудований у пакет аналізу програми «Microsoft Excel», а для створення VEC-моделей – можливості пакету «E-Views».

Отримані результати регресійного й авторегресійного моделювання впливу ставки за кредитами овернайт і грошових коштів в обігу на ІСЦ у розрізі чотирьох основних центральних банків носять неоднозначний характер. А позитивні значення коефіцієнтів регресора ONR у моделях 1.1 і 1.3 разом із імпульсними функціями відгуку ІСЦ на шоки з боку ставки овернайт (ONR) у VEC-моделях 2.1; 2.2 і 2.3 та готівкових коштів в обігу (CC) у VEC-моделях 2.1; 2.3 і 2.4 ставить під сумнів забезпечення цільового рівня інфляції чотирма основними банками світу виключно монетарними інструментами. Відсутність переконливих доказів забезпечення цільового рівня інфляції основними центральними банками виключно монетарними інструментами разом із результатами декомпозиції дисперсії VEC-моделей 2.1; 2.2; 2.3; 2.4 і наявністю позитивної автокореляції залишків у всіх побудованих регресійних моделях опосередковано вказують на наявність впливу значно більш вагомих немонетарних факторів, до яких у першу чергу належать державні антимонопольні заходи.

На користь таких висновків свідчать результати інших досліджень автора з приводу впливу монетарних і немонетарних факторів на цінові індекси. Так, при дослідженні такого впливу на індекс цін на товари вітчизняних корпорацій (Domestic Corporate Goods Price Index – DCGPI) базової дисконтної ставки (Base Discount Rate), готівкових коштів в обігу та індексу PALLFNFW в умовах Японії в усіх п'яти побудованих регресійних моделях BDR мала позитивні значення власних коефіцієнтів, а імпульсні функції відгуку DCGPI на шоки з боку BDR не відповідала сучасним теоретичним уявленням. У свою чергу, результати дослідження впливу на ІСЦ облікової ставки Банку Англії, готівкових коштів в обігу та індексу PALLFNFW вказують на відсутність переконливих доказів забезпечення цільового рівня інфляції Банком Англії виключно за рахунок використання монетарних інструментів. Результати іншого дослідження вказують на те, що Євросистемі для досягнення

цільового рівня інфляції недостатньо заявленого набору інструментів грошово-кредитної політики. На користь останнього також свідчать маніпулювання з офіційними процентними ставками, коли 11.07.2012 р. ЄЦБ знизив ставку за депозитами овернайт до нульової позначки, після чого 11.06.2014 р. – до від’ємного значення ($-0,1\%$ -річних), а 10.09.2014 р. – до рівня у $-0,2\%$ -річних.

Враховуючи пріоритетну мету грошово-кредитної політики НБУ з досягнення та підтримки цінової стабільності в державі у контексті отриманих результатів проведеного дослідження, напрошується наступне застереження: слід дуже обачливо застосовувати інструменти грошово-кредитної політики з метою досягнення цільового рівня інфляції, оскільки в сучасних умовах розвитку економіки України ще недостатньо розвинуті важелі впливу з боку уряду на процеси ціноутворення виробників (продавців) товарів і послуг у вигляді антимонопольних заходів, товарних інтервенцій, стимулювання інноваційної діяльності, тощо.

УДК 351

Соколов А. В. канд. держ. упр., доц. ЗНТУ

СЕРВІСНА КОНЦЕПЦІЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СЕКТОРУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Модернізація державної управлінської діяльності в умовах загальносвітової тенденції переходу до моделі суспільства сервісного типу пред’являє підвищені вимоги і до моделей державного управління.

Перегляд стосунків між державою і суспільством у кінці XX – початку XXI століття, якісне ускладнення громадського середовища, що характеризується підвищенням суб’єктності, обумовлює необхідність адекватної цим тенденціям модернізації сектора державного управління і системи державного управління в цілому. Сутнісний зміст такої модернізації полягає в перетворенні системи державного управління з метою формування соціально-економічного середовища, що сприятиме суб’єктно-орієнтованій спрямованості діяльності сектора державного управління як чинника економічного і соціального добробуту.

Необхідною умовою функціонування і розвитку сектора державного управління виступає суб’єктна орієнтація його діяльності, яка припускає зміну об’єктної державної дії на суб’єкт – суб’єктні взаємодії, максимальну реалізацію суб’єктних якостей учасників такої взаємодії, переорієнтацію на задоволення потреб зовнішніх суб’єктів, обліку їх цілей і інтересів.

Дотримання подібної умови конструюється у рамках переходу від бюрократичної до сервісної моделі державного управління, в основі якої лежить сервісна логіка функціонування і розвитку сектора державного управління. Погоджуючись з тим, що нововведення в державному управлінні, як правило, є не продуктовими, а організаційно-управлінськими, а об'єктом інноваційної діяльності виступають технології і процеси державного управління, вважаємо, що інноваційним є впровадження інституту сервісу, який радикально змінює взаємодію сектора державного управління з населенням і організаціями інших секторів економіки. Привнесення сервісної логіки функціонування і розвитку сектора державного управління бачиться як інноваційний напрям. Актуалізація сервісної логіки опосередкована феноменом «обростання послугами» виробництва в усіх секторах економіки.

Найвищий розвиток «сервісної» моделі держави простежується у рамках постмодерністської парадигми вдосконалення інститутів держави. На відміну від передуючої їй менеджеральної парадигми, пріоритетним завданням держави стає створення умов для самореалізації індивідів, забезпечення їх індивідуальної свободи і прав, надання публічних послуг, які задовольняли б потреби громадян. У державі, що дотримується такої парадигми і реалізовує «сервісну» модель має місце, по-перше, заміщення розподільчих форм державної діяльності продуктивними, що припускають відносно неринкове виробництво і забезпечення приватних осіб певною сукупністю послуг (процес сервісизації). По-друге, зміна ролі громадян і бізнесу з об'єкту дії держави на реальних учасників управлінських процесів, що припускає орієнтацію сектора державного управління на суб'єкта як ціннісну домінанту і відтворення їх людського і соціального потенціалів (процес суб'єктивації).

Суть сервісизації в секторі державного управління пов'язана зі зміщенням діяльності з сфери адміністративного виробництва в сферу соціально-економічної діяльності з метою максимізації споживної цінності (сервісизація як процес) і підвищення на цій основі ефективності діяльності інституціональних одиниць сектора державного управління (сервісизація як результат).

Суб'єктивація обумовлює орієнтацію на певний громадський рівень ціле-раціональних суб'єктів, а в ідеалі реалізації «сервісної» моделі держави – ціннос-норациональних.

В цілях реалізації моделі «сервісної» держави потрібно представлення державного управління як філософії управління, згідно якої сектор державного управління концептуально орієнтований: на надання сервісного продукту (державної послуги), який має певний ефект корисності, який оцінюється користувачем і суспільством; на створення можливості і умов для виробництва такого продукту; на узгодження цілей і інтересів, ресурсів і потенціалу усіх залучених в процес надання державної послуги сторін; на цілеспрямовану трансформацію руху внутрішніх потоків інституціональних одиниць сектора державного управління, що відбувається при їх взаємодії із зовнішнім середовищем.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Мотивація будь-якої діяльності має свої аспекти. Також вони існують у тому випадку, коли необхідно мотивувати трудові ресурси до інноваційної діяльності. При цьому об'єктами мотивації можуть бути як окремі працівники, так і сукупність трудових ресурсів підприємства, регіону, держави.

Процес мотивації інноваційної діяльності трудових ресурсів на будь-якому рівні є складним, адже необхідно враховувати особливості регіонального розвитку, можливості окремого підприємства, якісні і кількісні характеристики трудових ресурсів на тому чи іншому рівні, можливості їх розвитку.

У свою чергу, мотивація під час реалізації інновацій на практиці – процес, який також має свої особливості. На стадіях, пов'язаних з практичною реалізацією інновацій, на нашу думку, також мають бути фахівці, які володіють певними здібностями, для того, щоб, незважаючи на всі труднощі та проблеми, які неминуче виникають під час впровадження будь-яких інновацій, успішно досягти кінцевих результатів. Крім того, інновація виникає лише тоді, коли є людина, яка візьме на себе всю відповідальність за реалізацію інноваційного проекту, згодна буде ризикувати при цьому власним капіталом і витратами праці. Такою людиною є підприємець. Отже, для найманого працівника видом інноваційної діяльності є інноваційна праця, а для підприємця – це може бути інноваційна праця та підприємництво. Звідси випливає, що створення ефективної системи мотивації інноваційної діяльності трудових ресурсів, у тому числі інноваторів-розробників та інноваторів-реалізаторів, неможливе без дослідження особливостей їх мотивації, механізмів мотиваційного впливу на макро-, мезо- та мікрорівні та розробки системи дієвих стимулів, спрямованих на підвищення інноваційної активності.

На різних рівнях управління інноваційною діяльністю (макро-, мезо- та мікроекономічному) на неї впливатимуть різні групи мотивів, стимулів і чинників. Так, на макрорівні на мотивацію інноваційної діяльності трудових ресурсів, впливають заходами державної інноваційної політики, підсилюючи або знижуючи її за допомогою стимулів (антистимулів), тобто чинників, що являють собою елементи, без яких інноваційна діяльність неможлива або ускладнена. До них, наприклад, належать фінансові ресурси, матеріально-технічна база для проведення досліджень і випуску продукції, наявність інформації для прийняття технічних, економічних та організаційних рішень у процесі інноваційної діяльності, законодавче регулювання, тощо. У забезпеченні наявності цих чинників на макроекономічному та мезоекономічному рівнях значна роль належить державі, а на мікроекономічному – підприємцю.

На наш погляд, головними інструментами впливу на мотивацію (демотивацію) інноваційної діяльності трудових ресурсів у країні є національна інноваційна система, механізм державного управління інноваційною діяльністю за допомогою якого вона реалізується, та модель державного управління інноваційною діяльністю.

На нашу думку, роль державної інноваційної політики для ефективної мотивації інноваційної діяльності має зводитись до створення сприятливого економічного, законодавчого, соціального, інституційного та конкурентного середовища за допомогою наявних економічних важелів впливу та мати за мету забезпечення сприятливого результату для інноватора та для економіки загалом.

УДК 378.14

Біленко О. В.¹, Науменко А. С.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ-219м ЗНТУ

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Низький професійний та кваліфікаційний рівень працівників є однією з головних причин низької конкурентоспроможності підприємства, що впливає на рівень прибутковості підприємства та, у свою чергу, обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації й розвитку персоналу. Сучасний рівень інформаційного, комунікаційного та програмного забезпечення, а також виробничих та управлінських технологій, пов'язане з цим технологічне і технічне переоснащення підприємств підвищують вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Тому метою такого важливого процесу як розвиток персоналу на підприємстві є підготовка конкурентоспроможних високопрофесійних працівників, які мотивовані до максимальних зусиль для завоювання ринків, підвищення якості продукції, ефективного використання всіх видів ресурсів та зниження собівартості продукції.

Розвиток персоналу – це система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямоване на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності.

Основна мета розвитку персоналу – збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом. Система розвитку персоналу передбачає: професійне навчання; планування та розвиток кар'єри; створення та ведення кадрового резерву; розкриття потенціалу працівників,

найефективніше використання їхніх здібностей, знань і навичок. Досягнення зазначеної мети управління розвитком персоналу вимагає забезпечення:

- відповідності структури та якості кадрів до змінних потреб підприємства та його ефективної взаємодії з іншими об'єктами ринкових відносин;
- постійного підвищення рівня кваліфікації та розвитку персоналу;
- формування ефективних мотиваційних механізмів розвитку персоналу, врахування психологічних аспектів мотивації та зростання ролі корпоративної культури у мотивації персоналу.

Отже, відповідна структура дає змогу реалізувати мету і стратегію корпорації, організувати навчання персоналу на основі оновлених програм підготовки, підвищує кваліфікацію персоналу, а корпоративна культура – привносить енергію, духовне та етичне наповнення для реалізації стратегії, стає зрозумілою як працівникам підприємства, так і її клієнтам. До корпоративної культури компанії мають органічно вписуватися переконання й традиції неперервного навчання і розвитку працівників, принципи ведення бізнесу за новітніми ринковими засадами, ефективні нові робочі процедури, активна трудова атмосфера. Фірми з яскраво вираженою, сформованою корпоративною культурою набагато ефективніше здійснюють навчання персоналу та використовують людські ресурси. Корпоративна культура – один з найефективніших засобів залучення, ефективного розвитку та мотивації співробітників. Як тільки працівник задовольняє потреби нижчого рівня, у нього виникають потреби іншого плану – у гідному становищі в колективі, визнанні, самореалізації, тощо. При визначенні реалізації потенціалу цих людей на перший план висувається необхідність навчання та підвищення кваліфікації персоналу, корпоративна культура, однією з важливих функцій якої є підтримка кожного члена колективу, розкриття його індивідуальності, талантів.

Участь в орієнтаційних програмах дає співробітникові повну картину функціонування компанії, її стратегій і задач, а також його ролі в ній. Окремим засобом для реалізації розвитку персоналу є комунікації. Комунікацію можна також розглядати як елемент корпоративної культури. Така комунікація має бути двосторонньою і може бути реалізована за допомогою електронної пошти, корпоративного журналу, нарад, інформаційних меморандумів, web-сайту, Internet. Основним елементом ефективної комунікації є зворотний зв'язок. Після розроблення окремих навчальних програм їх скеровують у фокус-групи для обговорення. На основі зауважень зміст навчальних програм допрацьовують і тільки потім вирішують інші організаційні проблеми навчання.

Розвиток персоналу, пов'язаний із сильною корпоративною культурою, ґрунтується на етичних принципах ведення бізнесу, моральних цінностях і соціальній відповідальності. Це передбачає щирі турботи про підвищення кваліфікації персоналу, відкритість, дотримання громадянської позиції.

Ефективний розвиток персоналу передбачає вивчення зарубіжного досвіду розвинених країн, державну підтримку розвитку персоналу, пільги з оподаткування при підготовці кваліфікованих кадрів для регіонального ринку праці.

УДК 378.14

Біленко О. В.¹, Химич М. О.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ–229м ЗНТУ

АНАЛІЗ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Згідно з «Доповіддю про людський розвиток – 2013» Україна посіла 78 місце, яке вона розділила з Македонією; випередила нашу державу Перу з індексом 0,741, а позаду з числа країн Європи лишилися лише Молдова та Боснія і Герцеговина з індексами 0,660 та 0,735, відповідно. Щодо республік колишнього СРСР, то найкращі показники мають прибалтійські країни, які є членами ЄС, зокрема в Естонії індекс людського розвитку становить 0,848, не з членів ЄС найкращий рівень індексу має Білорусь – 0,793, найгірші показники в Таджикистану та Киргизії – по 0,622.

Найвищий український показник – рівень освіти – завжди позитивно впливав на імідж країни, адже за світовим рейтингом грамотності наша країна посіла 29 місце, проте економічні показники, які визначають рівень життя населення (0,615 – Україна, для порівняння в нашої сусідки Білорусі – 0,723), негативно позначаються на індексі розвитку людського потенціалу, відкидаючи нашу державу в рейтингу до середньостатистичних показників латиноамериканських держав.

Зважаючи на негативну динаміку рейтингу серед країн світу за досліджуваним індексом (2010 – 69 місце, 2012 – 78 місце), стає зрозумілим, що за умови погіршення якості освіти (доступності), збереження сучасного стану економіки та медицини – наша країна, географічно знаходячись в Європі, надалі поступатиметься у світових рейтингах країнам з менш розвинених частин світу.

Отже, одними з найактуальніших питань для України нині є розробка комплексного підходу до проблем людини та суспільства, аналіз чинників виживання та стійкого розвитку людності.

Разом з цим зростання ролі сучасних цивілізаційних тенденцій вимагає відповідного наукового усвідомлення нових викликів та розробки адекватних раціональних засобів мінімізації соціальних ризиків, попередження та компенсації негативних наслідків, враховуючи досягнення та досвід у цьому питанні інших країн.

Однією з основних проблем людського розвитку в Україні ще певний час лишатиметься наявність протиріччя між новими інститутами, що виникли й сформувались у процесі ринкової трансформації, та інститутами, що скла-

лися у процесі довготривалого розвитку у вигляді пануючих у суспільстві традицій, норм, звичок.

Значного ризику для людського розвитку в Україні надає невизначеність й непослідовність стратегії і тактики соціальної політики.

Наразі у вирішенні багатьох гострих соціально-демографічних проблем в Україні не вдалось забезпечити істотне просування, що, поряд із чинниками системного характеру, не в останню чергу зумовлене саме недоліками формування й реалізації соціальної політики. Серед таких слід, насамперед, назвати:

- недостатню розробленість концептуальних засад формування соціально-демографічної політики у вітчизняних умовах;
- брак правильно обраних пріоритетів при фінансуванні та реалізації цілових програм;
- превалювання «пожежно-рятівних» заходів у соціальній політиці на шкоду її комплексності та спрямованості на перспективу;
- вплив на діяльність у соціально-демографічній сфері притаманного Україні політичного популізму;
- декларативний характер низки соціальних програм, непослідовність в їх реалізації, брак координації дій при вирішенні окремих питань.

Провідним принципом соціальної політики має стати активна регулююча роль держави за поступового налагодження міжінституціональної взаємодії у вирішенні соціальних проблем з подальшим перерозподілом функцій у реалізації соціальної політики «на користь» інститутів громадянського суспільства. Окремо слід наголосити також на необхідності викорінення соціальних привілеїв, зокрема, системи позаринкового розподілу значної частини ресурсів, які контролює держава, благ та послуг правлячим колам, що є уособленням постетакратичного характеру соціальної політики.

Сприяти виходу соціально-економічної системи із інституціональних пасток можуть такі фактори, як загальна стабілізація соціально-економічної ситуації та інституціональної структури, підвищення рівня соціальної активності населення, формування громадянського суспільства.

Слід наголосити на тому, що успішність реформування соціальної сфери (зайнятості і ринку праці, освіти, соціального забезпечення, тощо), реалізація проєктивних заходів, передбачених законодавством і програмними документами, та їх втілення у життя значною мірою залежатиме від того, наскільки вони зможуть спиратися на ті процеси й практики, які вже склалися у реальному житті.

АНАЛІЗ СИСТЕМИ АТЕСТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ ОСОБЛИВОСТІ В ТОВ «ВО «МОЛІС»

Сьогодні практично будь-який керівник у своїй роботі постійно стикається з необхідністю оцінювати підлеглих – для прийняття рішень про заохочення, просування, навчання, результати випробувального терміну, зміні заробітної плати або преміювання. І в даному випадку в ТОВ «ВО «Моліс» присутній такий інструмент оцінки посадових обов'язків працівника, як процедура атестації; вона проводиться один раз на три роки з метою підвищення ефективності діяльності працівників.

У ході атестації оцінюються ділові та професійні якості, якість виконання службових обов'язків, які визначені у професійно-кваліфікаційних характеристиках, нормативно-правових актах, а також у посадових інструкціях працівників підприємства.

Проводячи атестацію, керівництво підприємства в першу чергу ставить перед собою мету ефективно побудувати організаційну структуру підприємства і визначити оптимальну чисельність персоналу також найбільш ефективний розподіл обов'язків між працівниками.

В процесі атестації персоналу вирішуються такі завдання:

- надання можливості реалізувати потреби працівників у кар'єрному зростанні при рівних умовах;
- визначення відповідності працівника займаній посаді та (при необхідності) направлення її на додаткове профнавчання;
- використання трудового потенціалу кожного працівника відповідно до його спеціальності та кваліфікації;
- визначення якостей та навиків працівників, які необхідно удосконалювати;
- присвоєння працівникам основного і допоміжного виробництв відповідних розрядів (за підсумками атестації), які впливають на розмір його заробітної плати в межах посадового рівня;
- забезпечення можливості ротації кадрів, звільнення працівника від займаної посади, а також переведення на більш (менш) кваліфіковану роботу.

Предметом оцінки в ході атестації є: якість виконання посадових обов'язків; особливості поведінки, комунікабельність; ефективність діяльності співробітника; рівень досягнення поставлених цілей; рівень компетентності.

Атестація персоналу відповідно здійснюється в кілька етапів.

Підготовчий етап включає в себе:

- видання наказу, у якому визначаються терміни проведення атестації;
- складаються списки працівників, які підлягають атестації;
- затверджується склад атестаційної комісії (5–7 осіб);
- визначаються завдання керівникам підрозділів, в т. ч. відділу кадрів, у

проведенні атестації.

На другому етапі проводиться засідання атестаційної комісії, яке оформлюється протоколом. За результатами атестації атестаційна комісія робить один з таких висновків:

- про відповідність займаній посаді;
- про відповідність займаній посаді за умови виконання певних умов (підвищення кваліфікації, стажування, тощо);
- не відповідає займаній посаді.

Згідно з висновками атестаційна комісія пропонує:

- визнати працівника атестованим;
- призначити протягом року повторне атестування;
- занести працівника до кадрового резерву або підвищити на посаді;
- перевести працівника на іншу посаду, що відповідає його кваліфікації, або звільнити працівника з займаної посади.

На останньому етапі голова атестаційної комісії повідомляє про результати кожного голосування генеральному директору, який, у свою чергу, приймає відповідне рішення. Результати атестації заносяться до протоколів засідання комісії та атестаційних листів і підписуються головою, секретарем та членами комісії. Результати атестації повідомляються атестованому під підпис і його безпосередньому керівнику.

За підсумками вищезазначеного можна зробити висновок про те, що атестація працівників ТОВ «ПО «Моліс» дозволяє створити кадровий резерв на ключові керівні посади, виникнення вакансій на яких може призвести до порушення виробничих і технологічних процесів на підприємстві, а також підвищити рівень мотивації і якості виконання своїх обов'язків працівниками підприємства.

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПРИРОДНОГО ТА МЕХАНІЧНОГО РУХУ НАСЕЛЕННЯ НА СТАН ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Демографічні чинники виступають функцією соціально-економічного розвитку та мають вплив на економічне зростання. Значний вплив на чисельність зайнятих в економіці та ефективність використання трудових ресурсів надають розміщення і щільність населення, а також його міграційна мобільність.

Чисельність населення впливає на формування контингенту трудових ресурсів, споживчий попит та обсяг виробництва товарів народного споживання, потребу у фінансових ресурсах для соціального забезпечення, структуру та потужність соціальної інфраструктури. Основною причиною збільшення (чи зменшення) чисельності населення є його рух: природний і механічний.

Статистика природного руху населення надає інформацію про динаміку народжуваності, смертності, шлюбності та розлучуваності, які свідчать про певні тенденції в демографічній ситуації країни.

Так, за період з 2009 по 2013 роки зменшилась як кількість народжених так і кількість померлих, що позитивно вплинуло на показник природного приросту населення на 1 000 осіб, оскільки, він збільшився на 0,7. Однак, все одно спостерігається тенденція щодо превалюванням кількості померлих над кількістю народжених на 31,5%.

Розглядаючи природний рух по регіонам України, видно, що у 2013 році в порівнянні з попереднім роком приріст населення мали тільки наступні регіони: Волинська, Закарпатська, Рівненська, що може бути пов'язано екологічною ситуацією в цих областях. Показник приросту показав також м. Київ, що пов'язано з привабливістю трудових внутрішніх емігрантів. Всі ж інші регіони країни показали скорочення населення.

Кількість шлюбів, як і кількість розлучень у 2013 році зросла, але якщо перший показник зріс на 39,4%, то другий лише на 13,4%. Окрім того, видно, що у 2013 році шлюбів було зареєстровано майже у 2 рази більше, ніж розлучень. Так динаміка є позитивною, оскільки чим менше розлучень, тим менша соціальна напруженість та тим більше продуктивність трудових ресурсів. Відмічено, що коефіцієнт шлюбності був найвищим у м. Києві, м. Севастополі та Київській області, а коефіцієнт розлучуваності – у м. Севастополі та Київській області, а також у Дніпропетровській області.

Отже, в Україні спостерігається перевищення кількості померлих над кількістю народжених, що зумовлює від'ємні значення природного приросту, тобто в країні має місце депопуляція населення. Позитивною тенденцією є

перевищення кількості шлюбів над кількістю розлучень приблизно в 2 рази. Такі дані є дуже важливими для розробки соціально-демографічної політики держави та вживання заходів для подальшої стабілізації ситуації в країні.

Окрім того, проаналізовано показники міграції населення з деяких позицій. У період з 2009 по 2013 роки спостерігається міграційний приріст, який у 2013 в порівнянні з 2009 зріс в 2,4 рази. Така тенденція вважається позитивною, оскільки чисельність трудових ресурсів збільшилась, однак не є показовою, оскільки детального аналізу потребує вивчення показника міграції за статтю, віком та напрямками.

Що стосується гендерного та вікового показника, то як серед чоловіків так і жінок найбільший міграційний приріст спостерігається у віці 15–19, що може бути пояснено кількістю осіб, які приїжджають до України навчатися, що, у свою чергу, майже не впливає на розвиток трудових ресурсів нашої країни, оскільки ця категорія населення майже не залишається на території України, а виїжджає на Батьківщину.

Зауважимо, що основну частину мігрантів складають внутрішні мігранти – 92% и лише 8% – зовнішні. Так, майже у всіх регіонах країни спостерігається міграційне скорочення населення, однак, АРК, Київська, Харківська та Одеська області, м. Київ та Севастополь виводять загальний показник міграційного населення на рівень 0,7 (на 1 000 населення).

Таким чином, підсумовуючи вищеперелічені тенденції щодо міграції населення, можна сказати, що переміщення населення може бути пов'язане із зміною місця проживання, можливими й сезонними виїздами на заробітки.

Отже, природний та механічний рух населення, який обумовлюється дією численних різноманітних причин, а їх взаємодія і взаємозалежність визначають кількість економічно активного населення, що є фундаментальним показником для будь-якого суспільства або держави, впливає на кількісні характеристики ресурсів для праці, що, у свою чергу, зменшує кількість та погіршує якість трудових ресурсів.

УДК 331.586

Бойченко В. С.¹, Омельчак Н. О.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУз-219м, ЗНТУ

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Під час розробки і вдосконалення механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників з метою посилення їх матеріальної й моральної зацікавленості в професійному навчанні, цілеспрямованому плануванні трудової кар'єри доцільно всебічно враховувати накопичений позитивний досвід у цій сфері країн з розвинутою ринковою економікою.

Україна належить до того типу держав, де організації практично не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки та підвищення кваліфікації персоналу і фінансування його професійного навчання. Через це для держави має практичний інтерес досвід тих країн, в яких для підприємств органи законодавчої влади запроваджують обов'язкові схеми професійного навчання персоналу або надають відчутні економічні стимули роботодавцям для професійного навчання кадрів.

Є позитивний досвід країн, де роботодавці добровільно беруть на себе ініціативу з професійного розвитку персоналу. Це в основному стосується тих організацій, у яких значну питому вагу складає наукоємна продукція або впроваджуються високі технології. Важливим інструментом фінансування професійного навчання промисловістю в окремих індустріальних країнах з розвинутими ринковими відносинами стали колективні угоди між роботодавцями та представниками найманих працівників (профспілками).

Ці угоди часто містять пункти, що передбачають схеми фінансування навчання персоналу промисловістю й мінімальні рівні асигнування ресурсів. Держава може втрутитися в забезпечення цих пунктів і співфінансувати навчання. В Бельгії, Данії, Нідерландах підприємці й профспілки створюють спільні фонди для фінансування навчання працівників згідно з пунктами у колективних трудових угодах.

До країн, які запровадили для організацій обов'язкові схеми підготовки персоналу, найперше належать ті, де набула поширення система «податок–плюс–дотація», або повернення фірмі переплат на професійне навчання персоналу. Франція показала ефективний приклад застосування цієї системи. Так, починаючи з 1971р., за домовленістю між роботодавцями і профспілками підприємства з десятима працівниками і більше на професійне навчання персоналу мають виділяти не менш, ніж 1,5% фонду оплати праці, а фірми з чисельністю персоналу близько 10 найманих працівників – 0,25%. Водночас підприємства, що не проводять професійне навчання персоналу, мусять заплатити всю суму податку.

Деякі країни віддають перевагу різним стимулюючим схемам з тим розрахунком, щоб сприяти організаціям у підготовці персоналу. Для цього уряди вивільняють організації від різних податків або надають їм пільгові позики чи кредити.

У Чилі запроваджено знижки підприємствам промисловості та сфери послуг на їх витрати на професійне навчання персоналу. Фірми можуть зменшити свої податки на прибуток в еквіваленті 1% їх фонду оплати праці. Зазначений стимул спрямовано на заохочення попиту підприємств у навчанні персоналу з метою посилення його конкурентоспроможності на ринку праці та сформувати одночасно конкурентний ринок освітніх послуг. Цей механізм

управляється та контролюється Національною службою підготовки і зайнятості, яка є складовою частиною Міністерства праці.

У багатьох країнах за наявності стабільної тенденції до нарощування роботодавцями обсягів професійного навчання персоналу та посилення конкурентоспроможності ринку освітніх послуг, як правило, реалізують заходи щодо перегляду податкової системи в бік її лібералізації, йдуть шляхом звільнення організацій від різних податків або надають їм різні пільгові позики чи кредити.

Виходячи з цього, в Україні в основу механізму стимулювання персоналу і роботодавців з метою посилення їх зацікавленості в безперервному професійному навчанні слід покласти досвід Чилі. У свою чергу, запровадження в організаціях дієвої системи професійного навчання персоналу активізує роботу служби управління персоналу з адаптації працівників, планування їх трудової кар'єри та інших напрямів розвитку персоналу.

УДК 331.108.43

Бойченко В. С.¹, Данюк О. В.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-220м, ЗНТУ

АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА МФ «ФАВОРИТ»

Актуальність даної теми полягає у тому, що оцінка персоналу є невід'ємною частиною управління персоналом у всіх його підсистемах, вона дозволяє визначити значимість співробітників для підприємства і стимулювати зміни їх діяльності в кращу сторону.

На підприємстві МФ «Фаворит» оцінка персоналу проводиться один раз на рік з метою підвищення ефективності діяльності працівників, та при прийомі на роботу. Проводячи оцінку, керівництво підприємства, в першу чергу, ставить перед собою мету ефективно побудувати організаційну структуру підприємства і визначити оптимальну чисельність персоналу і найбільш ефективний розподіл обов'язків між працівниками.

Серед найчастіше використовуваних методів оцінки в МФ «Фаворит» можна виокремити такі: оцінка показників роботи; експертна оцінка; психологічне тестування; проведення спеціалізованих семінарів; щорічна оцінка робочих показників.

Окрім того, оцінка персоналу виступає як потужний інструмент мотивації праці. На базі даних, отриманих з результатів проведеної оцінки персоналу формується система мотиваційних винагород персоналу. Оцінка працівника являє собою процедуру, проведеною з метою виявлення ступеня відпові-

дності особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його діяльності визначеним вимогам.

Оцінка працівників відбувається в три етапи:

1. Підготовка до проведення оцінки.
2. Проведення оцінки.
3. Підбиття підсумків оцінки.

Конкретний зміст роботи з кожному з етапів має власну специфіку. На етапі підготовки до проведення оцінки в МФ «Фаворит» входять:

- розробка плану проведення оцінки;
- вибір методів і типових форм оцінки виконавців, і саму процедуру оцінки;
- підготовка внутрішніх інструкцій оцінки;
- складання списку працівників, які підлягають оцінці;
- підготовка графіка проведення оцінки;
- оповіщення працівників про конкретні строки проведення оцінки;
- підготовка і розмноження бланків, типових форм, необхідних оцінці.

Результати оцінки мають рекомендаційний характер. Кожна рекомендація повинна мати відповідне обґрунтування. Робота працівника оцінюється з урахуванням його особистого внеску до виконання планів підрозділу, кваліфікації, і виконання ним посадових обов'язків.

Результати оцінки працівників зафіксовується у формі для зручної обробки й подальшого використання даних. На кожного працівника заводять і регулярно заповнюють форму (картку) оцінки компетентності. Заповнені форми і додаток передаються безпосередньому керівнику за три дні до призначеної співбесіди. Безпосередній керівник оцінює своєчасність, якість, результативність роботи працівників протягом року, рівень їх знань, професійні та ділові якості. Заповнену форму щорічної оцінки, керівник передає працівнику для ознайомлення з оцінкою за день до проведення співбесіди. В установленний термін проводиться співбесіда працівника з безпосереднім керівником, у ході якої обговорюються виконання особистих планів згідно з посадовими обов'язками, оперативність та якість виконаних ними робіт, робоче навантаження.

За результатами оцінювання і самооцінювання, та після співбесіди, керівником виставляється підсумкова оцінка.

Керівник вищого рівня ознайомлюється з результатами оцінювання та затверджує результати оцінки. У разі необхідності керівник може провести відповідні співбесіди. Заповнені форми щорічної оцінки надаються до працівників служби роботи з персоналом, яка вносить числове кодування наданих оцінок в комп'ютерну програму та долучає її до особової справи службовця. Служба управління персоналом аналізує і узагальнює результати оцінки, готує проекти відповідних рішень з питань кадрового менеджменту. Указані

висновки враховуються при складанні річних планів роботи з персоналом, визначенні щорічної та перспективної потреби в персоналі, формуванні замовлення на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників, плануванні їх кар'єри.

Результати щорічної оцінки враховуються при атестації працівників при розгляді питань просування по службі, встановлення надбавок, премій або зміни їх розміру, а також при вирішенні питання щодо формування кадрового резерву та інше.

УДК 331.08

Бойченко В. С.¹, Рясной Є. В.¹

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУз–219м, ЗНТУ

ПІДГОТОВКА КАДРІВ ЯК ОСНОВНИЙ НАПРЯМ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПАТ «ПЕРЛИНА»

Як показує практика, успіх будь-якої організації залежить від якості керівництва нею і професіоналізму керівників. Якщо керівник на своєму місці, відповідає певним вимогам, то господарська діяльність достатньо забезпечена кадрами, впроваджуються в виробництво досягнення науки, висока ефективність виробництва. Всіх успішних керівників об'єднує високий професіоналізм, вміння організовувати працю людей для досягнення поставлених цілей.

В сучасному, дуже динамічному середовищі, для розвитку і виживання підприємства висуваються нові, більш високі вимоги, до рівня професіоналізму, компетенції і кваліфікації кадрів, і включають наступні основні позиції: здатність приймати рішення, комерційна і ділова орієнтація, вміння працювати з інформацією, системне мислення, цілеспрямованість, ініціативність, самостійність здатність до навчання, готовність до змін, організаторські і комунікативні здібності, здатність до співробітництва і переконання.

Нова соціально-економічна ситуація потребує формування на підприємстві постійно діючої системи навчання кадрів, яка упорядкована по змісту, методам, формам навчання, професійно-кваліфікаційним вимогам порівняно з потребами всіх рівнів підприємства. Повинна бути налагоджена чітка система обов'язкового підвищення кваліфікації кадрів керівників і спеціалістів. В широкому сенсі навчання представляє собою змістовний пошук шляхів збереження і підвищення конкурентоздатності, ефективності виробництва, а також активізації інноваційної діяльності в умовах технологічної і ринкової невизначеності.

Для підвищення і удосконалення процесу управління персоналом на ПАТ «Перлина» доцільно ввести таку систему підготовки кадрів, яка б включала:

- двотижневе навчання з послідовними співбесідами, атестацією і присвоєнням категорій, які дають право на отримання надбавок і доплат;
- щомісячні наради і семінари керівників та спеціалістів по обміну досвідом, аналізу стану галузі;
- проведення районних і обласних конкурсів майстерності масових професій, що сприяло б росту авторитету працівників, що підвищують власні знання, кваліфікацію, досягають високих виробничих показників.

Найбільш раціональна структура і час навчання, склад і чисельність слухачів, загальна тривалість навчання, порядок підведення її підсумків і оцінки професійних і економічних знань тих, хто навчається, визначаються в кожному окремому випадку.

Відмінною рисою занять повинні бути активні методи навчання:

- аналіз конкретних ситуацій;
- практичні завдання;
- ділові ігри;
- семінари-практикуми;
- виїзні заняття;
- конференції;
- колективний пошук резервів.

Таким чином, слід підкреслити, що всі методи і форми роботи з персоналом на підприємстві повинні бути спрямовані на досягнення його основної мети. Інакше кажучи, управління персоналом буде ефективним настільки, наскільки успішно співробітники використовують свій потенціал для досягнення завдань, які стоять перед підприємством. В ідеалі управління персоналом повністю здійснюється керівниками підрозділів. Однак в реальному житті практично кожне підприємство потребує внутрішньої структури, яка займається виключно цим питанням.

УДК 331.108:65.014.1

Василичев Д. В.¹, Чернеда Г. С.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м ЗНТУ

СТАН СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи. Поняття соціально-трудових відносин торкається різних аспектів взаємодії працівника, роботодавця і держави: профорієнтацію і професійне навчання, прийом та звільнення працівників, нормування й оплату праці, її

умови та якість, трудову мотивацію, вирішення конфліктів, пов'язаних з трудовою діяльністю, питання соціального забезпечення, тощо.

Ситуація у сфері соціально-трудових відносин в Україні є нестабільною, що зумовлено зниженням попиту на працю істотним погіршенням параметрів її розвитку у разі світової економічної кризи.

Сучасний стан соціально-трудових відносин відображає суперечності між ціною і вартістю робочої сили, між інтересами найманих працівників і роботодавців, а також віддзеркалює існуючі деформації трудових цінностей, рівень конфліктності у суспільстві внаслідок недосконалої державної політики, яка понад десятиріччя проводилася ціною соціальних втрат. Певні прорахунки ринкових реформ, орієнтованих суто на економічну парадигму, без урахування соціальних цінностей, стали перешкодою стрімкого піднесення продуктивності праці, подальших економічних перетворень в Україні та інноваційного розвитку держави. Виникла нагальна потреба в усвідомленні нового економічного змісту взаємодії роботодавців і найманих працівників, розробки нової концепції розвитку соціально-трудових відносин та оновлення методичних підходів до їх регулювання в умовах ринкової економіки.

Обсяги й ефективність роботи щодо формування нового типу соціально-трудових відносин і нових методів їх регулювання є сьогодні недостатніми.

Формування системи соціально-трудових відносин повинно здійснюватися відповідно до потреб розбудови в Україні соціальної держави.

Програма уряду щодо соціально-економічного розвитку України, передбачає курс на перехід до інноваційно-інвестиційної моделі економіки. В ході її реалізації неможливо залишити поза увагою такий важливий чинник економічного розвитку, як забезпечення підприємств, установ, організацій висококваліфікованою робочою силою, що здатна конкурувати за якістю виробленої продукції з іншими країнами – членами Світової організації торгівлі.

Соціально-трудова сфера зазнала найбільших втрат у процесі ринкової трансформації. Проте можна відзначити й позитивні зміни в соціально-трудовій сфері в Україні, а саме:

- розвиток приватної форми власності та різних форм господарювання, ліквідація монополії держави на використання робочої сили;
- розширення можливостей щодо вибору форм, видів трудової діяльності, ліквідація правових обмежень щодо мобільності робочої сили;
- зацікавленість найманих працівників у підтриманні та зростанні своєї конкурентоспроможності на ринку робочої сили;
- готовність найманих працівників до високоінтенсивної праці як наслідок загострення конкуренції між ними за робочі місця.

Таким чином, існує нагальна потреба дослідження українських проблем демократизації соціально-трудових відносин, підвищення рівня правосвідомос-

ті основних суб'єктів, зміни моделі поведінки найманих працівників і роботодавців в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової політики та правової держави. З цього випливає, що важливим фактором становлення нових соціально-трудових відносин у державі є створення й функціонування системи соціального партнерства як ідеології суспільства.

УДК 314.727

Бойченко В. С.¹, Назаренко С. О.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ-219, ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ БАР'ЄРІВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

Людський капітал є головною цінністю сучасного суспільства, а також основним чинником економічного зростання.

За оцінками вчених, людський капітал є другим (після науково-технічного прогресу) за значущістю чинником зростання продуктивності праці, і вплив цього чинника постійно зростає. Під людським капіталом розуміють економічну категорію, «яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивації індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу».

На шляху розвитку людського капіталу постає безліч перешкод. На головному місці – економічна та політична криза.

На сьогоднішній день Україна переживає тяжку економічну та політичну кризу, яка посилюється воєнними діями на сході країни. Із-за цих процесів ми маємо скорочення освітнього потенціалу через закриття ВНЗ східних областей та зниження можливості оздоровлення громадян через анексію Криму.

Наслідками негативного впливу кризових явищ є зменшення можливостей підтримання здоров'я, звуження масштабів та погіршення якості освіти, погіршення добробуту, зменшення можливостей зайнятості, падіння доходів. Практично всі ресурси домогосподарств та державного сектору витрачаються на підтримання поточного рівня споживання і добробуту. Тому ресурси для інвестування в людський капітал обмежені. Так, у 2007–2013 рр. кінцеві споживчі витрати зросли з 77,5% до 92,8% від ВВП. Найбільш яскраво про зменшення рівня доходів свідчить такий факт – у 2013 р. середня заробітна плата

становила 3 265 грн (близько 400 дол. США за курсом НБУ), а у 2014 р. – 3 476 грн (210 дол. США), і падіння валютного курсу продовжується.

Збереження людського капіталу має вирішальне значення для відновлення економіки після кризи, подолання бідності, формування передумов для поступового утвердження інноваційної моделі розвитку та підвищення міжнародної конкурентоспроможності нашої країни.

Збереження здоров'я та професійних навичок є стратегічними завданнями в умовах кризи, вирішення яких в сучасних умовах потребує використання інноваційних рішень. Низький рівень фінансування державних медичних та освітніх закладів обумовлює необхідність пошуку альтернативних джерел фінансування – надання різного виду платних послуг, пошук та залучення міжнародних грантів, створення різних «фондів розвитку». При цьому витрати на фінансування сфери охорони здоров'я та освіти поступово перекладаються на домогосподарства, які при цьому ще й вимушені сплачувати податки на утримання органів державної влади, фінансування соціальної сфери та ін. В умовах кризи відбувається зменшення інвестицій в людський капітал на всіх рівнях, а соціальна сфера є однією з найбільш вразливих.

Важливою передумовою подолання негативного впливу кризових явищ є реалізація ефективної антикризової стратегії управління процесами формування та збереження людського капіталу – вона передусім передбачає підвищення рівня відповідальності органів державної влади, роботодавців, згуртованості населення, активізацію діяльності інститутів громадянського суспільства, належне нормативно-правове та ресурсне забезпечення, які забезпечують формування, розвиток, використання та збереження національного людського капіталу. Реалізація антикризової стратегії також має передбачати формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом, яка об'єднує структурні підрозділи відповідних міністерств та відомств за проектним методом для забезпечення ефективної діяльності в кризовий період.

Таким чином, можна дійти висновку, що людський капітал є одним із головних рушійних сил прогресу, але бар'єром зростання рівня розвитку людського капіталу є економічна та політична криза для подолання якої необхідно здійснювати заходи на рівні правління країни та, навіть, на міжнародному рівні.

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Мотивація потрібна для ефективного виконання робіт і реалізації управлінських рішень. Процес мотивації дуже складний і неоднозначний. Існує велика кількість різних теорій мотивації, що намагаються дати пояснення цьому явищу.

Як процес, мотивація формується під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів. Внутрішні фактори пов'язані з особистістю людини – її потребами та інтересами, соціальними установками, індивідуальною позицією щодо окремих речей, моральними переконаннями, очікуваннями, сприйняттям та усвідомленням певних цінностей. Серед зовнішніх факторів переважають стимули, що застосовує організація, в якій працює людина. Кожна організація залежно від своїх цілей, характеру та способу діяльності, продукту або послуги, що надається, пропонує своїм співробітникам специфічний набір стимулів, що утворюють зовнішню мотивацію. Цілком зрозуміло, що дієвість мотивації буде визначатися тим, якою мірою внутрішні мотиви людини до діяльності збігатимуться із запропонованими стимулами. При побудові системи мотивації необхідно виходити саме з принципу досягнення оптимальної відповідності між засобами внутрішньої та зовнішньої мотивації. Це означає, що система мотивації повинна бути конкретною, адаптованою до умов певної організації.

У професійну трудову діяльність людина вступає з вже сформованою ціннісною свідомістю. Вона знає, які інтереси хотіла би реалізувати за допомогою праці. Реальне виробниче середовище змушує її трансформувати ціннісні орієнтації, «приземлити» їх. Так формується другий, практичний шар трудової свідомості, обумовлений, з одного боку, ціннісними орієнтаціями особистості, а з іншого боку – конкретними обставинами професійного трудового життя. Практичні вимоги до роботи обумовлюють конкретну мотивацію, що, на відміну від ціннісної свідомості, що визначає зміст і перспективні цілі трудової діяльності, визначає в основному вибір шляхів і способів їхньої реалізації.

При розробці системи мотиваційного механізму трудового потенціалу в торгівлі необхідно враховувати певні особливості й пріоритети:

– оплата праці на підприємствах торгівлі суттєво відстає від рівня оплати праці на підприємствах промисловості, установах фінансової сфери та ряду інших галузей економіки при достатньо високій інтенсивності торговельно-технологічних процесів, низькому рівні механізації й практично відсутності автоматизації робіт, і, при цьому, у більшості випадків, вагомі матеріальній відповідальності;

– низький рівень привабливості найманої праці через відсутність вагомих іміджевих складових;

– слабка інформованість робітників про діючий механізм мотивації;

– висока питома вага в підприємствах торгівлі низькокваліфікованого персоналу, відсутність додаткових внутрішніх мотивів до праці;

– висока питома вага жінок у складі робітників торговельних підприємств, що знижує рівень економічних мотивів персоналу;

– доволі широко поширена колективна (бригадна) форма стимулювання, тобто більше уваги необхідно надавати колективній психології при організації дієвої системи мотивації;

– на окремих підприємствах залишилась можливість фальсифікації товарів та послуг, котра призводить до додаткової тіньової мотивації (самостимулювання) персоналу, і цей мотив, як правило, набирає силу по мірі зростання темпів розбалансованості економіки, зниження потенційної захищеності покупців з боку держави.

При формуванні системи мотивації торгового персоналу має бути врахована велика кількість факторів, набір яких строго індивідуальний для кожної організації.

Основними факторами, які слід врахувати при формуванні системи мотивації, є бізнес-процеси, стратегія і тактика продажів, розподіл посадових обов'язків; організаційна культура. Наприклад, система мотивації персоналу організації, орієнтована на роздрібну торгівлю, істотно відрізняється від пов'язаної з оптовою торгівлею. Персонал підпорядковується різним правилам, реалізує різні завдання і функції, а тому у нього будуть різні критерії результативності.

Для формування належного ставлення до праці потрібно створити такі умови, за яких персонал сприймав би свою працю як свідому діяльність, необхідну для нормального матеріального забезпечення себе і сім'ї, як джерело самовдосконалення, основу професійного та службового зростання.

АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Адаптація – це взаємне пристосування працівника і умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці.

Управління процесом адаптації здійснюється співробітниками відділу пошуку, підбору та адаптації персоналу, керівниками структурних підрозділів і наставників. Їх головна мета – зробити процес адаптації максимально ефективним та безболісним, тим самим полегшивши їх входження в посаду.

Процес адаптації персоналу включає в себе наступні аспекти:

- корпоративну (місце компанії на ринку, місія, стратегічні цілі, тощо);
- психофізіологічну (графік та режим роботи, особливо, якщо він відрізняється від звичайних умов праці);
- соціально-психологічну (корпоративна культура, яким чином прийнято спілкуватися з керівником чи підлеглими);
- професійну (оцінка виконаної роботи, можливості кар'єрного просування, ротация кадрів, яким чином проводиться навчання);
- технічну адаптацію (особливості програмного забезпечення для даного підприємства, особливості ведення внутрішньої документації);
- організаційну (інформація про побутові приміщення, яким чином видається пропуск, як формується графік щорічних відпусток).

Для ефективної реалізації процесу адаптації використовуються програма адаптації – документ, розрахований на період випробувального терміну і передбачає ряд заходів, спрямованих на оволодіння системою спеціалізованих професійних знань і умінь, необхідних для даної посади, а також ефективне їх застосування на практиці.

Мета програми адаптації в період проходження випробувального терміну полягає в: прискоренні процесу входження в посаду нового співробітника; зменшенні психологічного дискомфорту співробітників в їх перші робочі дні, запобіганні міжособистісних конфліктів в підрозділах; досягненні необхідної ефективності роботи в короткі терміни; підготовці співробітників до ефективного виконання функцій і обов'язків у повному обсязі, підвищення їх рівня кваліфікації; об'єктивній оцінці реального рівня кваліфікації та потенціалу співробітників безпосередньо в робочому процесі; зниженні плинності кадрів і пов'язаних з нею фінансових втрат; звикання нового співробітника до колективу, його структури; освоєнні ним основних вимог корпоративної культури і правил поведінки, тощо.

Програма адаптації повинна включати в себе цілі та перелік завдань у рамках обов'язків нового співробітника, терміни їх виконання і передбачуваний результат, перелік нормативних документів, що регламентують роботу підрозділу, необхідних для засвоєння співробітником за період адаптації, а також іншу інформацію, що сприяє якнайшвидшому входженню в посаду нового співробітника.

Програма адаптації нових співробітників складається з двох основних частин – загальної та індивідуальної.

Загальна частина полягає у формуванні загального уявлення про підприємство та структурний підрозділ, його основні напрями діяльності, організаційних особливостей, корпоративних стандартах і правилах, особливостях взаємовідношень.

Індивідуальна програма адаптації визначається керівником підрозділу і включає більш детальне ознайомлення з діяльністю структурного підрозділу підприємства, з посадою і специфікою праці, отримання конкретних навиків, які є специфічними для даної посади (наприклад, програмні продукти та ін.).

Для визначення ефективності процесу адаптації, а також ступеня готовності персоналу до продуктивної діяльності в рамках організації, необхідно періодично проводити професійно-психологічну оцінку роботи членів колективу за трьома основними блоками: професійна підготовка, особистісні якості і здібності, відносини з іншими членами організації.

Результатами професійно-психологічної оцінки є три укладення:

- 1) відповідає перспективам організації;
- 2) відповідає робочому місцю і посаді (посадова відповідність);
- 3) не відповідає робочому місцю і посаді.

Найбільш поширеними методами оцінки ефективності адаптації для сучасних вітчизняних підприємств є:

- метод розрахунку коефіцієнта адаптації;
- метод анкетування зворотнього зв'язку;
- метод оцінки через розробку показників ефективності;
- метод інтегральної системи оцінки ефективності адаптаційних програм.

Отже, для створення дієвих адаптаційних процесів персоналу підприємства, необхідно дотримуватися наступних якісних принципів: чітке планування етапів за терміном, мати зрозумілу програму адаптації, чітко розподілити ролі учасників в період адаптації.

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУСПІЛЬСТВА

Основою трудового потенціалу суспільства є потенціал окремої людини. Людським потенціалом вважається міра втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та здатність цих якостей приносити дохід.

Трудовий потенціал суспільства – конкретна форма матеріалізації людського фактору, показник рівня розвитку та межі творчої активності працюючих.

Трудовий потенціал суспільства не є простою сукупністю трудових потенціалів різних організацій. Кількісно трудовий потенціал суспільства віддзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення, якісно – можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у людський капітал знань, умінь та професійних навичок відповідно до фаху працівників для підвищення ефективності економічної діяльності суспільства.

Трудовий потенціал суспільства збільшується за рахунок скорочення захворюваності і травматизму, що призводить до збільшення чисельності робочої сили і розширення масштабів трудової діяльності. Поліпшення стану здоров'я населення розглядається як важливий фактор фізичного розвитку і підвищення працездатності населення і відповідно розширення можливостей для створення продуктів і послуг, набуття знань та ін., тому не випадковим є вибір показника очікуваної тривалості життя, що відображає досягнення у сфері поліпшення стану здоров'я людини.

На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами в залежності від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я, тощо. Моральність суспільства визначається його релігійністю, відношенням до інвалідів, дітей, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності, тощо. Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та міжнародних премій і ін. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг та громадського транспорту, тощо. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти, тощо. Ресур-

си робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік, тощо.

Трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда, колективу (організації) та суспільства у цілому.

Основним чинником підвищення трудового потенціалу суспільства є безперечно підвищення трудового потенціалу окремих працівників. трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда, колективу (організації) та суспільства у цілому.

УДК 314.8:331.522

Васильєва О. О.¹, Великанов М. О.²

¹канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МГУЗ-229м ЗНТУ

РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

Формування трудових ресурсів регіону відбувається в складних умовах падіння природного приросту населення, швидкого старіння нації, міграційних процесів. В сучасних умовах ринкових відносин має місце дисбаланс між наявністю ресурсів всіх типів (матеріальних, людських) та потребою в них. Розробка ефективної державної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та забезпечення його зайнятості потребує вивчення динаміки та структури трудових ресурсів.

Трудовий потенціал України, як і будь-якої іншої країни, є складною соціально-економічною категорією, головним компонентом якої виступають фізичні параметри відтворення населення – природної основи трудового потенціалу. Відтворення населення і його трудових ресурсів – це тільки один із компонентів, хоч і дуже важливих, трудового потенціалу, який на кожному історичному етапі є втіленням усієї культури нації, держави, народу, що пройшов складний шлях свого розвитку під впливом різних факторів. У ХХ столітті процес розвитку населення в Україні і його трудового потенціалу був особливо складним (перша і друга світові війни, голодомор, депортації населення). Все це здійснило глибокий вплив на процеси демографічного розвитку України. Українська демоособливість вже проявила себе в природному прирості населення. За період 1980–1990 рр. приріст населення зменшився в Україні з 3,5 до 0,6 осіб на 1000 осіб населення, а у 1990 р. в Україні був приріст найнижчий серед країн Східної Європи (у Білорусії він склав 3,2, у Російській Федерації – 2,2, у Литві – 4,6, Молдові – 8,0, Латвії – 1,4, Естонії – 1,8). У 1991 р. він становив 0,6, а в 1992 р. вже лише 0,2 (в розрахунку на

1000 осіб населення). А з 1991 р. приріст населення в Україні став від'ємним і на кінець 2014 року становив – 6,5. Аналогічна тенденція скорочення населення має місце і для Запорізької області: природний приріст населення Запорізької області у 2014 році також був від'ємним і склав 9 осіб на 1000 жителів. При збереженні сучасних тенденцій народжуваності і смертності у майбутньому цілком можливе подальше збільшення питомої ваги осіб похилого віку і, відповідно – загальне постаріння населення Запорізької області, що знижує загальний коефіцієнт народжуваності та збільшує коефіцієнт смертності населення.

Для визначення трудового потенціалу дуже важливо знати закономірності його розвитку, тенденції та питому вагу працездатного населення у всьому населенні. До трудових ресурсів належать насамперед працездатні особи віком 16–59 років. Їх питома вага в населенні до 2014 року мала також тенденцію до зменшення. В Запорізькій області вікова структура населення має тенденцію до скорочення у перспективі частки працездатного населення: станом на 1 січня 2014 року питома вага населення працездатного віку складала 62,6%, населення у віці нижчому за працездатний складало 14,6%, вищому за працездатний – 22,8%.

Основна частина населення і його трудового потенціалу зосереджена в містах. Питома вага міського населення України становила у 2014 році 77%. За 2001–2014 рр. питома вага міського населення Запорізької області збільшилася з 75,6% до 77%. Урбанізація позитивно позначається на якісних параметрах трудового потенціалу, зокрема на його освіті, професійній підготовці та ін. Згідно з даними перепису населення, проведеного у 1989 р., на 1000 чоловік міського населення у віці 15 років і старше 869 осіб мали вищу і середню (повну і неповну) освіту, у сільського населення цей показник становив 643 особи. Це відносно високий освітній ценз трудового потенціалу, який потрібно захищати до його позитивних ознак.

Зазначені тенденції на сучасному етапі проявляються у звуженні демографічної бази відтворення трудового потенціалу через зниження народжуваності, збільшення смертності, скорочення середньої очікуваної тривалості життя, погіршення статеві-вікової структури, загальне старіння населення, розширення масштабів його депопуляції.

Визначення кількості населення працездатного віку на той чи інший період – це ще далеко не точно розраховані трудові ресурси. Адже під впливом погіршення навколишнього середовища виникають і розвиваються хвороби, що позбавляють людей працездатності. В Україні невідкладно потрібно створити умови для життєдіяльності і відновлення трудових ресурсів з метою забезпечення їх працездатності.

Для поліпшення стану за демографічними показниками розвитку трудових ресурсів можна запропонувати: розширення кредитування на демографічні цілі, зокрема надання пільгових кредитів молодим сім'ям із дітьми, кредитування пільгового молодіжного житлового будівництва, прискорення реалізації пенсійної реформи та підвищення її ефективності, посилення державних гарантій щодо забезпечення медичних заходів охорони здоров'я населення.

УДК 314.1

Васильєва О. О.¹, Гавриленко А. М.²

¹канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м ЗНТУ

АНАЛІЗ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ: ГОЛОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА СПОСОБИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Становлення і розвиток суверенної української держави відкриває нову сторінку в її демографічній історії, але, водночас, вимагає підвищеної відповідальності за демографічне сучасне і майбутнє народу України, відтворення здорових поколінь, що вимагає посиленої уваги на державному рівні до проблем демографічного розвитку та формування ефективної національної державної політики.

Демографічний чинник є одним із визначальних для забезпечення стабільного й безпечного розвитку держави, а проблеми подолання демографічної кризи, досягнення сталого демографічного розвитку, нормалізація відтворення населення є першочерговим для України та її регіонів.

Складна демографічна ситуація як в країні в цілому, так і в Запорізькій області, зокрема, характеризується негативною динамікою та викликає занепокоєння. Спостерігається процес скорочення населення. Для демографічних процесів, що відбуваються в області протягом останніх років, притаманне зменшення чисельності населення.

Аналіз статистичних даних щодо населення Запорізької області дозволив виявити наступні тенденції. На 01.01.2014 р. чисельність населення складала 1775,8 тис. осіб, у тому числі міського – 1369,0 тис. осіб (77,1%) та сільського 406,8 тис. осіб (22,9%). Порівняно з аналогічним періодом 2013 р. чисельність населення зменшилась на 9,4 тис. осіб. Зменшення чисельності населення відбулося за рахунок міграційного руху населення та смертності.

Народжуваність в Запорізькій області на 2015 р. склала (1435 осіб), а кількість померлих дорівнювала (2607 осіб). У 2015 р. смертність була найвищою у м. Запоріжжі (1048 осіб), а найнижчий рівень смертності спостерігається

ся у Великобілозерському районі (12 осіб). Кількість населення, яке вибуло, за 2015 р. склала 1006 осіб.

Статеві-вікова структура населення Запорізької області характеризується стабільною перевагою жінок у її загальній чисельності. На 1 січня 2014 р. чисельність жінок складала 964,9 тис. осіб (54,4% від загальної чисельності постійного населення), а кількість чоловіків – 810,1 тис. осіб (45,6%). Це співвідношення змінюється в залежності від віку населення.

Демографічна ситуація, що склалася в регіоні, викликає занепокоєння. Скорочення чисельності населення, зниження тривалості життя і падіння народжуваності стали характерними ознаками демографічних процесів в регіоні. Висока дітородна активність населення формується за рахунок молодого вікового складу населення. Тому збільшення частки людей старших вікових груп в області є негативним структурним фактором, що впливає на зниження народжуваності та підвищення смертності.

Подолання демографічної кризи і досягнення сталого демографічного розвитку, нормалізація відтворення населення є тривалим складним процесом. Якщо сьогодні не розпочати роботу зі збереження людського потенціалу Запорізької області та країни в цілому внаслідок інертності демографічних процесів, ситуація погіршуватиметься, загрожуючи стабільному та незалежному існуванню самої держави.

На сучасному етапі розвитку демографічної ситуації актуальною є необхідність поглиблення системної роботи над демографічною ситуацією у формі запровадження й реалізації державних й регіональних програм.

З огляду на це, необхідне створення цілого комплексу заходів щодо покращення демографічної ситуації: вирішення проблеми міграційного характеру шляхом створення нових робочих місць та покращення умов праці; розробка комплексної програми подолання демографічної кризи; забезпечення єдиних стандартів рівня життя населення; трансформація соціальної інфраструктури; підтримка населення щодо отримання житла, забезпечення соціальними виплатами, робочими місцями, безкоштовним навчанням та медичним обслуговуванням.

Для розв'язання демографічних проблем необхідним є формування такої політики подальшого розвитку, яка б сприяла розширеному відтворенню населення, забезпечувала збільшення тривалості його активного трудового періоду, сприяла поліпшенню стану здоров'я населення і зниженню його смертності, особливо в працездатному віці.

Вважаємо, що одним з основних шляхів подолання демографічних проблем в області є поступове збільшення дотацій під час народження дитини та до її подальшого утримання, підвищення якості життя населення, забезпечення функціонування сім'ї на всіх її етапах життєдіяльності.

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА ОПТОВОЇ ТОРГІВЛІ

В умовах розвитку ринкових відносин, міжнародної конкуренції та кризового стану економіки України одним із найголовніших чинників розвитку підприємства є його ефективне управління, зокрема формування дієвої кадрової політики, яка спрямована на задоволення потреб організації у кваліфікованій робочій силі. Сучасна складна, мінлива та напружена економічна і політична ситуація вимагає від підприємств, діючих в умовах ще більш жорсткої конкуренції, більш серйозного та відповідального підходу до обрання методів кадрового забезпечення з оптимальним для окремого підприємства рівнем витрат. В наш час саме персонал стає ключовою ланкою в системі загальних стратегій, якими керується кожна організація; всі сучасні концепції управління вважають саме людський фактор єдиною головною та найвищою цінністю для кожного торговельного підприємства. Керівництво підприємств вже давно не має сумнівів стосовно необхідності підбору та утримання на робочих місцях кваліфікованих, талановитих, ініціативних працівників, бо саме вони являють собою рушійну силу, завдяки якій торговельні підприємства досягають встановлених цілей та високого рівня конкурентоспроможності на ринку.

Сучасні торговельні підприємства в процесі кадрового забезпечення зіштовхуються з рядом проблем, які потребують негайного вирішення. Серед сучасних проблем:

1) недооцінка переваг у використанні комплексного та маркетингового підходів до кадрового забезпечення;

2) невідповідність обраного методу кадрового забезпечення необхідній фаховій категорії майбутнього кандидата (наприклад, якщо підприємство потребує висококваліфікованих, досвідчених фахівців, це, в свою чергу, вимагає використання більш дорогих методів, ніж методи при пошуку некваліфікованої робочої сили);

3) недостатня компетенція працівників кадрових служб, які здійснюють підбір та відбір кадрів, наявність недостатньо високого організаційно-правового, освітнього, професійно-кваліфікаційного, культурного, соціально-психологічного рівня працівників відділів кадрів, що негативно впливає на систему кадрового забезпечення; в силу цього кадрові служби не виконують цілий

ряд задач з управління персоналом та забезпечення нормальних умов праці; невміння працівників відділу кадрів чітко формулювати та розробляти профіль вимог до майбутніх кандидатів, недостатньо приділяється уваги розробці професіограм, недостатньо вивчається досвід підприємств-конкурентів та взагалі передовий досвід кадрового забезпечення. Оскільки компетентність персоналу є стратегічним ресурсом підприємства, то кадровий менеджмент має забезпечити необхідні умови для її формування і розвитку.

Персонал торговельного підприємства має ряд особливостей, зокрема вирізняють такі основні складові управління персоналом: наймання і відбір торгового персоналу, його навчання, контроль діяльності, мотивацію, тощо.

На торговельному підприємстві наймання і відбір персоналу потрібно здійснювати на основі заздалегідь розроблених критеріїв. У розробці таких критеріїв компанія орієнтується на якості, які вона хоче бачити у своїх майбутніх працівниках. Зокрема, працівники повинні знати (вміти): свою компанію (її історію, цілі, завдання, організаційну структуру, основних керівників, тощо); товари компанії (працівникам показують, як виробляються товари і як їх використовують у різних ситуаціях); характеристики споживачів і конкурентів (вивчаються типи споживачів, їхні потреби, спонукальні мотиви покупки, звички, а також стратегії і політика компанії та її конкурентів); проводити ефективні торгові презентації (вивчаються принципи і можливі сценарії продажу); торгові процедури і свої обов'язки, тощо.

Для того, щоб персонал міг задовольнити численні поточні вимоги, потрібно організувати його інтенсивне і широке навчання.

Для залучення до роботи висококваліфікованих працівників, компанія повинна розробити привабливу систему оплати праці. Необхідно визначити рівень і компоненти ефективної системи винагороди працівників. У рівні оплати праці потрібно враховувати «поточну ринкову ціну» на працівників певної спеціальності і потрібної кваліфікації. Необхідно визначити порядок застосування компонентів оплати праці – фіксованого окладу, гнучкої оплати, відшкодування накладних витрат, тощо.

Ефективне управління кадровою політикою призводить до високого рівня кваліфікації персоналу, що, у свою чергу, сприяє виробничому розвитку і росту конкурентоспроможності підприємства.

ВПЛИВ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА РЕЗУЛЬТАТИВНІ ПОКАЗНИКИ АГРАРНОЇ СФЕРИ

Створення ефективної системи оплати і стимулювання праці в галузі сільського господарства на сучасному етапі розвитку економічних відносин в аграрній сфері залишається актуальним питанням.

Недостатня мотивація у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, до зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Питома вага заробітної плати в собівартості продукції сільського господарства залишається надзвичайно низькою, що також спричиняє низький рівень оплати праці в галузі й негативно впливає на мотивацію аграріїв. Рівень оплати праці в аграрних підприємствах є одним із найнижчих, порівняно з іншими галузями. Враховуючи той факт, що рівень заробітної плати є одним із найвагоміших чинників матеріальної мотивації, можна стверджувати, що за такого її рівня неможливе нормальне відтворення робочої сили. Низький рівень доходів працівників негативно впливає на платоспроможність селян і конкурентоспроможність вітчизняної продукції. Низький рівень оплати праці є одним із мотиваційних чинників, які найбільше впливають на нестабільність кадрового забезпечення аграрних підприємств, високу плинність працівників і непривабливість аграрної праці. На таку ситуацію, передусім, реагують кваліфіковані кадри та молоді спеціалісти.

Сільськогосподарська праця має свою специфіку, яка впливає на її оплату. Адже за умови однакових витрат існує ймовірність отримання різних кінцевих результатів діяльності, що залежить від родючості ґрунтів, застосування сортового матеріалу та добрив, природно-кліматичних умов, проявів сезонності. Характерною особливістю аграрного виробництва також є те, що працівнику високої кваліфікації протягом року треба виконувати різні роботи, які відносяться до різних розрядів і відповідно одержувати різну оплату. Всі ці фактори слід враховувати при організації системи оплати праці.

У межах компетенції керівництва аграрних підприємств залишаються такі інструменти побудови ефективної системи стимулювання праці, як вста-

новлення залежності оплати праці від її результатів, раціональний розподіл фонду заробітної плати, створення ефективної системи преміювання всіх категорій працівників, особливо в такій трудомісткій галузі аграрного виробництва, як тваринництво. Ефективна система матеріального стимулювання праці включає в себе управління процесами прямого грошового стимулювання та непрямого стимулювання праці.

З метою вдосконалення системи прямого матеріального стимулювання є доцільним широке застосування: преміювання працівників за підсумками року; преміювання працівників рослинницької галузі за підвищення врожайності; преміювання працівників тваринницької галузі за збереження поголів'я тварин та отримання приростів; впровадження оплати праці за кваліфікацію (після проходження навчання та освоєння нових виробничих функцій працівнику нараховується відповідна кількість балів; набравши певну їх суму, працівник отримує надбавку за кількість одиниць кваліфікації та рівень майстерності по кожній з них); оплата праці за класність; підвищення надбавок за стаж; участь працівників у прибутку підприємства; стимулювання впровадження новітніх технологій.

У якості основного напрямку покращення непрямого стимулювання праці є вдосконалення соціального пакету.

Серед шляхів вдосконалення системи оплати та стимулювання праці слід визначити: забезпечення зв'язку заробітної плати з виробничими результатами; підвищення значимості премій, доплат і надбавок в структурі фонду оплати праці; зростання реальних доходів населення; вдосконалення соціального пакету, тощо.

Основними перспективними заходами державного регулювання щодо підвищення заробітної плати в сільському господарстві є: вдосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; посилення державної підтримки та соціального захисту осіб; активізація процесу створення нових робочих місць; підвищення якості робочої сили; зниження дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили за рахунок підвищення ефективності інвестиційної політики; сприяння розробці та реалізації інвестиційних проектів, що забезпечують розширення сфери прикладання праці у сільських районах із критичним рівнем зайнятості населення, тощо.

ОСОБЛИВОСТІ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД МОЛОДІ У ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ

Глобальна економічна криза призвела до загострення ситуації на ринку праці. Однією з найбільш серйозних проблем є скорочення обсягів зайнятості серед молоді. Невирішені проблеми працевлаштування молоді мають серйозні соціально-економічні наслідки: зростання безробіття; зниження рівня життя; поширення пасивних нерегламентованих і деструктивних моделей поведінки; збільшення зовнішньої трудової міграції; психологічні зміни, які призводять до втрати мотивації до праці, зміни ціннісних орієнтацій і падіння легальної зайнятості. Виключені з ринку праці молоді люди вважають себе ізольованими від суспільства, розчарованими відсутністю можливостей та без фінансових засобів і є найбільш вразливими щодо поведінки, загрозливої як для особистості, так і для суспільства, а також більш схильні до втягування у незаконну або небезпечну діяльність.

Актуальність проблеми характеризують такі цифри: на сьогодні приблизно половина безробітних – молоді люди до 30 років, а серед молоді у віці 15–24 роки кожен шостий – безробітний. Труднощі у працевлаштуванні молоді відчуває в зв'язку з тим, що має найменшу конкурентоздатність на ринку праці, яка викликана дією таких факторів: недостатній рівень професійних знань, кваліфікації та навичок; необхідність надання молодим людям додаткових пільг (навчальна відпустка, більш жорсткі вимоги з охорони праці та інші), що викликає додаткові труднощі для підприємців; трудовою нестабільністю молоді, яка пов'язана зі звільненнями в зв'язку із службою у армії, відпустками на навчання, відпустками молодих жінок для виконання репродуктивної функції та інші.

Перехід до ринкової економіки й демократизація суспільства, з одного боку, розширили можливості молоді у виборі сфер та видів економічної діяльності, змінили трудову ментальність. З іншого боку, країна відмовилась від примусових форм зайнятості, послаблений державний контроль за працевлаштуванням (відсутній розподіл молодих спеціалістів), скоротилися соціальні програми, підвищилась незахищеність молоді на ринку праці і, як наслідок, загострилися проблеми молодіжного безробіття.

Соціологічні дослідження показують, що приблизно для половини підприємств у Запорізькій області середній вік працюючих наближається до 50 років. Гострота проблеми диктує необхідність вживання термінових заходів по залу-

ченню молоді у виробництво. У числі багатьох причин дефіциту кадрів – низька мотивація молоді до праці на виробництві, незадовільні умови праці і її оплати, відсутність гарантованого соціального пакету та ін.

У сучасній економічній ситуації молодіжне підприємництво розглядається як елемент підвищення рівня зайнятості молоді, як умова створення нових робочих місць. Розвиток молодіжного підприємництва повинен стати одним із найважливіших напрямків сучасної економічної політики країни. Проте, на сьогодні в Запорізькій області цей процес відбувається дуже повільно. Лише 10% молодих людей віком від 18–28рр. займаються підприємницькою діяльністю. У державному секторі зайнятість молоді за останні роки скоротилася майже в 1,5 рази, причому зберігається тенденція переміщення молоді з державного сектору в приватні акціонерні та особисті підприємства. У такій ситуації створення сприятливих умов для розвитку молодіжного підприємництва та реалізації підприємницького потенціалу молоді може дати позитивний соціальний ефект.

Таким чином, можна запропонувати наступні напрями удосконалення державного регулювання зайнятості молоді:

- проведення постійного моніторингу ринку праці з метою прогнозування попиту на робочу силу молоді у розрізі професій та планування кваліфікаційно–освітньої структури її пропозицій;
- запровадження у практику регулювання зайнятості молоді механізму державного замовлення кадрів, як передумови подолання дисбалансу попиту та пропозиції в молодіжному сегменті ринку праці;
- стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді шляхом надання їм пільгових кредитів та дотацій;
- створення відповідних умов розвитку молодіжного підприємництва;
- відновлення внутрішньовиробничої форми професійного навчання з метою залучення молодих робітників на промислові підприємства.

УДК 331.101

Васильєва О. О.¹, Пінчук Ю. Ю.²

¹канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ–219м ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

В Україні проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств та організацій до ефективної діяльності. Мова йде про застосу-

вання таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

Мотивація є одним із найважливіших компонентів професійної педагогічної діяльності. Показником професіоналізму викладача є не тільки продуктивність його праці, а особливості його мотивації та ціннісні орієнтації. Професійна мотивація викладача базується на його життєвих цінностях, що обумовлюються характером педагогічної праці. Це такі альтруїстичні цінності, як гордість за успіхи своїх учнів, можливість спілкуватись із ними, перебування в культурному педагогічному середовищі. Розвиток мотивації професійного самовдосконалення викладача навчального закладу є необхідною умовою формування його професійної компетентності.

Ефективне управління розвитком науково-педагогічних працівників неможливе без розуміння їх мотивів і потреб, а також правильного використання стимулів до професійного розвитку. Саме тому актуальним є дослідження особливостей мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку. Особливістю мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку є постійна потреба у здобутті та розширенні професійних знань, що передбачає здійснення наукової та науково-педагогічної діяльності. Сприяння її безперервності вимагає розробки ефективної системи мотивації із використанням сукупності матеріальних та нематеріальних стимулів.

Творчий характер праці науково-педагогічних працівників зумовлює різноманіття їх особистісно значущих потреб (і відповідно, мотивів), а відсутність об'єктивних критеріїв оцінки результатів праці практично унеможливує винагороду саме за ефективну працю.

За даними соціологічних досліджень, сучасними провідними мотивами трудової діяльності є матеріальні стимули (стабільність і підвищення грошової винагороди). Однак отримання матеріальних вигід не може розглядатися для педагогічних працівників як найвища цінність, виключно заради досягнення якої вони займаються професійною діяльністю.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без комплексного поєднання матеріальних стимулів та застосування методів нематеріального стимулювання. Нематеріальне стимулювання педагогічного персоналу, насамперед, має бути спрямоване на задоволення мотиву підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі. Саме ця складова є особливо важливою для науково-педагогічних працівників, які в більшості орієнтовані на творчість і саморозвиток. Підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі можливе як у результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, так і шляхом визнання наукових, науково-методичних та інших заслуг, пов'язаних із професійною діяльністю. Справедлива оцінка трудового внеску педагогічного працівника і визнання досягнень є одним із найбільш сильних засобів, який можна використовувати для впливу на нема-

теріальну мотивацію працівників. Практичне значення може мати стимулювання вільним часом. Таке стимулювання покликане регулювати поведінку працівника на основі зміни часу його зайнятості. Важливий спосіб нематеріального стимулювання працівників – залучення працівників до програм навчання і підвищення кваліфікації. Для науково-педагогічного персоналу важливі участь у наукових форумах, періодичні курси підвищення кваліфікації, навчання щодо вдосконалення іноземної мови, можливість стажування за кордоном, участь у програмах обміну.

Серед найбільш впливових на свідомість і найменш капіталомістких методів мотивації науково-педагогічних кадрів виділяються такі способи, як оприлюднення результатів оцінювання їхньої діяльності, визнання особистих заслуг конкретних викладачів, надання інформації для самооцінки.

Велике значення в системі мотивації науково-педагогічного персоналу відіграє об'єктивна оцінка результатів діяльності. Питання контролю якості діяльності науково-педагогічного персоналу може вирішувати рейтингова оцінка результатів праці, яка й виконує завдання мотивації педагогічних працівників та підвищення продуктивності їх праці.

УДК 331.225

Васильєва О. О.¹, Бабенко А. Г.², Плотнікова К. Ю.³

¹канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

²д-р екон. наук, проф. ЗНТУ

³студ. гр. МТУз-219м ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується необхідністю створення на підприємствах дієвої системи оплати праці. Збільшення вартості робочої сили, податкове навантаження на заробітну плату, заборгованість по заробітній платі – це далеко не повний перелік проблем оплати праці, з якими роботодавці та робітники стикаються дуже часто, тому удосконалення системи оплати праці є надзвичайно актуальним завданням.

Організація оплати праці і формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин в суспільстві, оскільки охоплюють інтереси всіх учасників трудового процесу. Оплата праці є однією з основних економічних категорій, що об'єднує інтереси працівників, підприємців, держави у напрямі задоволення суспільних потреб. Рівень, динаміка оплати праці, механізм її формування безпосередньо впливає на рівень життя і соціальне самопочуття населення, ефективність виробництва, динаміку економічного зростання.

Структура заробітної плати – це співвідношення в загальній сумі заробітної плати складових її виплат, взятих кожної окремо або згрупованих пев-

ним чином. Найчастіше в структурі заробітної плати виділяють наступні виплати: основна заробітна плата (оклад), премії та винагороди, надбавки, доплати. Виплати, не пов'язані безпосередньо з результатами праці або трудовим внеском (компенсації) та інші виплати (бенефіти).

Співвідношення між кількісними і якісними показниками праці, або мірою праці, і винагородою, створює систему оплати праці. Оскільки є дві міри праці: кількість виготовленої продукції і час, витрачений на виконання певної роботи, існують дві системи заробітної плати.

Коли мірою праці виступає кількість виготовленої продукції, винагороду за цю працю прийнято називати відрядною системою заробітної плати. Коли ж мірою праці є витрачений працівником час, ця система оплати називається погодинною.

Переважною системою оплати праці є відрядна система заробітної плати. Вона дозволяє працівнику своїми зусиллями збільшувати продуктивність праці і відповідно підвищувати розмір своєї заробітної плати.

При відрядній системі оплати праці заробіток нараховується за виконаний обсяг роботи, вироблену продукцію за відрядними розцінками, обчисленими виходячи з установлених тарифних ставок і норм виробітку або часу.

В даний час організації заробітної плати на підприємствах притаманні певні недоліки: низькі рівні заробітної плати; невиправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розходження в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулююча роль премій, надбавок. У системі організації заробітної плати існує цілий ряд невирішених проблем: розміри заробітної плати практично відірвані від конкретних результатів праці окремих працівників і підприємств в цілому; не створений дієвий механізм соціального партнерства; не визначені до кінця місце і роль заробітної плати в системі стимулів ринкової економіки. Система організації заробітної плати на підприємстві повинна базуватися на чіткій системі тарифної сітки з конкретно визначеними співвідношеннями шкал тарифів та залежності тарифних розрядів і посадових окладів.

Основним напрямком удосконалення тарифного регулювання заробітної плати є – запровадження єдиної гнучкої тарифної системи. Єдина тарифна система передбачає наявність двох тарифних сіток, пристосованих до категорій працівників (робітників і службовців). Головна перевага ЄТС – запровадження єдиного уніфікованого підходу щодо оцінки складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці, всіх категорій персоналу та підвищення стимулюючої ролі тарифної системи.

Форми та системи оплати праці, які використовується в даний час на більшості вітчизняних підприємств морально застарілі. Це виявляється в тому, що більшість з них не враховують ні специфіку роботи підприємства в рин-

ковій економіці, ні відповідальність та результати праці працівників. Як показує досвід матеріального стимулювання працівників закордонних фірм, вирішення цієї проблеми полягає у розробці та впровадженні альтернативної системи посадових окладів – системи грейдів. Фахівці відзначають, що система грейдів, які пов'язують оплату праці і логіку бізнесу, забезпечують необхідну прозорість, ідеально підходить великим підприємствам.

УДК 331.1

Васильєва О. О.¹, Яцкевич Д. В.²

¹канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ

Труднощі переходу України до ринкової економіки, лібералізація соціально-економічних відносин суттєво вплинули на зайнятість населення і стан ринку праці в країні, особливо в сільському господарстві.

Зокрема, якщо у 2000 р. у цій галузі було зайнято 4,4 млн осіб, то у 2013 р. чисельність працівників сільського господарства скоротилася до 2,9 млн осіб, або на 34%.

У сільськогосподарських підприємствах ті фермерських господарствах чисельність найманих робітників з 2000 по 2013 рр. скоротилася на 71,4% (з 2,8 млн осіб до 0,8 млн осіб) У першій половині 2013 р. рівень безробіття (за методологією МОП) у сільських поселеннях становив 9,3%. Зумовлений такий показник тим, що у селі половина населення зайнята у приватних господарствах, праця яких має сезонний характер. Таким чином, проблема зайнятості сільського населення на сьогоднішній день є вкрай актуальною.

Станом на кінець 2013 р. у сільській місцевості України мешкала третина населення. При цьому, його чисельність, особливо в працездатному віці, постійно зменшувалась, що зумовлено, перш за все, відсутністю важливих умов (побутових, комунікаційних, дозвілля, охорони здоров'я, тощо) нормального життя.

Зокрема, 71,0% сіл країни не мають дошкільних закладів освіти, 41,0% – клубів і будинків культури; 50,0% – середніх закладів освіти. Дільничні лікарні наявні лише у 2,0% сільських населених пунктів; амбулаторно-поліклінічні заклади – у 12,0%; фельдшерсько-акушерські пункти – у 57,0%; водопроводи – у 22,0%, газопроводи – у 36,0%; дороги з твердим покриттям – у 58,0%.

Наявний житловий фонд використовується не повністю. Із загальної кількості житлових будинків (близько 5,6 млн од.) пустують майже 750 тис.

Відмічаються також негативні процеси у функціонуванні аграрного ринку праці, а саме: зменшення кількості робочих місць, «хронічно» низький рівень доходів та, як наслідок, – міграційний відплив молоді за кордон та в міста. Через недосконале законодавче поле міграційний рух майже не піддається регулюванню.

Так, якщо в цілому по Україні середнє навантаження з боку безробітних на 10 вакантних робочих місць становило 52 особи, то в сільському господарстві – 96 осіб, що майже у два рази перевищує середнє значення по країні.

Труднощі, пов'язані з пошуком роботи, призвели до збільшення чисельності осіб, зайнятих у домогосподарствах (близько 42% від усього зайнятого населення на 2013 р.), оскільки основним джерелом додаткової роботи для сільського населення є самозайнятість в домогосподарствах та в особистому сільському господарстві.

Значною проблемою залишається якісне кадрове забезпечення аграрного сектору. Спостерігається гострий дефіцит фахівців, здатних ефективно працювати в умовах ринку.

Навіть на великих сільськогосподарських підприємствах заробітна плата ледве сягає середнього рівня по економіці.

Локалізація зайнятості сільського населення обумовлює низький рівень соціального захисту. Для найманих працівників сільськогосподарських підприємств можливості здобуття страхового стажу істотно обмежуються впливом сезонності та низькою заробітною платою.

За рекомендаціями міжнародних організацій, мінімальну заробітну плату потрібно підвищувати до рівня 60% середньої по економіці країни, яка в Україні у 2014 році склала 3470 грн. Тобто мінімальна мала б бути на рівні 2082 грн, а фактично вона склала – 1218 грн, що приблизно на 41% менше, а відповідно до цього мали б підвищити заробітну плату працівникам сільськогосподарських підприємств.

На основі цього аналізу можна запропонувати наступні шляхи для покращення соціально-трудових відносин у сільському господарстві: з метою створення сприятливих умов праці і проживання в сільській місцевості забезпечити відродження та подальший розвиток соціальної сфери села, вирішення проблем житлового будівництва, забезпечення сіл об'єктами соціальної інфраструктури, поліпшення торговельного, медичного, транспортного та інших видів соціально-побутового обслуговування сільського населення; зростання професійно-кваліфікаційного та освітнього рівня працівників аграрного сектору; підвищення заробітної плати до рівня середнього по економіці країни.

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ

Людський потенціал є певною суспільною комбінацією тих здібностей, особистісних властивостей, навичок й знань людей, які вони формують й можуть використовувати у житті. Людський потенціал визначає здатність держави у цілому бути забезпеченою кваліфікованими, творчими кадрами у довгостроковому вимірі часу; безпосередньо впливає на можливості суспільного відтворення у його соціально-економічних, демографічних та духовних аспектах.

Важливим аспектом розвитку, формування й використання людського потенціалу є соціальне становище, яке обумовлює специфіку феномену здоров'я як його складової взагалі: так як ступінь розвитку здібностей людини, творчих можливостей особистості і повнота їх реалізації, інтенсивність та результативність життєдіяльності індивіда є в повній мірі залежним від стану його здоров'я.

Людський потенціал Запорізької області характеризуємо як накопичений населенням регіону запас фізичного і морального здоров'я, освітньої, загальнокультурної та професійної компетентності, творчої, підприємницької та громадської активності, що використовуються у різноманітних сферах діяльності. На склад даних характеристик, тобто стан та їх безперервний розвиток взагалі, впливають насамперед демографічна (екологічна) ситуація, матеріальний добробут, стан ринку праці та рівень освіченості населення Запорізької області та країни. Вважаємо, що проблемами, які безпосередньо пов'язані із формуванням і використанням людського потенціалу в Запорізькій області є: первинні проблеми ринку праці (безробіття), бідність, якість медичних послуг, демографічна ситуація (низька народжуваність, висока смертність населення), недостатні фінансування людського розвитку, несприятлива екологічна ситуація у регіоні.

Згідно інтегральним показникам людського розвитку регіонів України за 2008–2012 рр. Запорізька область прогресує помірними темпами й займає 5 місце серед рейтингу: кількість наявного населення згідно даним за 2013 р. становила 1811664 ос., що на 0,3% менше, порівнюючи із попереднім роком; число народжених помітно зменшується із року у рік, й у відсотковому співвідношенні фактично становить 3% (2011 р. – 18901 народжених ос., 2012 р. – 18409 народжених ос.); спостерігається позитивна ситуація аналізуючи смертність населення за період 2009–2013 рр., смертність скоротилась фак-

тично на 6,5%; кількість осіб, що навчались у навчальних закладах, істотно зменшилась (2008 р. – 315167 ос., 2012 р. – 292335 ос., що менше на 7,2%).

Рівень розвитку Запорізького регіону в майбутньому визначається тим, наскільки результативним виявиться процес нарощування людського потенціалу області й на скільки ефективним буде його використання.

Вважаємо, що пріоритетними напрямками дій задля розвитку (формування й використання) людського потенціалу у Запорізькій області є забезпечення більш якісного рівня охорони здоров'я (його підтримання), формування соціально–ринкової системи доходів, сприяння формуванню моделі безперервної освіти та самоосвіти.

Формування, розвиток та ефективне використання людського потенціалу відкриває перед Запорізьким регіоном значні перспективи, тобто можливість регіону забезпечувати свою конкурентоздатність, підвищення рейтингу регіону за індексом людського розвитку, індексом якості і вартості життя в регіоні.

УДК 331.101.262

Горбань С. Ф.¹, Бодряга П. М.²

¹канд. техн. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО РОЗВИТКУ

Людський капітал можна визначити як сукупність вроджених та набутих протягом життя індивідуальних якостей, цінностей, способів поведінки, знань, мотивацій, вмінь, фізичних особливостей, що залежать від можливості духовно та фізично розвиватись, отримувати якісну освіту, жити у демократичному та вільному суспільстві, мати доступ до якісних послуг у сфері охорони здоров'я та дають своєму власнику можливості накопичувати свій трудовий, суспільний, інтелектуальний потенціал та використовувати його для виробництва матеріальних благ та послуг з метою свого матеріального забезпечення та морального задоволення у процесі праці. Людський капітал виступає економічною формою реалізації людського потенціалу і ресурсів в певних історичних умовах і галузях економіки.

За останні роки Україна втратила свої позиції у рейтингу конкурентоспроможності під впливом фінансово-економічної кризи. Україна в останній час посідає місце в групі економік, що орієнтовані на ефективність поряд з такими країнами як Алжир і Гамбія, що пов'язано з макроекономічними проблемами, зростанням державного боргу, низьким рівнем якості освіти та

охорони здоров'я, неефективним функціонуванням ринку праці та професійно-освітньої роботи. Так, за критерієм «охорона здоров'я, вища освіта» Україна посідала у 2013-му році 68 позицію, «вища освіта і професійна підготовка» – 46 позицію, «інновації та оснащення новітніми технологіями» – 62 та 80 місце, відповідно [1].

Щодо забезпечення прав і свобод людини у країні як важливої складової людського розвитку, то її можна визначити за індексом демократії. За результатами 2012 року Україна посіла у рейтингу 79 позицію з 5,94 балами, що відповідає рівню «перехідного режиму» та ставить Україну в один ряд із Гонконгом, Ганою, Гватемалою. В той же час за результатами 2011 року Україна займала 67-му позицію з результатом 6,3 бала і мала статус «неповноцінної демократії». Перші позиції у звітному рейтингу 2012 року займають такі країни, як Норвегія, Данія, Ісландія, Швеція, які мають також високі показники індексу людського розвитку [2].

Сьогодні Україна потерпає від поєднаної дії економічної, освітньої та демографічної криз, які підсилюють одна одну й перешкоджають виходу на шлях підвищення якості життя та соціально-економічного розвитку. Низький рівень доходів і заробітної плати стає не лише наслідком, а однією з найголовніших причин низького соціально-економічного розвитку країни, тривалого перебування економіки у кризовому стані. Водночас, спостерігаються тенденції до погіршення якості трудових ресурсів: зниження показників стану здоров'я; зменшення попиту на якісну освіту; посилюються негативні демографічні процеси та, відповідно, якість людського капіталу.

Забезпечення демократичних свобод та дотримання прав людини є базовою основою людського розвитку та фундаментом побудови держави з якісним людським капіталом. В Україні не повною мірою забезпечено відповідні права і свободи, що ускладнює розвиток громадянського суспільства, свободи слова, створення громадських організацій та можливість захистити свої права. Серед населення посилюється зневіра у свої можливості, недовіра до органів влади, виникають соціальні конфлікти та депресивні соціальні настрої, що негативно відбивається на якості людського капіталу. Така пасивність населення сприяє сьогодняшньому зростанню корупції, делегітимізації влади. За індексом сприйняття корупції Україна посідає 134 позицію зі 178 країн між Того і Філіппінами [2].

Україна має достатньо добрі результати щодо людського розвитку, але динаміка її зростання не відповідає загальносвітовим тенденціям. У першу чергу, це пов'язано із застарілою моделлю економічного розвитку, низьким рівнем доходів населення, демографічною кризою, необґрунтованою соціальною політикою держави, низьким рівнем фінансування закладів охорони здоров'я та освіти, тощо. Не повною мірою забезпечено демократичні свободи, що у майбутньому може стати чинником погіршення людського розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України 2013 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.feg.org.ua>
2. Вікіпедія вільна енциклопедія. Людський капітал. Індекс сприйняття корупції. Індекс демократії. Індекс людського розвитку.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/>

УДК 331.101.3

Горбань С. Ф.¹, Веремієнко Д. Е.²

¹канд. техн. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м ЗНТУ

МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця, як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення їхніх життєвих потреб. Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

На сьогодні матеріальне стимулювання працівників підприємств, як основна складова частина загальної системи мотивації, перейняло здебільшого риси, притаманні попередній адміністративно–командній системі господарювання. Внаслідок відсутності прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства, вона перестала виконувати свою головну функцію – стимулюючу, і перетворилась у надбавку до посадового окладу.

Відсутність науково-обгрунтованої системи планування, організації, мотивації та контролю діяльності підприємства, а також виважених критеріїв роботи працівників його структурних підрозділів призвели до «зрівнялівки» в системі преміювання.

Звідси виникає об'єктивна необхідність створення науково-обгрунтованого мотиваційного механізму управління персоналом підприємства, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити заціка-

вленість працівників продуктивно і якісно працювати, сприяти піднесенню їх конкурентоспроможності, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету. Необхідний також інструментарій мотиваційного механізму, здатного поєднати в єдиний вузол цілі і результати діяльності персоналу, щоб на практиці реалізувати цілеорієнтовану мотивацію його високопродуктивної праці.

До основних завдань реформування механізму мотивації праці належать:

- підвищення продуктивності праці;
- удосконалення механізму державного і колективно-договірного регулювання праці;
- посилення ефективності виробництва та остаточних результатів роботи підприємств;
- забезпечення тісного взаємозв'язку реформування системи оплати праці з удосконаленням інших складових механізму господарювання;
- посилення соціального захисту працівників; гарантування їхнього права на своєчасне отримання зарплати.

За нинішньої економічної ситуації в нашій країні достатньо важко дочекатися від працівників максимальної самовіддачі завдяки одним тільки матеріальним стимулам. Більшу увагу слід приділяти нематеріальній мотивації, створюючи гнучку систему пільг, гуманізуючи умови праці та застосовуючи моральні методи стимулювання.

Ефективному вирішенню мотиваційних завдань заважає те, що мотивація як система мотивів певної людини існує за власними законами, не завжди зрозумілими і тим більше не завжди доступними для регуляції ззовні.

Відпрацювавши ефективний механізм нематеріальної мотивації праці персоналу, підприємство одночасно із вирішенням багатьох соціальних питань персоналу, вирішує одну з основних стратегічних задач – ефективність та продуктивність праці персоналу, що, у свою чергу, неодмінно виступає позитивним фактором фінансового розвитку підприємства.

Отже, ефективний мотиваційний механізм управління трудовою діяльністю персоналу підприємства повинен виходити з погодженості системи стимулювання з економічною стратегією підприємства, яка, власне, формує методологію досягнення цілей, і має бути направлена на визначення раціонального рівня доходів працівників, що приведе до високих результатів їх праці і підприємства в цілому; прогнозувати ефективність процесу мотивації праці на підприємстві, а саме рівень економічних і соціальних цілей як підприємства, так і працівників, що досягається оптимальним балансом економічних і соціальних інтересів зацікавлених сторін.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

Результати аналітичного дослідження особливостей участі жінок на ринку праці України не лише підтвердили існування проявів гендерної нерівності у сфері зайнятості, а й забезпечили більш глибоке розуміння причинно–наслідкових зв'язків, що формують передумови нерівних можливостей жінок і чоловіків у сфері праці. Комплексне бачення проблеми за рахунок використання різних інформаційних джерел та оцінки особливостей суспільної думки щодо різних проявів гендерної нерівності за результатами спеціального соціологічного опитування дали змогу сформулювати загальні рекомендації щодо пріоритетів гендерної політики, окреслити можливі напрями та шляхи їх досягнення.

Найбільш очевидним проявом та результатом гендерної нерівності в сфері праці виступає значний гендерний розрив у рівні доходів від зайнятості, що акумулює та відображає вплив всіх інших аспектів нерівності – різних форм сегрегації зайнятості за ознакою статі, проявів дискримінаційних практик з боку роботодавців, обмежуючого впливу сімейних зобов'язань на можливості професійної реалізації працівників, ролі пануючих гендерних стереотипів щодо розподілу соціальних ролей у суспільстві, тощо.

Незважаючи на певну позитивну динаміку протягом останнього десятиріччя, середня заробітна плата чоловіків в Україні більше, ніж на чверть, перевищує середню заробітну плату жінок. Як показують дані обстеження підприємств з питань статистики праці, що проводиться Державною службою статистики України, гендерний розрив в заробітній платі працівників спостерігається у всіх укрупнених видах економічної діяльності.

Як показує більш детальна дезагрегація статистичних даних, найвищі рівні гендерного розриву в рівні середньої заробітної плати характерні для сегментів економіки з найвищими рівнями оплати праці – фінансового посередництва, інформаційно–комунікаційних технологій, різних підгалузей машинобудування (наприклад, виробництва високоточної апаратури та обладнання) та видобувної промисловості, в яких домінує чоловіча зайнятість.

Натомість у низькооплачуваних видах економічної діяльності відбувається скорочення гендерного розриву в рівні заробітної плати: так, найнижчі відмінності характерні для галузей бюджетного сектору – охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, освіти (зокрема, в сегменті початкової та середньої освіти середня заробітна плата жінок навіть дещо перевищує середню заробітну плату чоловіків), підгалузей сільського господарства, яким в

цілому властиві найнижчі рівні оплати праці. Це пояснюється дією вирівнюючого ефекту мінімальної заробітної плати, що виявляється чіткіше за умов порівняно низьких стандартів оплати праці.

Тому найбільш очевидним шляхом скорочення гендерного розриву у рівні оплати праці, що забезпечуватиме швидкий ефект з точки зору середньої заробітної плати в економіці, є прискорене зростання заробітної плати у бюджетній сфері, до якої належать найбільш фемінізовані види діяльності – освіта, охорона здоров'я, соціальні послуги. Випереджальний характер підвищення заробітної плати в цих сегментах щодо зростання зарплат в приватному секторі забезпечить скорочення міжсекторальних відмінностей в оплаті праці, і, відповідно, зменшення їх впливу на формування загального гендерного розриву. Вітчизняна політика заробітної плати в бюджетній сфері регулюється Єдиною тарифною сіткою розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, що визначає посадові оклади (тарифні ставки) працівників відповідно до рівня займаної посади у відповідності до Постанов Кабінету Міністрів України. Саме тому необхідність діяльності Уряду в напрямі подальшого вдосконалення Єдиної тарифної сітки та пришвидшення темпів підвищення посадових окладів в бюджетному секторі має усвідомлюватися не лише в контексті зростання загальних соціальних стандартів у країні, а й як один з напрямів скорочення гендерного розриву в рівні оплати праці.

Проведений аналіз окреслив певне «поле» наукових інтересів, які визначають пріоритетні напрями наступних досліджень, дозволило виокремити цільові групи жінок, становище яких потребує більш поглибленого аналізу (літні жінки, які формують особливий профіль бідності в Україні; жінки, які розлучилися або припинили стосунки з партнером, які суттєво виділяються серед інших груп жінок за своєю активністю, доходними можливостями та загальним ставленням до життєвих пріоритетів; самотні матері та їх стратегії виживання, тощо).

УДК 378.14

Горбань С. Ф.¹, Крамаренко Д. В.²

¹канд. техн. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУз-229м ЗНТУ

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Проблема впровадження в системах управління вітчизняними підприємствами сучасних інноваційних систем організації праці, що відповідають світовим стандартам, обумовлена зростанням потреб і очікувань споживачів, загостренням конкурентної боротьби на зовнішньому та внутрішньому ринку

України. Це обумовлює важливість підвищення якості виробництва продукції як засобу забезпечення ефективного функціонування підприємства, його іміджу та конкурентоспроможності, в якому вирішальну роль відіграє висококваліфікований і мотивований персонал. Оптимальна система організації праці персоналу дає можливість раціональної та ефективної взаємодії із зовнішнім середовищем, продуктивного і цілеспрямованого розподілу та спрямування зусиль співробітників на задоволення потреб ринку і сприяє досягненню цілей підприємства з високою ефективністю.

Однак у сучасній системі економічних наук практично немає комплексних розробок щодо розгляду теоретико-методичних аспектів проблематики управління персоналом крізь призму концепції управління якістю, її впровадження на вітчизняних підприємствах. Відомо, що на сучасному етапі крім традиційних є і новітні концепції управління якістю, серед яких концепція TQM займає належне місце. Використання концептуальних положень у галузі якості в діяльності підприємств, їх імплементація у систему важелів та інструментів управління персоналом на підприємстві дасть можливість підвищити рівень якості продукту, що пропонується на конкурентному ринку.

У сучасній концепції управління якістю продукції, послуг і робіт, в основі якої лежать принципи всезагального управління якістю (TQM), саме персонал вважається ключовим аспектом системи якості. Застосування принципів менеджменту якості передбачає переглянути роль людини на сучасному етапі науково-технічного розвитку, коли вона з механічного виконавця роботи перетворюється у важливий фактор діяльності підприємства, його капітал, а витрати на оплату праці, створення сприятливих умов діяльності, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників – як особливий вид інвестицій.

У зв'язку з цим робота з персоналом вийшла на перший план при побудові ефективних систем управління якістю, перетворилась на одне з її завдань.

Отже, саме за умови впровадження та реалізації положень концепції управління персоналом є найбільш ефективне використання здібностей співробітників відповідно до цілей підприємства й суспільства. Система управління персоналом на засадах концепції TQM включає такі структурні елементи:

- Планування, наймання, вибір, розміщення робочої сили.

- Навчання і підготовка працівників.

- Просування по роботі, кар'єра.

- Умови наймання, методи і стандарти оплати праці.

- Умови роботи і послуги.

- Формальні і неформальні зв'язки, консультування.

- Переговори про заробітну плату і умови роботи.

В умовах впровадження положень концепції TQM ефективність функціонування системи управління персоналом визначається її внеском у досяг-

нення організаційних цілей підприємства, оскільки пронизує всі аспекти діяльності організації та впливає на ефективність роботи інших систем управління. Поняття «якість праці» – категорія складна та багатогранна. Під нею розуміється, по-перше, якість праці окремих працівників підприємства, їх вміння, майстерність, бездоганне виконання своїх професійних обов'язків, ініціатива, старанність, творчий підхід. По-друге, це якість праці трудового колективу, оскільки імідж підприємства, ефективність його функціонування залежить від результатів спільної діяльності всіх співробітників, коли кожен працівник виконує свої функції, а всі разом – надають споживачам послуги високої якості. Основна роль у впровадженні систем якості на підприємстві та виконанні завдань у сфері якості відводиться керівництву. Саме від організаторських, ділових, професійних, розумових, особистих здібностей керівника залежить ефективність управління якістю.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є виконання завдань підприємства шляхом забезпечення високих стимулів до праці у співробітників підприємства за рахунок як матеріального стимулювання, так й морального (професійний ріст, похвала, тощо); систематичного проведення підготовки та перепідготовки персоналу (проведення занять з вивчення стратегії та завдань підприємства, підвищення кваліфікації працівників та їх офіційна атестація, тощо).

УДК 314.18

Горбань С. Ф.¹, Соколова К. О.²

¹канд. техн. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м ЗНТУ

АНАЛІЗ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ: ГОЛОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА СПОСОБИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Демографічний чинник є одним з визначальних для забезпечення стабільного й безпечного розвитку держави, а проблеми оптимального демографічного розвитку слід розглядати як першочергові. На жаль, нинішня соціально-економічна криза ускладнила демографічні процеси, призвела до проблем, які позначаються на головному суб'єкті нинішніх перетворень – населенні.

Проведений аналіз сучасної демографічної ситуації, а також її динаміки протягом останніх років (2013–2014 р.) свідчить про наявність в Україні поряд із соціально-економічними проблемами глибокої демографічної кризи, більш інертної та практично некерованої, негативні наслідки якої для подальшого розвитку країни важко передбачити.

Статистичні порівняння з іншими країнами свідчать, що за основними показниками природних змін населення – народжуваності, смертності, при-

родного приросту – Україна стоїть не тільки після країн Заходу, але й республік колишнього СРСР. За рівнем народжуваності (9,6‰) вона посідає передостаннє місце серед них та країн Європи, за смертністю населення (15,4‰) – 2-е місце серед країн континенту, за рівнем дитячої смертності (14,4 дитини на 1000 новонароджених) її показники входять у першу сумну десятку показників для європейських країн, за очікуваною тривалістю життя (67 років) – 109-е місце у світі. [1]

Процес зниження народжуваності характерний для багатьох розвинених країн світу, нині це загальна тенденція демографічного розвитку. Україна сьогодні підійшла до цієї межі. В Україні відбуваються негативні зміни не тільки у кількості, але й у якості населення. Під час обстеження стану здоров'я населення виявилось, що рівень загальної захворюваності в Україні – один із найвищих серед країн колишнього Радянського Союзу. Поширюються соціальні хвороби. Так, за рівнем захворюваності алкоголізмом і наркоманією Україна перебуває на 2-му місці серед зазначеної групи країн. Існує тенденція значного погіршення здоров'я нинішніх дітей і підлітків. Лише один з чотирьох-п'яти може вважатися цілком здоровим. Проблема поліпшення здоров'я населення сьогодні перетворилася у проблему його елементарного збереження. Відбувається зростання смертності населення від інфекційних та паразитарних хвороб, що є ганебним явищем для цивілізованої країни.

У січні 2013 р. було зареєстровано 254 випадки мертвонароджень, що на 20 більше порівняно з відповідним періодом минулого року. Кількість дітей, померлих у віці до 1 року, зменшилася на 6 осіб і становила 396 осіб. Основними причинами смерті дітей віком до 1 року були: окремі стани, що виникають у перинатальному періоді; природжені вади розвитку, деформації та хромосомні аномалії; зовнішні причини смерті; хвороби органів дихання; хвороби нервової системи; деякі інфекційні та паразитарні хвороби, тощо.

Говорячи про демографічну кризу, не можна обминути і таке явище, як масовий виїзд наших громадян на заробітки і постійне місце проживання за кордон. Для нашої країни в період розпаду СРСР і до теперішнього часу найбільших масштабів набула саме трудова міграція. Основні чинники, що викликають трудову міграцію це насамперед економічні фактори, а всі інші – етнічні, релігійні, розглядаються через призму економічної ситуації.

Завданнями держави щодо поліпшення демографічної ситуації в Україні в умовах економічної кризи є: збереження та підтримання сформованих протягом попереднього часу позитивних тенденцій щодо збільшення рівня народжуваності та забезпечення збереження існуючих стандартів якості життя населення; подолання бідності, запобігання розвитку хронічної та успадкованої бідності на основі зростання доходів та рівня життя всього населення; глибоке реформування сфери праці, оскільки саме тут формуються провідні

важелі репродуктивних і міграційних настанов, здорового способу життя; забезпечення ефективної зайнятості, яка має стати надійною гарантією належного рівня життя не тільки для самого працюючого, а і для його утриманців; поліпшення умов розвитку сім'ї та дітородної функції населення; пом'якшення негативних наслідків процесу старіння.

Впровадження і виконання зазначених та інших заходів вирішення демографічної проблеми може змінити сучасний стан та дати ефективний поштовх майбутньому розвитку населення України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

УДК 658.331.446.4

Жданов В. В.¹, Солдатенкова А. С.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м ЗНТУ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Які б технічні можливості, організаційно-управлінські переваги не відкривалися перед підприємством, воно не почне працювати ефективно без відповідного людського ресурсу. Адже все залежить від людей, від їхньої кваліфікації, умінь і бажання працювати.

Підприємство – невід'ємна частина економіко-соціальної системи з економічними, науково-технічними, виробничими та соціальними цілями. Персонал – основна одиниця організаційно-економічного механізму підприємства; працівники підприємства зі складним комплексом економічних, соціальних, психологічних якостей, а також професійно-кваліфікаційними, статевими, віковими та іншими характеристиками.

Управління персоналом, будучи основною частиною системи управління підприємством, є вирішальною умовою, що дозволяє забезпечити досягнення цілей підприємства та зберегти його стійкість у ринковому середовищі.

Підсистема управління персоналом забезпечує ефективне функціонування підприємства, яке у теперішніх умовах цілком залежить від якості його основного ресурсу – кадрів.

Управління персоналом підприємства – цілеспрямована діяльність керівництва підприємства, керівників й спеціалістів підрозділів підсистеми управління персоналом на інтереси, поведінку й діяльність працівників з метою максимального використання їх потенціалу при виконанні трудових функцій. Підсистема

управління персоналом є реалізатором функцій управління персоналом та являє собою сукупність ув'язаних, погоджених методів й засобів управління персоналом підприємства, які покликані упорядкувати, організувати й направити діяльність персоналу на досягнення мети.

Для свого функціонування підсистема управління персоналом підприємства потребує організаційного забезпечення, інформаційного та технічного забезпечення, нормативно-методичного та правового забезпечення.

Під організаційним забезпеченням розуміють сукупність взаємопов'язаних підрозділів підсистема управління персоналом й посадових осіб.

Під інформаційним забезпеченням підсистеми управління персоналом розуміють сукупність реалізованих рішень по обсягу, розміщенню та формам організації інформації, що циркулює в системі управління при її функціонуванні.

Під нормативно-методичним забезпеченням підсистема управління персоналом розуміють сукупність документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядницького, технічного, нормативно-технічного, техніко-економічного й економічного характеру, а також нормативно-довідкові матеріали, що встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи та інші дані, які використовуються при рішенні задач організації праці та управління персоналом та які затверджені в певному порядку компетентним відповідним органом або керівництвом підприємства.

Правове забезпечення підсистеми управління персоналом складається з використання засобів та форм юридичного впливу на органи та об'єкти управління персоналом з метою досягнення ефективної діяльності підприємства.

Від злагодженої роботи підсистеми управління персоналом з іншими функціональними підсистемами, грамотної реалізації кадрової політики та процесу кадрового забезпечення залежить успішна діяльність підприємства.

Таким чином, на жаль, на багатьох підприємствах України побудова якісної підсистеми управління персоналом за багатьма причинами залишається досить складною проблемою, що в кінцевому варіанті призводить до банкрутства цих підприємств, тому питання побудови ефективної підсистеми управління персоналом залишається відкритим й потребує подальшої розробки й удосконалення.

ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, РОБОЧА СИЛА, ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СУЧАСНИХ ДЕМОЕКОНОМІЧНИХ КАТЕГОРІЙ

Однією з тенденцій сучасної економіки є дедалі зростаюча увага до людини і орієнтація на неї. Вітчизняний та зарубіжний досвід свідчить, що для успішної діяльності підприємств окрім фінансових та матеріальних ресурсів, що є у розпорядженні, виникає необхідність у висококваліфікованих трудових ресурсах. У наш час швидкий темп розвитку технологій, інноваційність, орієнтація на майбутнє висуває постійно зростаючі вимоги до якості трудових ресурсів, які здійснюють суспільно-корисну працю. Тому доцільно вести мову про трудовий потенціал як фактор успішного розвитку й підвищення конкурентоспроможності економічних об'єктів у теперішніх умовах. За дослідження трудових можливостей у поточному періоді виникає необхідність проаналізувати структуру та динаміку робочої сили.

Таким чином, стає очевидним, що останнім часом великого поширення набули наступні категорії, що позначають трудову складову ресурсів виробництва. Це трудові ресурси, трудовий потенціал, людський потенціал, людський капітал, робоча сила, персонал та інші. На разі всіх їх відносять до демоекономічних категорій, які, в свою чергу, позначають місце людини та її здібностей до праці у системі соціально-економічних відносин суспільства.

Кожна з вище перелічених категорій віддзеркалює різні аспекти залучення людини у процес суспільного виробництва. Розглянемо особливості найбільш вживаних на сьогодні демоекономічних категорій.

Дуже близькими за змістом є категорії «трудові ресурси» та «трудовий потенціал». Трудові ресурси як демоекономічна категорія тривалий час була традиційною для України, була запроваджена в Радянському Союзі в двадцяті роки минулого століття за пропозицією академіка С. Г. Струмиліна. В економічній літературі більшість дослідників визначають трудові ресурси як частину населення країни, що володіє необхідним фізичним розвитком, розумовими здатностями й знаннями для роботи в сфері народного господарства. Трудові ресурси характеризуються потенційною масою живої праці, якою у даний період володіє суспільство для задоволення своїх потреб. Трудові ресурси виражають економічні відносини по формуванню, розподілу й використанню працездатного населення.

У багатьох джерелах трудовий потенціал держави трактується як наявні й майбутні трудові можливості, які характеризуються певними кількісними й

якісними характеристиками: чисельність працездатного населення, його професійно-кваліфікаційний склад, тощо. У визначенні трудового потенціалу суспільства більшість вчених дотримується думки, що це – інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. При цьому головним компонентом, на його думку, виступають саме фізичні параметри відтворення населення. Отже, по суті тлумачення трудового потенціалу на макрорівні зводиться до наявних та майбутніх трудових ресурсів країни з деталізацією їхніх основних компонентів. Таке розуміння даного терміну не суперечить визначенню поняття «потенціал», є досить логічним і виваженим.

Поняття «трудові ресурси» та «людський капітал» не є тотожними. Трудові ресурси потенційно можуть стати капіталом у тому випадку, коли знання, уміння, навички спроможності втілені в людині, будуть приносити реальний дохід та створювати багатство, тобто, якщо людина має можливість реалізувати себе у суспільному виробництві шляхом власноруч організованої діяльності. Для перетворення трудових ресурсів в людський капітал необхідні певні умови, що забезпечили б реалізацію людського потенціалу в результатах діяльності, що мають товарну форму.

В деяких літературних джерелах зустрічається поняття «робоча сила», яке застосовується для характеристики забезпечення підприємств кадрами та ефективності їх використання. У визначеннях між поняттям «робоча сила» і «економічно активне населення» можна поставити знак рівності, оскільки за міжнародними стандартами до економічно активного населення належать громадяни обох статей віком від 15 до 70 років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і готові були приступити до неї.

Отже, різноманітність демоекономічних категорій у сучасній науковій думці свідчить про зростання ролі та значення людського фактору у суспільному виробництві. Фактично найширшою категорією з розглянутих є трудовий потенціал, який відбиває структуру та обсяг трудових ресурсів на даний момент та у майбутньому. Трудові ресурси – це категорія теперішнього часу, поточного періоду, яка включає в себе робочу силу і означає весь обсяг наявних ресурсів праці, які на даний момент часу можуть брати участь у суспільному виробництві. Натомість робоча сила виражає лише ту частину трудових ресурсів, яка на разі зайнята суспільно корисною працею. І, нарешті, людський капітал являє собою розвинені в результаті цілеспрямованого інвестування можливості трудових ресурсів, які дозволяють підвищити продуктивність праці і збільшити обсяг доходів від трудової діяльності об'єкту інвестування.

РЕГІОНАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Системна криза трансформаційного періоду, загроза національній безпеці держави та її негативні наслідки призвели до погіршення всіх складових людського розвитку в Україні. В умовах падіння загального рівня життя погіршується стан здоров'я населення, знижується якість та доступність освітніх та медичних послуг, загострюються проблеми соціального середовища. Ці негативні тенденції посилюються регіональними диспропорціями соціально-економічного розвитку, нерівномірністю розвитку інфраструктури та ринку праці в Україні, визначаючи необхідність нових наукових досліджень щодо обґрунтування ефективного механізму підтримки сталого розвитку. З іншого боку, досвід країн розвиненої економіки засвідчує важливість обґрунтованої регіональної політики для забезпечення економічного розвитку, вирівнювання диспропорцій в рівні та якості життя населення, сприяння соціальній стабільності у державі.

Згідно концепції людського розвитку, розвиток людини є основною метою і критерієм суспільного прогресу. Основні цілі розвитку при цьому охоплюють три напрями: можливість прожити довге і здорове життя, отримати належну освіту та підтримувати гідний рівень життя, що відповідає стандартам суспільства.

За даними державної служби статистики до розрахунку регіонального індексу людського розвитку включено 33 показника, об'єднані у 6 блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку: відтворення населення; соціальне становище; комфортне життя; добробут; гідна праця; освіта. Через обмежений обсяг доповіді, надамо узагальнену оцінку регіональному людському розвитку.

За результатами рейтингової оцінки індексу людського розвитку у 2013 році можна виділити 3 групи регіонів: регіони – лідери, які за результатами розрахунків індексу людського розвитку посідають перші 3 місця; регіони основної групи; регіони – аутсайди, які за інтегральними розрахунками посідають 3 останніх місця.

Регіони – лідери. За даними державної служби статистики до лідерів з найвищим індексом регіонального людського розвитку у 2013 році входять Харківська (4,2097), Чернівецька (4,1621), Львівська (4,0100) області. Серед цих регіонів простежуються певні відмінності щодо складових, які сприяють людському розвитку або стримують ці процеси. Так, м. Харків належать перші місця за рів-

нем освіти та добробуту. Чернівецька область має треті позиції у рейтингу за соціальним середовищем та рівнем добробуту. Поряд із цим, в регіоні є певні проблеми з рівнем освіти. Львівська область має перше місце за соціальним становищем в регіоні та середній рівень інших показників.

Регіони основної групи. Регіони цієї групи, у свою чергу, можна поділити на регіони, які покращили свої позиції у загальному рейтингу, та на ті, які погіршили своє місце у рейтингу. Серед перших можна відзначити Сумську (0,76%) область, за рахунок підвищення рівня добробуту та гідної праці. А також і Хмельницьку (1,6%) область, за рахунок покращення демографічної ситуації і рівня освіти. До другої категорії регіонів, які погіршили свої позиції в порівнянні з попереднім роком, відносяться Донецька (2,98%), Закарпатська (2,12%), Івано-Франківська (3,27%), Київська (1,2%), Миколаївська (4,27%), Чернігівська (0,46%). Погіршення спостерігається в рівні комфорту життя, демографічної ситуації, змін на ринку праці та соціального середовища.

Регіони – аутсайтери. На протилежному фланзі шкали знаходяться Кіровоградська (3,5568), Херсонська (3,5028) та Житомирська (3,4996) області. Ці регіони помітно відстають за індексами людського розвитку від більшості регіонів України. Найбільш проблемними для цих регіонів залишається демографічна ситуація, соціальне середовище та добробут населення.

На основі проведеного аналізу, можемо побачити конкретні проблеми людського розвитку по регіонам, які характеризуються різними показниками і потребують нагального рішення, оскільки мають вирішальне значення для забезпечення економічного зростання, суспільної злагоди та національної безпеки України. Варто звернути окрему увагу на регіональні диспропорції у людському розвитку в Україні. На нашу думку, нагальним та необхідним є державне втручання у дану сферу та розробка відповідної програми щодо підвищення рівня людського розвитку в Україні.

УДК 331.5:319.3

Зубрицька Я. О.¹, Міщенко С. В.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-220м ЗНТУ

ПОКРАЩЕННЯ СТАНУ ЗДОРОВ'Я СУСПІЛЬСТВА ЯК ЧИННИК ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Сучасні науковці прийшли до висновку, що стан та рівень здоров'я населення країни є вагомим фактором формування трудового потенціалу суспільства та його збереження. В Україні існують значні проблеми у даній сфері, які з роками набули хронічного характеру. Так, за причинами смерті структура смертності українців у 2013 р. мала такий вигляд: головні втрати пов'язані з хворобами

системи кровообігу, – 440,4 тис. осіб (66,5%), новоутвореннями 92,3 тис. осіб (13,9%), зовнішніми причинами смерті 40,3 тис. осіб (6,1%), хворобами органів травлення – 28 тис. осіб (4,2%), хвороб органів дихання – 16,5 тис. осіб (2,5%), інфекційними хворобами – 12,9 тис. осіб (2%), інші причини смерті – 32 тис. осіб (4,8%). Це свідчить про поганий стан здоров'я населення і фактично зменшує трудовий потенціал країни.

Дослідження науковців Інституту демографії та соціальних досліджень свідчать, що кількість померлих компенсується новонародженими лише на 52,6%, що значно звужує передумови сприятливого демографічного розвитку країни у майбутньому, а, отже, й відтворення трудового потенціалу. Якщо тенденція збережеться, за прогнозами демографів, чисельність населення України до 2016 р. скоротиться до 44,5 млн осіб.

Окрім цього, існує проблема державної підтримки галузі охорони здоров'я. Недостатнє бюджетне фінансування охорони здоров'я веде до скорочення гарантованої державної медичної допомоги населенню. Приміром, у Запорізькій області кількість лікарняних закладів скоротилась з 3,9 тис. у 1990 році до 2,2 тис. у 2013 році (43,6%), а кількість лікарняних ліжок скоротилась з 700 тис. у 1990 році до 398 тис. у 2013 році (43,1%). Внаслідок цього погіршується якість медичного обслуговування, скорочується можливість профілактики й попередження захворювань, що впливає на здоров'я населення та негативно відображається на відтворенні трудового потенціалу регіону та країни в цілому.

Для поліпшення здоров'я, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя пропонуємо за допомогою державного управління та регулювання наступні напрями: створити умови для забезпечення доступу широких верств населення до засобів збереження та поліпшення здоров'я, якісного медичного та санаторно-курортного обслуговування; формувати суспільну налаштованість на здоровий спосіб життя, особистісну мотивацію до збереження та поліпшення здоров'я; посилити боротьбу з наркоманією та проституцією; сприяти розвитку масової фізичної культури та спорту; забезпечити належне гігієнічне виховання і навчання громадян; реформувати систему охорони здоров'я з метою підвищення її ефективності та поетапного збільшення обсягу фінансування; запровадити загальнообов'язкове державне медичне страхування; забезпечити розвиток профілактичного та реабілітаційного напрямку в системі охорони здоров'я, зокрема розроблення комплексних програм, спрямованих на профілактику найпоширеніших хронічних захворювань, а також тютюнокуріння і зловживання алкоголем; охоплювати дедалі більшу частину населення профілактичними медичними оглядами та підвищити їх якість; забезпечити заклади охорони здоров'я усіх рівнів сучасним діагностичним обладнанням; реформувати систему медичної допомоги на користь первинної лікувально-профілактичної допомоги, поліпшити якість стаціонарної та спеціалізованої медичної допомоги; розробити та забезпечити виконання програм ранньої діагностики та якісного лікування найпоширеніших небезпечних захворювань; впровадити на виробництві з шкідливими

умовами праці новітні технології, які забезпечуватимуть усунення або зменшення їх негативного впливу на здоров'я працівників; створити умови для відновлення здоров'я працівників, передусім тих, що зайняті на важких роботах і на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці; структуру і підвищити ефективність здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду; привести санітарні норми та нормативи екологічної безпеки у відповідність з міжнародними стандартами, а також посилити контроль за їх дотриманням; удосконалити механізм відшкодування збитків, викликаних впливом екологічних чинників; поліпшити стан існуючих та забезпечити будівництво нових доріг, які б відповідали міжнародним стандартам з безпеки дорожнього руху; посилити контроль за відповідністю транспортних засобів вимогам безпеки, охорони праці та екології; посилити державний та громадський контроль за безпекою продукції, забезпечити реалізацію права споживачів на її належну якість, зокрема контроль за безпекою для життя і здоров'я людини продуктів харчування, непродовольчих товарів повсякденного вжитку, ліків, тощо.

УДК 331.5:319.3

Зубрицька Я. О.¹, Танасійчук О. В.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУз-229м ЗНТУ

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасній науковій літературі дуже багато уваги приділяється вивченню питання мотивації персоналу. Справедливо наголошується на тому, що рівень її дієвості є низьким. Це певним чином пояснюється тим, що існуючий сьогодні мотиваційний механізм є застарілим та малоефективним, його важелі є практично не адаптованими до умов ринкового середовища, не спрацьовують на формування довготривалої мотивації, орієнтованої на інтенсивні трудові зусилля, прояв творчості у праці, розробку та запровадження інновацій, постійне професійне зростання та саморозвиток.

В даний час від кожного працівника потрібна компетентність не тільки в здійсненні виробничих обов'язків на своєму робочому місці, але й у питаннях ефективного господарювання на рівні цеху, ділянки, усього підприємства в цілому. Вирішити цю задачу багато в чому покликане виробничо-економічне навчання кадрів.

Виробничо-економічне навчання кадрів – складова частина кадрової роботи на підприємстві, яка має здійснюватися планомірно і цілеспрямовано. Перебудова системи економічного навчання покликана підсилити взаємозв'язок зміни кваліфікаційних розрядів, посадових переміщень і оплати праці працівників з рівнем їхньої професійної підготовки, ефективність практично-

го застосування економічних знань. Навчання працівників у різних постійно діючих формах безупинного виробничо-економічного навчання органічно доповнює підвищення кваліфікації і періодичну перепідготовку робочих і інженерних кадрів. Навчання необхідно направити на те, щоб підвищувалася продуктивність праці, строго дотримувався порядок і дисципліна на виробництві. Відмінною рисою занять повинні бути активні методи навчання: аналіз конкретних ситуацій, практичні завдання, ділові ігри, семінари-практикуми, виїзні заняття, конференції, колективний пошук резервів.

Вдосконалення системи матеріальної винагороди вбачаємо у введенні кафетерійної форми винагородження персоналу (кафетерій). Вона є інноваційною за своєю суттю і малопоширеною в Україні. Особливість її полягає в залежності складових винагородження від економічної ситуації в організації та результатів старань працівників. Крім того, працівник має змогу вибрати з переліку пропонованих складових (меню) ту винагороду, яку вважає найдоцільнішими. Це може бути грошові виплати, страхування життя, вільний від роботи час як альтернатива грошовому винагородженню, медичні і юридичні послуги за рахунок працедавця, безвідсоткові позички, оплата житла, фінансування навчання і підвищення кваліфікації, купівля продукції організації за пільговими цінами, використання її матеріально-технічної бази в особистих цілях. Вибір складових винагороди із запропонованого організацією переліку відбувається індивідуально відповідно до філософії менеджменту на підприємстві і норм чинного трудового законодавства.

Кафетерій може бути компонентом постійної і змінної частин винагородження. У постійній частині він містить складові, які гарантують працівникам мінімальне забезпечення у критичних ситуаціях (хвороба, нещасний випадок, звільнення з роботи, вихід на пенсію, тощо). У змінній частині можуть бути складовими, які використовують для підвищення стандарту обов'язкових послуг, а також додаткові блага (додаткові страхування працівників і (або) членів родини, пенсійне забезпечення, медична і стоматологічна допомога, відпустка, виплати готівки). Склад змінної частини кафетерійної програми може визначатися щорічно, а також може змінюватися її частка в загальному винагородженні.

Ця форма задовольняє не всі потреби працівників, однак вона має значні можливості щодо ефективної реалізації мотиваційної функції винагороджень. Адже працівник обирає конкретні винагороди відповідно до своїх інтересів і потреб. Такі винагороди мають для нього непересічну цінність, що позитивно впливає на мотивацію до праці, заохочує до поведінки, яка відповідає інтересам організації.

Створити мотиваційне середовище на підприємстві, насамперед, через забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих їм ре-

зультатів і кваліфікації, максимально зацікавити людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу – головне завдання керівників. Сьогодні потрібні нові механізми й інструменти, що створюють могутні стимули для продуктивної праці і максимальної реалізації здібностей людини.

Отже, запропоновані напрями удосконалення системи мотивації персоналу забезпечать як і працівникам підприємств, так і власне суб'єктам господарювання позитивний соціально-економічний ефект та розвиток господарської діяльності.

УДК 331.108.001.76

Карпенко А. В.¹, Зверєва А. В.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210 м ЗНТУ

ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах проблема підвищення конкурентоспроможності підприємства стоїть дуже гостро, оскільки конкурувати в умовах ринкової економіки, коли всі підприємства мають однакову можливість отримання необхідної інформації та технологічних можливостей, дуже складно. Визначальним чинником успіху стають інтелектуальні ресурси та людина, яка здатна до інноваційної активності й відповідно створення інтелектуального продукту. Формування та ефективне використання інноваційної активності персоналу у діяльності підприємства можливе за умови вираження її оцінки. Тобто розробка та застосування системи показників дозволить вимірювати таку активність та відповідно – можливість отримання високої прибутковості підприємства.

Інноваційна активність персоналу підприємства може визначатися за допомогою системи показників оцінки інноваційного потенціалу персоналу та напрямів його використання. Зокрема, у наукових та практичних дослідженнях запропоновано різноманітні показники оцінки та аналізу трудової діяльності персоналу підприємства, які використовуються для розробки системи мотивації – невід'ємної складової досягнення стратегічних цілей підприємства.

Загалом інноваційна активність працівника являє собою вид трудової діяльності, за якої реалізується інтелектуально-творчий потенціал. Інтелектуальна та творча діяльність визначається низкою характерних особливостей, серед яких варто виділити наступні: професійно-кваліфікаційний рівень;

пошуково-аналітичний характер праці; право власності на нематеріальні засоби виробництва; характер продукції, що виготовляється (якість, новизна, рівень задоволеності споживачів, тощо); рівень складності визначення поточних та кінцевих результатів діяльності [1, с. 13]. Тобто, основним чинником виробництва є знання працівників, які мають невизначену грошову цінність.

Для оцінки рівня інноваційної активності персоналу доцільно використовувати межі ефективності діяльності працівників: мінімальний рівень ефективності передбачає виконання працівниками поставлених завдань та досягання чітко визначених цілей, а максимальний – залежить безпосередньо від міри та рівня використання працівниками свої творчих можливостей та здібностей. Застосування такого підходу до визначення інноваційної активності персоналу дає певні переваги, зокрема можливість більш точного планування діяльності персоналу, контролю за якістю виконання завдань, а також визначення необхідних заходів стимулювання для максимально продуктивної праці.

У комплексі з таким підходом можна використовувати систему показників оцінки інноваційної активності працівників, що складається з трьох груп поєднаних кількісних та якісних показників [2, с. 340]:

- показники результативності інноваційної діяльності персоналу (коефіцієнт раціональності методів праці; коефіцієнт інноваційної активності; коефіцієнт внеску працівника у результати інноваційної діяльності підприємства);

- показники кваліфікаційного рівня персоналу (коефіцієнт використання рівня кваліфікації працівника; коефіцієнт підвищення рівня кваліфікації працівника);

- показники, що характеризують особистісні якості персоналу (показник здатності працівника до навчання; показник ініціативності працівника; коефіцієнт трудової дисципліни; коефіцієнт відповідальності).

Визначення інноваційної активності персоналу підприємства також можна здійснювати за рядом індексів, що використовуються при визначенні інноваційного потенціалу підприємства [3, с. 97], зокрема: індекс інноваційної активності, індекс інтелектуального розвитку персоналу, індекс професійного розвитку персоналу, індекс рівня освіти персоналу, інформаційно-комунікаційний індекс, індекс інвестиційного та техніко-технологічного оснащення праці, індекс конкурентоспроможності підприємства. Найбільш відповідним є індекс інноваційної активності, що включає такі складові: чисельність працівників, зайнятих дослідженнями та розробками; інтенсивність виробітку та засвоєння нових ідей; фактична та прогнозована кількість раціоналізаторських пропозицій, сертифікатів, патентів; середній строк дії отриманих патентів; строки впровадження інновацій.

Наведені системи оцінки містять значну кількість показників, тому при їх застосуванні можуть виникати складнощі, що пов'язані з відсутністю або об'єктивністю певної інформації, трудомісткістю розрахунків, тощо. Тобто, в залежності від особливостей конкретного підприємства отримання інформації або розрахунків окремих показників може бути неможливим.

Отже, на нашу думку, для отримання найбільш адекватної оцінки інноваційної активності персоналу доцільно використовувати окремі поєднані у систему розглянуті показники: чисельність працівників, зайнятих дослідженнями та розробками; коефіцієнт використання рівня кваліфікації працівника; коефіцієнт підвищення рівня кваліфікації працівника; коефіцієнт інноваційної активності; коефіцієнт внеску працівника у результати інноваційної діяльності підприємства. Тобто, для успішної діяльності підприємствам необхідно на постійній основі проводити оцінку інноваційної активності персоналу, яка має ґрунтуватися на якісних і кількісних показниках, що дозволить своєчасно виявляти та впливати на підвищення інноваційного потенціалу персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі : загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград: Степ, 2002. – 212 с.
2. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці : теорія і практика регулювання : монографія / М. В. Семикіна; Інститут економіки НАН України. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.
3. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Т. В. Білорус. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с.

УДК 330.316.453

Карпенко А. В.¹, Корейба І. І.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МГУ-220 м ЗНТУ

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

За умов швидкого розвитку глобалізаційних процесів, загострення міжнародної конкуренції, становлення економіки знань ефективне використання й розвиток наукової та інноваційної діяльності персоналу перетворилися на ключовий фактор успіху у забезпеченні конкурентоспроможності країни у довгостроковій перспективі.

Сьогодні в Україні зазначається, що вже створено умови для розвитку інноваційної діяльності, сформовано основи нормативно-правової бази та механізми здійснення інноваційної політики, проте, незважаючи на високий інноваційний потенціал, інноваційна складова забезпечення економічного розвитку використовується слабо. Однією з основних перешкод у цьому є обмежені можливості щодо формування та прояву інноваційної активності працівників підприємств та організацій.

Довести зазначене можна на основі аналізу прямих та опосередкованих показників прояву інноваційної діяльності персоналу підприємств та організацій в Україні.

За даними Держкомстату, за 2000–2013 рр. в Україні спостерігалось зростання таких показників: чисельність докторів та кандидатів наук в економіці (відповідно на 6111 та 31372 осіб), витрати на технологічні інновації підприємств (на 15 млн грн), вкладання коштів у придбання машин, обладнання та програмного забезпечення (на 10%), вкладання коштів у внутрішні й зовнішні науково-дослідні розробки (відповідно на 8,4 та 2%), фінансова підтримка держави (на 1,8%). Загалом абсолютне зростання витрат на інноваційну та наукову діяльність є несуттєвим, що переважно спричинено інфляцією. Окрім того, значна кількість показників взагалі скоротилася, зокрема: питома вага промислових підприємств, що впроваджують інновації (на 1,2%) та частка реалізованої інноваційної продукції (на 3,5%), кількість науковців (на 42920 осіб), питома вага виконаних наукових та науково-технічних робіт у ВВП (на 0,35%), кількість організацій, які виконують наукові дослідження і розробки (на 347 од.), власні кошти підприємств, як джерело фінансування інноваційної діяльності (на 15,7%), кошти іноземних інвесторів (на 3,6%), кошти на придбання інших зовнішніх знань (на 3,7%), а також з 2007 р. вже не здійснюється підготовка виробництва для впровадження інновацій.

Ці тенденції засвідчують, що в Україні є суттєві проблеми: зменшення кількості промислових підприємств, які впроваджують інновації, наукових організацій, науковців; зниження обсягів реалізованої інноваційної продукції, виконання наукових робіт, фінансування інноваційної діяльності.

Крім того, доцільно вказати про низьку інноваційну культуру та інноваційну активність підприємств; скорочення кількості підприємств, що займаються інноваційною діяльністю; різке скорочення на підприємствах власних досліджень і розробок; відсутність платоспроможного попиту на наукові розробки; низькі обсяги витрат на інноваційну діяльність; переважання витрат на псевдоінновації та слабкий попит на наукові розробки (новації); переважання інноваційних витрат підприємств, які виробляють низькотехнологічну продукцію; зменшення кількості нововведень; гострою залишається проблема забезпечення патентною інформацією, тощо.

Для розвитку інноваційної діяльності персоналу та підвищення її ефективності необхідно на національному рівні забезпечити виконання комплексу організаційно-економічних заходів: розробка та реалізація ефективної державної інноваційної політики з узгодженням темпів розвитку науки, технологій і виробництва; вдосконалення механізму захисту прав інтелектуальної власності та процедур патентного захисту інновацій; забезпечення сприятливого клімату для створення власних наукомістких виробництв; розвиток інноваційної інфраструктури через покращення системи інформаційного забезпечення інноваційної діяльності, підготовки і перепідготовки кадрів; розширення міждержавного співробітництва у галузі наукових розробок та інноваційної діяльності.

На мікроекономічному рівні для активізації інноваційної діяльності персоналу необхідно забезпечити розробку та реалізацію: стратегій щодо створення бази знань та інфраструктури їх передачі, комп'ютерних мереж, оргструктур, орієнтованих на знання; заходів з підвищення рівня мотивації персоналу до інноваційної праці, їх інноваційної активності; пріоритетних заходів щодо формування інноваційного потенціалу персоналу та сприятливих умов розвитку їх якісних рис, необхідних для створення і реалізації новацій.

УДК 338.658.3

Карпенко А. В.¹, Пироговська Ю. О.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-220 м ЗНТУ

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЇ

Вступ людства в постіндустріальну епоху ознаменувало становлення економіки знань, в якій освіченість, професіоналізм, наукові знання та навички виступають визначальним джерелом соціально-економічного розвитку суспільства. За таких умов вирішальним чинником конкурентоспроможності та економічного зростання держави стає інтелектуальний потенціал.

У науковій літературі не існує єдиного визначення інтелектуального потенціалу, через що дане поняття часто змішують з інтелектуальним капіталом. Ми вважаємо, що поняття інтелектуального потенціалу є ширшим, ніж інтелектуальний капітал. Інтелектуальний потенціал – це можливості суспільства нагромаджувати та використовувати нові знання, перетворюючи їх в більш складну форму – інтелектуальний капітал, основою якого є нова вартість. Тобто інтелектуальний капітал являє собою лише реалізовану частину інтелектуального потенціалу.

Головну роль у формуванні та нагромадженні інтелектуального потенціалу відіграє освіта. Співвідношення кількості студентів ВНЗ та професійно-технічних училищ до учнів ЗОШ свідчить про орієнтацію молоді на здобуття вищої освіти. При цьому відсоток безробітних серед незайнятих після закінчення школи та ВНЗ за даними Держкомстату є високим і в 2013 р. складає 17,5%. Така ситуація обумовлюється в першу чергу наявністю дисбалансу на ринку праці, у результаті чого випускники навчальних закладів змушені працювати за іншою спеціальністю, яка зазвичай потребує набагато меншої підготовки, аніж вони мають, що призводить до втрачання та недовикористання інтелектуального потенціалу суспільства.

Реалізації інтелектуального потенціалу сприяє наукова діяльність. Аналіз статистичних даних показує, що попри визнання Україною важливості нагромадження та використання знань, інноваційно-активні підприємства надають перевагу інвестиціям в матеріальну сферу. Наукова діяльність характеризується суттєвими негативними змінами: зростає чисельність осіб з науковими ступенями, проте скорочується чисельність науковців, що займаються фундаментальними дослідженнями, продовжується еміграція науковців за кордон, з причин недостатньої фінансової підтримки та невизнання престижності професії науковця, зростає обсяг публікацій, проте їх якість та практична направленість є дуже низькою.

Останньою ланкою інноваційної економіки, що забезпечує реалізацію і розповсюдження знань є виробництво. Використання інтелектуального потенціалу характеризується зростанням інноваційної активності підприємств України, проте її величина, за даними Держкомстату, залишається занадто низькою – в 2013 р. вона складала лише 16,8% обстежених промислових підприємств. У зв'язку з цим відбувається скорочення кількості виконаних та впроваджених наукових робіт, технологічних процесів, а отже й обсягу реалізованої продукції.

Згасання інноваційної активності в Україні можна пов'язати з існуванням істотного розриву між темпами витрат на освіту, етапами виробництва знань та їх використанням в економіці, спричинене несвоєчасним та недостатнім фінансуванням усіх стадій створення, нагромадження та реалізації знань.

Нейтралізація негативного впливу окремих чинників на функціонування інтелектуального потенціалу в Україні можлива лише за умови консолідації зусиль усіх сторін, що приймають участь в його нагромадженні та використанні, а саме: держави, підприємства та окремої людини.

На державному рівні доцільно здійснювати ефективну профорієнтаційну роботу з молоддю, постійне прогнозування потреб ринку праці, моніторинг діяльності ВНЗ та налагодження тісних зв'язків між освітою, наукою та виробництвом. Крім того, важливо забезпечити підвищення соціального статусу науковця та його мотивації до наукової праці за рахунок збільшення соціаль-

них видатків, модернізації навчально-лабораторної бази, нарощення обсягу робіт, що підтримуються державними програмами та грантами, вдосконалення системи нагород і відзнак, здійснення широкої пропаганди науково-технічних знань та здобутків науковців.

На рівні підприємства необхідно створити умови для розвитку та реалізації інтелектуального потенціалу: забезпечити безперервний розвиток персоналу відповідно до потреб НТП, їх участь у прийнятті управлінських рішень; збільшити інвестиції на наукові дослідження і розробки; сформувати високорозвинену інноваційну культуру підприємства. З метою розвитку інтеграції освіти та виробництва роботодавець повинен приймати участь у розробці освітніх програм та безпосередньо у навчальному процесі.

На особистісному рівні людини для ефективного функціонування інтелектуального потенціалу вимагається: відповідальне ставлення до отримання власної освіти; постійне підвищення кваліфікації та розширення своєї спеціалізації відповідно до потреб НТП; реалізація власного інтелектуального потенціалу через виконання науково-дослідницьких та дослідницько-конструкторських робіт.

Отже, лише за умови оптимального здійснення формування та використання інтелектуального потенціалу на кожному рівні суспільства, буде забезпечене ефективне функціонування інтелектуального потенціалу в Україні, що дасть поштовх до підвищення конкурентоспроможності та економічного зростання країни.

УДК 331.108

Карпенко Н. М.¹, Долгова Н. В.²

¹канд. наук держ. упр., доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м ЗНТУ

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку світової економіки спостерігається постійна зміна структури та потреб суспільства. Внаслідок цього підприємства для підтримання належного рівня конкурентоспроможності мають вдосконалювати виробництво за рахунок використання власного інноваційного потенціалу, важливе місце в якому належить персоналу. Саме інноваційний потенціал персоналу є основою його активності та передумовою створення інноваційних змін, виробництва та реалізації конкурентоспроможної продукції, забезпечення власної конкурентоспроможності.

Інноваційний потенціал персоналу, як економічна категорія є складовою інноваційного потенціалу підприємства та являє собою здатність персоналу використовувати сукупність власних інноваційних можливостей та здібностей, які дозволяють активно сприймати, використовувати та впроваджувати інновації у трудову діяльність та у діяльність підприємства з метою отримання позитивного ефекту досягнення цілей функціонування підприємства та забезпечення зростання його ринкової вартості.

Доцільно розрізняти окремі види інноваційного потенціалу персоналу: природний – відсутність або наявність вроджених інноваційних здібностей і задатків (талант, специфічні відчуття, фізичні та розумові задатки); організаційно-трудова – відсутність або наявність організаційних здібностей (трудова дисциплінованість, відповідальність, обов'язковість); мотиваційний – наявність або відсутність мотивів та внутрішніх побудників до активної інноваційної діяльності; комунікативний – використання специфічних особистісних якостей (вміння працювати у команді, комунікабельність, збирати, відтворювати та передавати інформацію), які виявляються при співпраці персоналу під час інноваційного процесу; інтелектуальний – здатність працівників застосувати свої інтелектуальні здібності (самостійність розуму, схильність до навчання, аналітичні здібності, тощо); творчо-креативний – здатність працівників використовувати свої творчі задатки та креативні навички в інноваційній діяльності підприємства, при розробці інноваційних ідей та винахідницьких завдань; адаптивний – наявність або відсутність здатності пристосування до будь-яких організаційних, економічних, техніко-технологічних змін під час інноваційної діяльності на підприємстві; підприємницький – використання своїх здібностей та можливостей при впровадженні та застосуванні інновацій [1, с. 115].

Тобто, можливості працівників та їх інноваційні здібності є основою формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства, а його ефективне використання забезпечує результативний та якісний хід інноваційного процесу. Інноваційний потенціал персоналу формується з можливостей окремих працівників, трудових колективів та в цілому – підприємства. Крім того, рівень інноваційного потенціалу персоналу визначається не лише власними та груповими інноваційними можливостями та здібностями, а й станом навколишнього середовища.

Інноваційний потенціал персоналу підприємства формується під дією наявних ресурсів підприємства: інноваційні можливості у сфері виробництва; інноваційні можливості персоналу в сфері досліджень; інноваційні можливості персоналу в сфері інвестицій [2, с. 157].

Для підвищення рівня інноваційної активності персоналу необхідною є

мотивація працівників. Якщо така мотивація розглядається з загальної позиції політики підприємства, тоді вона може поділятися на дві форми: економічну та неекономічну. Економічне мотивування (певні матеріальні вигоди (прямі або опосередковані), що підвищують добробут – заробітна плата, пайова участь у прибутку, премії, виплати за продуктивність, тощо), ґрунтується на результативності та успішності операційної діяльності підприємства з новими розробками і дозволяє встановити відповідність між витратами на інноваційну діяльність з кінцевим результатом. Некономічні методи мотивування (організаційні та моральні заходи – кар’єрне зростання, публічне визнання, право голосу при вирішенні проблем соціального характеру, залучення до колективної творчості, делегування прав і відповідальності, тощо) ґрунтуються на розвитку інноваційної орієнтованості персоналу задля забезпечення інноваційного розвитку підприємства.

Отже, на нашу думку, розуміння власниками підприємств важливості інноваційного потенціалу персоналу, його оцінки та виокремлення різних видів цього потенціалу дозволить ефективно використовувати мотиваційні заходи і відповідно забезпечити значно вищу продуктивність, розвиток інноваційної активності, підвищення конкурентоспроможності підприємства в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адаменко М. В. Класифікація інноваційного потенціалу персоналу підприємства / М. В. Адаменко, А. М. Турило // Проблеми економіки. – 2013. – №2. – С. 138–144.

2. Адаменко М. В. Інноваційні здібності та можливості працівників як важливі складові інноваційного потенціалу персоналу підприємства / М. В. Адаменко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – №4 – С. 155–163.

УДК 331.1

Карпенко Н. М.¹, Корж С. В.²

¹канд. наук держ. упр., доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ-219м ЗНТУ

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Поняття корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) є порівняно новим, але воно дуже швидко набирає обертів та стає популярним не лише в теоретичному аспекті, а й в практиці. Загалом дебати про КСВ розпочалися у 70–80-х роках минулого століття, коли громадськість почала дізнаватися про

приховані негативні наслідки діяльності компаній: міста-привиди, що загинули разом із підприємствами, катастрофи, спричинені діяльністю виробничих підприємств, річки, в яких не можна купатися, втрачене здоров'я на виробництвах без подальшого соціального захисту. Із розголосу подібних проблем і розпочалася дискусія про роль бізнесу в суспільстві, про соціальну відповідальність компаній.

Сьогодні, зокрема у США КСВ дуже часто пов'язується із програмами волонтерства працівників компаній та благодійністю, а в Європі – з веденням бізнесу в соціально-відповідальний спосіб [1, с. 50].

Соціальна відповідальність бізнесу сьогодні не має повноцінної регламентації, чітких правил і вимог, що регулюються певним законодавством, по-різному визначається.

Соціальна відповідальність бізнесу – інтеграція соціальних та екологічних аспектів у щоденну комерційну діяльність підприємств та в їхню взаємодію з зацікавленими сторонами на добровільній основі [2, с. 4], або готовність та усвідомлені зобов'язання партнерів здійснювати соціально відповідальні дії щодо забезпечення зайнятості і відповідати за їх наслідки для соціальних груп населення та соціально-економічного прогресу суспільства в цілому [3, с. 7]. Тобто вона передбачає таку діяльність, за якої будуть враховуватись інтереси всіх учасників процесу, а також дотримання норм та правил ведення бізнесу.

Загалом, соціальна відповідальність є концепцією, що заохочує компанії враховувати інтереси суспільства та брати на себе відповідальність за вплив своєї діяльності на споживачів, стейкохолдерів, працівників, громади й навколишнє середовище. Вона визначає позицію компанії щодо своєї країни, суспільства, співробітників та навколишнього середовища і відображає відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, за тих, на кого безпосередньо чи опосередковано ці рішення впливають.

Наведені визначення дозволяють узагальнити основну мету соціальної відповідальності, яка проявляється через відповідальну поведінку бізнесу відносно суспільства та навколишнього середовища: втілення побажань суспільства у реальне життя, допомога тим, хто цього потребує, створення суспільства, яке буде додержуватись норм та правил.

Кожна компанія при розробці та реалізації корпоративних стратегій, в яких визначаються цінності, стандарти, цілі та положення КСВ, використовує власні підходи (економічні; політичні; соціальні; етичні), щодо взаємодії з суспільством та навколишнім середовищем. Розуміння таких особливостей і буде визначати сприйняття компанії суспільством, її підтримки.

В Україні поняття КСВ почало вживатися з 2006 р., коли за підтримки Представництва ООН була заснована Мережа Глобального договору України,

яка була створена у 2000 р. і налічує сьогодні більше 7700 учасників з усіх країн світу [4].

Незважаючи на постійні намагання розвивати КСВ в Україні, суттєві перепони знижують розуміння, бажання та можливість її реалізації, зокрема, недосконала законодавча база та корупційні системи побудови бізнесу, які призводять до постійних сумнівів у чесності виконання різних заходів всіх учасників взаємодії. Більшість випадків прояву КСВ можна розцінювати лише як рекламу у боротьбі за політичний та економічний вплив, але не як соціальну та етичну або екологічну обізнаність організацій. Крім того, необізнаність населення про КСВ не сприяє повноцінному розумінню дій різних організацій та правильному їх сприйняттю. Зокрема, про це свідчать дані опитування, що були проведені у 2010 р. в Україні – частка тих, хто згоден з твердженням: «Бізнес повинен брати активну участь у вирішенні соціальних та екологічних проблем суспільства і житті громади» (сума відповідей «повністю згоден» та «скоріше згоден») вища (68,1%), ніж тих, хто вважає: «Бізнес повинен тільки забезпечувати прибуток власникам та платити податки» (сума відповідей «повністю згоден» та «скоріше згоден») (49,1%) [5, с. 16].

Оскільки майже половина населення сприймає бізнес лише, як засіб отримання прибутку та виплату податків, тому й відсутнє повноцінне усвідомлення переваг КСВ та відповідно бажання самому дотримуватись соціально відповідальної поведінки. Саме це і повинна подолати нова сучасна тенденція активізації та популяризації КСВ, яка має покращити репутацію організацій за рахунок своїх соціальних дій, що будуть асоціюватись у користувачів з визначеним брендом. Тобто, коли компанії розроблять власні стратегії соціальної відповідальності вони зможуть покращити свій імідж та забезпечити рекламу, що буде завжди про них нагадувати. Крім того, важливим завданням КСВ є формування у великих корпорацій почуття солідарності з усім світом в незалежності із соціальним статусами, привілеями, тощо, а також почуття подяки до світу в якому вони змогли побудувати свій бізнес. Оберігання та підтримка життєздатності свого оточення не лише сприятиме збереженню такого бізнесу, а й дасть ще більші перспективи до розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Сиваева Т. Факторы формирования социальной ответственности бизнеса / Т. Сиваева. – М. : Фонд «Институт экономики города», 2002. – 42 с.
2. Зелена книга Європейського союзу. – 2001. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-9_en.pdf.
3. Ільницький Я. В. Соціальна відповідальність партнерів у сфері зайнятості населення. : автореф. дис. канд. екон. наук: спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика /Я. В. Ільницький; Державний

вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». – К., 2012. – 19 с.

4. Міжнародний сайт ГД ООН. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unglobalcompact.org>.

5. Саприкіна М. А. Корпоративна соціальна відповідальність за 2005–2010: стан та перспективи розвитку / М. А. Саприкіна, А. Г. Зінченко. – К., 2010. – 56 с.

УДК 331.108.001.76 (494)

Карпенко Н. М.¹, Рейслер С. С.²

¹канд. наук держ. упр., доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м ЗНТУ

КАДРОВІ ІННОВАЦІЇ: АСПЕКТИ ЗАРУБІЖНОЇ ПРАКТИКИ

Сучасні глобалізаційні процеси у світовій економіці є першопричиною посилення конкурентної боротьби, яка, у свою чергу, визначає нові економічні закономірності та практичні форми реалізації репродуктивного циклу будь-якої системи. В таких умовах підвищується актуальність для кожного учасника ринку якісного осмислення підходів, положень і методів щодо формулювання та реалізації стратегії інноваційного розвитку, найважливішим інноваційним імпульсом якої є людський фактор. Відповідно, гнучка та мобільна кадрова політика і процеси формування кадрового потенціалу є важливим важелем впливу на економічну ефективність підприємства, що й зумовлює необхідність постійного вдосконалення системи управління персоналом і повноцінного відтворення кадрових ресурсів.

В світовій практиці застосовується значна кількість підходів до інноваційного розвитку кадрового потенціалу, що забезпечило наявність прямої залежності між соціально-економічним розвитком країни та кадровими інноваціями її підприємств. Зокрема, у Швейцарії, яка в 2014 р. очолила рейтинг глобального інноваційного індексу [1], застосовується абсолютно новий підхід до використання людського фактора як рушійної сили інновацій.

Для більшості підприємств Швейцарії характерним є особливий ракурс соціально-кадрових робіт – новий тип взаємин між керівниками і підлеглими, за якого модель взаємодії «керівник-підлеглий» замінюється моделлю «мережевий керівник-співвласники». Система розвитку персоналу асоціюється з комплексом елементів, які «прив'язані» до робочого місця співробітника і спрямовані на підвищення кваліфікаційних характеристик персоналу відповідно до завдань підприємства.

Характерною особливістю підприємств Швейцарії є інноваційний підхід до процесу управління кадровим потенціалом з використанням

інформаційних систем управління людськими ресурсами. Найбільш поширеними є SAP і Oracle [2]. Програмні продукти даних систем спрямовані на оптимізацію витрат в умовах прийнятої кадрової політики, кваліфікаційне вдосконалення працівників, їх заохочення та просування. Програми сприяють підвищенню продуктивності підприємства в комплексі з економією людських ресурсів.

Вагомою складовою кадрової політики підприємств Швейцарії є внутрішньокорпоративні зв'язки з громадськістю, які на відміну від українських підприємств, що розглядають їх як додатковий ресурс, проголошують основним елементом процесу створення успішного іміджу фірми і результативного стратегічного менеджменту всередині організації. Тобто більшість комерційних установ активно застосовують компоненти внутрішньокорпоративних зв'язків у системі управління, серед яких заслуговують на увагу досвід компаній «Мігрос» та «Глас Хергісвіль» [3].

Компанія «Мігрос» реалізує ідею внутрішньокорпоративної системи знань, шляхом активної взаємодії із швейцарськими бізнес-школами. Профільні фахівці компанії, проводячи тренінги та заняття у школах, отримують апробовану методику навчання персоналу. В свою чергу, швейцарські бізнес-школи отримують доступ до інформації, накопиченої компанією. Ланцюг відносин «Мігрос»-«Бізнес-школа»-«Мігрос» сприяє розвитку професійних компетенцій працівників компанії та дозволяє створити кадровий резерв фірми.

Основним корпоративним принципом роботи «Глас Хергісвіль» є застосування общинної ідеології, що націлена на гармонізацію колективних відносин. Керівник підприємства організував духовий оркестр, в якому став диригентом, а працівники – музикантами. Злагоджена гра працівників у оркестрі сприяла колективній спрацьованості та підвищенню продуктивності праці.

Отже, інноваційні підходи до розвитку персоналу є не лише визначальною рисою окремого підприємства, а й умовою соціально-економічного розвитку країни. Завдяки активному впровадженню кадрових інновацій Швейцарія протягом п'яти років займає лідируючі позиції у світі. Власне тому, українським підприємцям варто переймати досвід зарубіжних керівників та адаптувати їх до умов нашої держави, а саме: змінити парадигму бізнесу, висуваючи нову модель управління – «мережевий керівник-співвласники»; розширювати компетенції працівників відповідно до напрямків розвитку організації, за рахунок навчання на робочому місці; збудувати міцну конструкцію внутрішньокорпоративних зв'язків; застосовуючи передові інформаційні технології, створити інтегровану систему управління персоналом.

Поданий комплекс кадрових інновацій є запорукою підвищення економічної ефективності підприємств та конкурентоспроможності вітчизняних товарів і послуг.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Офіційний портал всесвітньої організації інтелектуальної власності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.wipo.int/portal/ru/>
2. Портал швейцарської глобальної ініціативи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.s-ge.com/usa/invest/en>.
3. Швейцарські технології управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/article/shveycarskie-tehnologii-upravleniya-personalom>.

УДК 364.467(477)

Карпенко Н. М.¹, Сеник О. І.²

¹канд. наук держ. упр., доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м ЗНТУ

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СИСТЕМІ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Однією з актуальних проблем сьогодення є формування та підвищення соціальної відповідальності суб'єктів бізнесу, громадськості та держави один з одним, оскільки недостатня взаємодія між ними стримує соціально-економічний розвиток. Вже майже протягом двох тисячоліть спостерігається підвищений інтерес до соціальної відповідальності, близьких за природою норм і суспільних явищ, проте до сьогодні залишається неефективною мотивація соціальної відповідальності, повноцінне сприйняття суспільством зазначених положень, встановлення взаємної відповідальності влади, бізнесу та громадських інститутів.

Соціальна відповідальність багатоаспектна, вона визначає рівень культури й моральні якості людини і суспільства. На сьогодні соціальна відповідальність здебільшого проявляється у формі меценатства, благодійництва, спонсорської допомоги, тощо. Зважаючи на те, що такі форми не охоплені статистикою, простежується гостра потреба в системних соціологічних спостереженнях, визначенні соціальної відповідальності як чинника та мотиватора до певних дій особистості та членів суспільства, більш ширшого використання соціальної відповідальності на підприємствах [1, с. 4].

Сучасний стан розвитку української державності характеризується складністю, неоднозначністю, а в ряді випадків і суперечливістю, що зумовлено низкою чинників суб'єктивного і об'єктивного характеру як внутрішніх, так і зовнішніх. Обумовлені взаємодією держави і суспільства такі чинники сьогодні не дозволяють повноцінно виявити якості соціальної відповідально-

сті. Проте відомо, що вона є фундаментальною основою системи відносин у суспільстві та виступає невід'ємним елементом у макросистемі людина-держава-суспільство [2, с. 56].

В Україні сьогодні держава не забезпечує проголошені соціальні гарантії, підприємництво майже не розвивається, діє низький рівень правових обов'язків щодо соціального становища в країні, її регіонах, галузях та на виробництві. Тобто в таких умовах соціальна відповідальність підприємств є обмеженою, оскільки сама держава не в змозі якісно надавати соціальні послуги населенню. У суспільстві переважає високий рівень корупції, практика порушення законодавства, недостатня активність та розкриття творчого потенціалу, недотримання норм соціальної етики. Крім того, сучасний стан економіки та культури такий, що підприємства, організації, державні та місцеві органи влади і громада в цілому неготові й переважно не здатні до відповідального відношення один до одного.

Отже, одним з головних завдань сьогодення є необхідність об'єднання зусиль на рівні бізнесу, держави та інших зацікавлених у сталому розвитку суспільних інститутів, повноцінність розуміння співпраці яких буде визначати результативність. Необхідно розробити і ухвалити стратегію розвитку соціальної відповідальності, що включатиме напрями підвищення рівня співпраці підприємств зі стейкхолдерами, зменшення адміністративного тиску місцевих органів влади, поширення позитивного досвіду впровадження програм із соціальної відповідальності, вирішення екологічних проблем, подальшого наукового опрацювання проблеми утвердження системної соціальної відповідальності та пошуку механізмів мотивації до соціально відповідальної поведінки особистості та суспільства, а також соціально відповідальних дій бізнесу та держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Колот А. М. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 3. – С. 3–9.
2. Савченко І. Г. Соціальна відповідальність в контексті розбудови соціальної держави в Україні / І. Г. Савченко // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2005. – № 24: У 2 ч. – Ч. 1. – С. 55–63.

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Економічний розвиток країни в сучасних умовах ринкового господарства, заснований на конкуренції вироблених товарів, послуг і робочої сили, прискорюється при застосуванні інновацій. Тому погляд на інновації як предмет особливої трудової діяльності зобов'язує бачити у змісті праці, що пов'язана з розробкою і впровадженням нововведень, прояв творчої складової, творчої активності, яка в ринкових умовах трансформується в інноваційну активність і стає передумовою інноваційного розвитку суспільства. Інновації стали предметом особливої уваги сучасних вітчизняних вчених-економістів, адже інноваційний розвиток залишається слабкою ланкою економіки України, що й обумовлює актуалізацію розвитку інноваційної активності трудових ресурсів.

Сьогодні не існує загальноприйнятого визначення «інноваційної активності», але найчастіше її трактують, як діяльність, спрямовану на здійснення та використання результатів наукових досліджень і розробок для розширення і відновлення номенклатури та поліпшення якості виробленої продукції, вдосконалення технології їх виготовлення з наступним впровадженням і ефективною реалізацією на внутрішньому і зарубіжних ринках [1, с.7].

Оскільки трудові ресурси мають певні особливості щодо реалізації своєї праці на різних підприємствах в залежності від регіональних і національних умов, їх інноваційна активність має розглядатися на трьох рівнях: макро-, мезо- та макрорівні. Таке виокремлення різних рівнів дозволить визначити специфічні чинники впливу на інноваційну активність трудових ресурсів:

– на макрорівні (темпи збільшення державних витрат на розвиток науки й освіти, раціональна державна інноваційна політика та стимулюючі відповідну діяльність податковий, кредитний й амортизаційний аспекти; інтелект населення (сукупність здібностей і творчих обдарувань людей, їх освітньо-кваліфікаційний та культурний рівні) й оптимальне поєднання засобів саморегулювання економіки, різноманітних форм власності, тощо[2];

– на мезорівні (частка регіону в інноваційній діяльності держави, обсяг та структура інноваційних інвестицій в регіоні, інноваційна інфраструктура регіону, підтримка інноваційної діяльності з боку регіональних органів державної влади, інвестиційна привабливість регіону) [3, с. 4].

– на мікрорівні (організаційні структури управління підприємством, ступінь розвитку демократичних принципів економіки, кількість підпри-

емств, які ризикують, упроваджуючи новітні форми та системи заробітної плати й інноваційного менеджменту за здійснення інноваційної політики в умовах конкурентної боротьби та ін.) [2].

Визначення різноманітних чинників впливу на інноваційну активність трудових ресурсів дає повноцінне розуміння того, які впливи можуть бути результативними, що сприяє обґрунтуванню заходів щодо її підвищення.

Отже, підвищення інноваційної активності трудових ресурсів суспільства, на нашу думку, слід розглядати як провідний чинник соціального та економічного прогресу, оскільки найважливішою цінністю і основним капіталом сучасного суспільства стає креативна людина, працівник з інноваційним типом мислення, здатний до пошуку і засвоєння нових знань, прийняття нестандартних рішень, внесення новітніх пропозицій. Відповідно головним пріоритетом соціально-економічного розвитку України має стати формування повноцінної інноваційної сприйнятливості вітчизняних трудових ресурсів. При цьому першочергова увага держави та роботодавців має бути спрямована на подальший розвиток сфер формування трудового потенціалу інноваційного типу, зокрема, удосконалення законодавчої бази, долання кризових явищ, асиметрій на ринку праці, інноваційний розвиток інфокомунікаційної сфери та освіти і науки, вдосконалення системи податкових пільг і кредитів підприємствам, які впроваджують інновації, введення системи стимулювання інноваційної діяльності, активне залучення іноземних інвесторів та надання умов для успішної співпраці, пов'язаною з розробкою та впровадженням інновацій, пошук альтернативних джерел фінансування, забезпечення різних форм державної підтримки та стимулювання інноваційної діяльності за допомогою матеріальної мотивації на підприємствах. З метою підвищення інноваційної активності трудових ресурсів необхідне поєднання цілеспрямованих зусиль держави, науково-технічного співтовариства країни, капіталу приватних інвесторів, керівників підприємств з використанням комплексу організаційно-управлінських, фінансово-економічних та кадрових важелів впливу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Плешков В. П. Экономика научных исследований: метод. указания к самостоятельной работе по изучению дисциплины для студентов 4-го курса спец. 140401 (070200) / В. П. Плешков. – СПб. : СПбГУНиПТ, 2009. – 64 с.
2. Палиця С. В. Інноваційна діяльність в Україні / С. В. Палиця // Економіка та держава. – 2008. – № 10. – С. 52–53.
3. Попель С. А. Інноваційна діяльність: аналіз чинників впливу на макро-, мезо-, мікроекономічних рівнях / С. А. Попель, А. С. Тельнов // Інноваційна економіка. – 2012. – №36. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: lib.khnu.km.ua:8080.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Капітал – категорія складна й багатогранна. Історично капітал виступає насамперед як гроші, що само зростають. Таке тлумачення сутності капіталу логічне для меркантилістів, оскільки вони обмежувалися сферою обігу, і тому поняття «капітал» визначали як гроші. Однак, і в подальшому багато вчених, абсолютизуючи грошову форму капіталу, стверджували, що капітал – це сума грошей та інших платіжних засобів. Класики економічної теорії зосередили увагу в своїх дослідженнях на сфері виробництва. Вони вважали, що капітал – це речові фактори виробництва.

Капітал – це не річ, а виробничі відносини, які втілені у речах і надають цим речам специфічного суспільного характеру.

Також варто зазначити, що капітал – це не статика, а рух у процесі свого кругообігу та обороту, він проходить різні стадії і набуває різних форм – продуктивного, товарного та грошового капіталу. Вчення про капітал, його сутність і функціональні форми – необхідна умова дослідження інтелектуального капіталу.

Категорія інтелектуального капіталу є новою і складною. Деякі вчені розглядають інтелектуальний капітал не тільки як наукові кадри (інтелектуальну еліту), а й заводські марки, товарні знаки, ліцензії, патенти і навіть активи (наприклад, ліс, який купили сто років тому, нині перетворився на нерухоме майно, тобто нерухомість). За словами прибічників цього підходу, такі активи не фігурують у балансових звітах, оскільки їх вартість вважається нульовою.

Насамперед, склад інтелектуального капіталу неоднорідний. До нього входять знання, які невіддільні від людини. Друга частина цього капіталу створює своєрідні об'єктивні умови застосування цих знань для підвищення ефективності та конкурентоспроможності фірми.

Інтелектуальний капітал поділяють на дві великі частини:

1. Людський капітал (human capital). Він втілений у працівниках компанії у вигляді досвіду, знань, навичок, здібностей до нововведень, а також у загальній культурі, філософії фірми, її внутрішніх цінностях, застосованих до виконання поточних завдань. Іншими його складовими є моральні цінності компанії. Фундаментальна особливість людського капіталу полягає у тому, що він не може бути власністю компанії. Людей можна найняти, але їх не

можна придбати у власність. Людський капітал, будучи у повному розумінні невідчутним чинником, невіддільним і невідчужуваним капіталом, не можна скопіювати або відтворити в жодній іншій організації.

2. Структурний капітал (structural capital). Він передбачає технічне й програмне забезпечення, організаційну структуру, патенти, торгові марки і все те, що дає змогу працівникам компанії реалізувати виробничий потенціал. Цей капітал також охоплює відносини, які виникли між компанією та її клієнтами. На відміну від людського, він може бути власністю компанії, а отже, об'єктом купівлі-продажу.

Структурний капітал можна скопіювати, відтворити або відчужити на користь іншої фірми або, навіть, окремої особи.

Порівняльний аналіз двох підходів свідчить, що людський капітал визначають як сукупність інтелектуальних характеристик її службовців. До того ж до складу цього поняття входять моральні цінності компанії.

Другий підхід ґрунтується на загальнодержавному рівні, коли йдеться про гуманітарний та інтелектуальний потенціали. Що стосується інтелектуального капіталу, то він включає суму знань, досвід, професійну підготовку та інтуїцію усіх працівників підприємства, установи (або держави).

Значно відстаючи від економічно найрозвиненіших країн за наукоємністю, Україна має потужний науково-технічний персонал. Він значною мірою збережений, незважаючи на численні негативні явища у науковій сфері впродовж 90-х рр. XX ст. – початку XXI ст.

Інтелектуальний капітал найближчим часом стане вирішальним критерієм оцінювання компаній і установ, оскільки тільки за допомогою нього можна відобразити динаміку організаційної стійкості та процесу створення цінностей; оцінити сучасне виробництво, яке змінюється настільки швидко, що говорити про його реальну вартість можна лише з огляду на талант його працівників, їх відданість справі та якості знарядь праці, які вони використовують.

Отже, інтелектуальний капітал акумулював наукові та професійно-технічні знання працівників, поєднав інтелектуальну працю й інтелектуальну власність, накопичений досвід, спілкування, організаційну структуру, інформаційні мережі – те, що визначає імідж фірми. Усі складові інтелектуального капіталу вважають, по суті, більш або менш дійовими чинниками, що визначають створення багатства сучасного суспільства.

ДЕРЖАВНІ ПРОГРАМИ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ОБ'ЄКТ ДОСЛІДЖЕННЯ

Безробіття є проявом нестабільності розвитку ринкової економіки. В умовах ринкової економіки проблема зайнятості молоді постає особливо гострою. Молодь формує особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших складових ринку. До молоді, за статистикою, належать громадяни у віці від 15 до 34 років. З одного боку, молодий вік сприяє високій мобільності, відкритості, готовності до змін та пошуку роботи, а, з іншого, молоді не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці. Тому безробіття молодих людей є однією з нагальних соціально-економічних проблем сучасної України [1].

Проблема забезпечення зайнятості й працевлаштування молоді розглядається як об'єкт особливого піклування суспільства і держави. Це і визначає особливі завдання для державного, правового і економічного регулювання в даній сфері[3].

Теоретичною основою для вивчення державної програми зайнятості населення є наукові розробки цієї проблеми: Є. Бородіна, С. Злупко, В. Васильченко, В. Петюха, М. Махсми, Р. Шабанова. У їхніх працях був здійснений аналіз документів у розрізі державної політики зайнятості населення. Аспект працевлаштування молоді, наявний в програмах, залишився мало досліджений.

Важливим напрямом державної політики у сфері зайнятості молоді є прийняття та реалізація державних та цільових програм, які повністю присвячені або частково передбачають заходи у даній сфері. Їх можна поділити на три групи. До першої групи належать державні програми зайнятості населення, які частково регламентують питання зайнятості молоді. Друга група становить загальнодержавна програма підтримки молоді, де також приділена увага цій сфері. До третьої групи належить цільова програма зайнятості молоді. Хоч слід зазначити, що комплексного дослідження заходів стосовно сприяння зайнятості і працевлаштування молоді, які закріплені в державних і цільових програмах у сфері державної молодіжної політики та державної політики зайнятості населення поки що не здійснено [2].

Отже, аналіз державних та цільових програм, які повністю або частково присвячені питанню сприяння зайнятості і працевлаштування молоді, показав, що протягом усього часу існування незалежної України даній сфері приділялася увага з боку органів державної влади. Дані програми є ще одним

свідченням того, що державна політика у сфері зайнятості молоді як складова державної молодіжної політики та державної політики зайнятості населення поєднує у собі заходи обох цих напрямів, які в більшості спрямовані на вирішення одних і тих же питань. Доцільно удосконалити нормативно-правове регулювання зайнятості молоді, розробити заходи, щодо забезпечення працевлаштування молодіжного контингенту на ринку праці.

Оскільки молодіжне безробіття породжує безліч негативних наслідків, то політика держави повинна спрямовуватись не на їх ліквідацію, а, перш за все, на встановлення чинників і причин, що його породжують, та на їх усунення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бородин Є. І. Історія формування державної молодіжної політики в Україні (1991– 2004 рр.). – Д. : Герда, 2006. – 472 с.
2. Закон України «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2009 –2015 роки» від 11 червня 2008 р. № 825 – р. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
3. Соціальні служби для молоді: (Теорія, методика і організація роботи): зб. метод. матеріалів. – К. : УкрНДІ з проблем молоді, 1992. – 201 с.

УДК 331.109

Плинокос Д. Д.¹, Волошина Л. В.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ-229м

СТАН МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Серед безлічі факторів і обставин, що обумовлюють майбутнє будь-якої держави, найвпливовішими можна вважати ті, які безпосередньо пов'язані із зайнятістю молоді. Жодні політичні, технологічні, соціальні чи економічні завдання не можуть бути реалізовані у довготривалій перспективі без залучення трудового потенціалу молодого покоління, яке завжди виступає носієм найпрогресивнішого людського капіталу, сформованого в системі освіти, сімейного виховання та суспільної взаємодії.

Необхідно пам'ятати, що неефективне управління зайнятістю молоді протягом більш-менш тривалого періоду, може призвести до загальної соціально-економічної та суспільно-політичної кризи у недалекому майбутньому, коли саме від цього прошарку працездатних осіб буде залежати і трудове виховання прийдешніх поколінь, і забезпечення життєдіяльності непрацюючого населення.

В цілому по Україні станом на 01.01.2014 р. найвищі показники рівня економічної активності та рівня зайнятості зафіксовано у м. Києві – 66,5 та

64,4%, відповідно, а найнижчі – в Івано–Франківській та Тернопільській областях – 57,4 та 52,7%, відповідно. Кількість економічно активної молоді у 2013 році становила 8,74 млн осіб, з них міської – 6,15 млн осіб, сільської – 2,59 млн осіб; зайнятої молоді – 7,98 млн осіб, з них міської – 5,59 млн осіб, сільської – 2,39 млн осіб; а у 2007 р. кількість економічно активної молоді становила 8,42 млн осіб, з них міської – 5,94 млн осіб, сільської – 2,48 млн осіб; зайнятої молоді – 7,41 млн осіб, з них міської – 5,17 млн осіб, сільської – 2,24 млн осіб. Незважаючи на меншу питому вагу сільської молоді і у структурі економічно активної молоді, і у структурі зайнятості, рівні її економічної активності та зайнятості набагато більші, ніж міської (при сталому зростанні відповідних показників обох груп). Хоча в ухвалених законодавчих і нормативно-правових актах належного рівня уваги сільській молоді не приділено. Відтак, вона більше розраховує в своїй успішності на власні сили, аніж на владну підтримку.

Зазначимо, що питома вага молоді у відповідній віковій групі серед населення, зайнятого у неформальному секторі економіки, становить: 29,3% (15–24 р.), 18,5% (25–29 р.) та 17,6% (30–34 р.); це, переважно, представники чоловічої статі. Таким чином, можемо встановити, що 37,40% населення, зайнятого у неформальному секторі економіки, є молоддю. Ця тенденція засвідчує недовість розроблених процедур щодо реалізації молодіжних Програм, зокрема у сфері зайнятості. Крім того, значна частина молоді перебуває на обліку в державній службі зайнятості. У 2013 р. її частка становила 23,20% кількості зареєстрованих безробітних громадян, або 0,15 млн осіб. Також серед молоді спостерігається постійний масштабний міграційний вплив, що негативно відображається на демографічних показниках (зокрема, народжуваності, статеві-віковому складі населення, тощо).

Реалізація пріоритетів державного управління (забезпечення необхідних стартових можливостей для працевлаштування та підприємницької діяльності молоді; гарантування гідних умов соціального становлення і розвитку молоді в Україні; сприяння професійній орієнтації та здобуттю якісної освіти відповідно до вимог ринку праці; практична реалізація принципів соціального партнерства, зокрема, за участю молодіжних громадських організацій; фінансування відповідних програм на державному та місцевому рівнях) створить достатній фундамент для подолання проблем у сфері молодіжної зайнятості, що сприятиме усталенню позитивних тенденцій як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях.

Таким чином, пріоритетними для України мають стати такі кроки задля забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді:

- 1) активно сприяти підвищенню ефективності реалізації державної молодіжної політики щодо зайнятості;

- 2) передбачати у проекті Державного бюджету України та місцевих бюджетів видатки на розвиток і реалізацію молодіжних програм зайнятості, у тому числі з урахуванням процедур кредитування, субвентування, дотування,

спрощення оподаткування роботодавців, що забезпечують молодь робочими місцями;

3) розвивати інтелектуально-інноваційний потенціал молоді відповідно до тенденцій на ринку праці з одночасною мінімізацією показника зовнішньої трудової міграції української молоді;

4) залучати молодь до розробки та реалізації концептуальних положень соціального партнерства;

5) гарантувати умови для розвитку підприємницької діяльності молоді, а також сфери вторинної зайнятості;

6) забезпечувати відкритість, доступність інформації щодо проблем зайнятості молоді.

УДК 331.522.4

Плинокос Д. Д.¹, Коцарь Є. О.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ-229м

ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Велике значення має управління трудовими ресурсами, яке охоплює формування, раціональне використання трудових ресурсів, регулювання й контроль трудового потенціалу, розробку новітніх методів покращення показників продуктивності праці. Загальний спад виробництва, що спостерігається у багатьох галузях практично по всій Україні, став причиною того, що кількість вакансій у виробничій сфері безупинно скорочується, а кількість безробітних із кожним днем збільшується, значна частина населення виїжджає за кордон. Зміни в економіці й погіршення екологічної ситуації призвели до негативних змін структури, кількості трудових ресурсів та погіршили демографічну ситуацію.

Трудові ресурси в Україні становлять 57,4% від усього населення. Серед них 56,3% припадає на осіб працездатного віку, а 3,3% – на пенсіонерів та підлітків. Частка підлітків у формуванні трудових ресурсів країни не перевищує 0,3%. Хоча жінки вибувають швидше із працездатного віку, але питома вага їх у складі трудових ресурсів становить 51%. Майже 71% населення працездатного віку проживає в містах. Зайняте населення становить у нашій країні 37,8% від загальної його чисельності. Серед нього більша половина – особи віком від 30 до 49 років, які мають достатньо високий рівень професійно-кваліфікаційної та освітньої підготовки. Частка спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою у складі зайнятих у господарстві становить близько 29%. Зміни чисельності трудових ресурсів залежать від природного руху населення – народжуваності та смертності. За інших однакових умов

швидкому зростанню населення відповідає швидке зростання трудових ресурсів, і навпаки. Однак зміни в народжуваності на трудові ресурси вплинуть лише через 16 років. Співвідношення чисельності поколінь, що вступають у працездатний вік, також змінюється. Серед трудових ресурсів, які нині не зайняті, основну частину становлять ті, що вчаться. Однак, останнім часом зростає кількість безробітних, тобто людей, які хотіли б працювати, але не можуть знайти роботу. До того ж, у нашій державі існує так зване приховане безробіття. Суть його полягає в тому, що на багатьох підприємствах чисельність працюючих набагато перевищує оптимальну, тобто таку кількість, при якій забезпечується ефективна робота підприємства. В умовах, коли в Україні спостерігається складна демографічна ситуація, дуже важливою є проблема раціонального використання трудових ресурсів. На території України забезпеченість ними має значні відмінності, що пов'язано як з особливостями демографічних процесів, так і економічного розвитку в окремих регіонах.

Певний надлишок трудових ресурсів є в сільській місцевості деяких областей. У масштабах країни поряд зі створенням у таких районах додаткових робочих місць слід упроваджувати організований територіальний перерозподіл населення у вигляді міжрайонних міграцій. Однак при розробці конкретних напрямів досягнення оптимальної зайнятості в районах із надлишком трудових ресурсів орієнтуються на обставини, що склалися в тих чи інших районах. Аналіз ресурсної частини балансу показує, що у структурі останніх переважають особи старших вікових груп. При цьому враховують і тенденції до природного приросту. При зниженні на перспективу природного приросту населення у працездатному віці і «старінні» трудових ресурсів навіть у районах із надлишком трудових ресурсів доцільно розширювати сферу прикладання праці на місці і досить обережно підходити до питань територіального перерозподілу їх. Такий підхід виправдовує себе при прогнозуванні раціонального використання трудових ресурсів сільської місцевості районів із надлишком трудових ресурсів. Однак вважати працездатне сільське населення резервом для галузевого перерозподілу доцільно за умови відповідного зниження затрат живої праці на виробництво сільськогосподарської продукції на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу.

Щоб подолати зниження рівня безробіття в Україні потрібно забезпечити: надання бюджетних коштів на перекваліфікацію співробітників; відновлення ринку праці; відновлення роботи підприємств, і як наслідок – створення нових робочих місць; покращення стану виробництва; дослідження ринку праці щодо актуальності різних спеціальностей; застосування нових методів подолання безробіття, наприклад, громадських робіт.

Отже, активно вживаючи дані заходи, можна суттєво зменшити рівень безробіття. Це дозволить підвищити рівень зайнятості та особисті доходи населення шляхом створення нових робочих місць. Це, у свою чергу, приведе до розвитку виробництва та підвищення рівня розвитку національної економіки.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ТА У ПЕРСПЕКТИВІ

Проблеми сучасної економіки необхідно розглядати, виходячи зі стану й перспектив розвитку ринку праці, – головної складової ринкової системи, оскільки економіка – це, насамперед, відносини між людьми, які формують їх рівень життя. Ринок праці є одним із найсуттєвіших і найдинамічніших ринків й функціонально пов'язаний з іншими елементами ринку в цілому, від ефективності його функціонування залежить ефективність кожного окремого сегменту ринкової економіки. Ринок праці представляє систему виробничих відносин між робітниками, підприємствами і державою, по-перше, з приводу обміну індивідуальної здібності до праці на фонд засобів, необхідних для відтворення робочої сили, та, по-друге, з приводу розміщення робітників у системі суспільного розподілу праці відповідно до законів товарного виробництва та обороту.

Досліджуючи ринок праці, можна виділити три основні проблеми:

1. Нелегальна праця громадян України поза межами країни. За статистикою легальної еміграції громадян України, легально за кордоном живуть і працюють 1,14 мільйона українців. Проте за неофіційними даними, кількість українців, які живуть і працюють за кордоном, становить приблизно 5–7 мільйонів осіб. Україна опинилася на десятому місці за кількістю емігрантів, які виїхали до найбільш економічно розвинених країн.

2. Низький рівень середньої заробітної плати. Середня зарплата в Україні становить близько 150 доларів. Згідно з новим звітом ООН за величиною середньої заробітної плати працівників у 72 країнах світу, середня заробітна плата працівників становить 1 480 доларів США.

3. Зайнятість молоді – молодіжне безробіття в Україні сягає 20% від загальної кількості безробітних по всіх групах. Проблема зайнятості молоді стосується не лише України, адже майже 13% людей світу у віці від 15 до 24 років – це майже 75 млн – не мають роботи.

Сучасний ринок праці має ряд недоліків, які перешкоджають ефективному функціонуванню економічного розвитку:

– неефективна структура зайнятості. У структурі зайнятого населення України значною залишається частка представників найпростіших професій, натомість частка професіоналів і фахівців у структурі зайнятих залишається невисокою;

– збереження значної частки неефективних робочих місць. Повільні темпи структурної перебудови економіки, обмежені інвестиційні можливості та слабка мотивація роботодавців ускладнюють процес створення ефективних робочих

місць, який мав би сприяти підвищенню конкурентоспроможності робочої сили в Україні. Реальна вартість створення нового робочого місця значно перевищує виплати й податкові пільги, за допомогою яких держава намагається заохочувати роботодавця до створення робочих місць;

– неузгодженість розвитку ринку праці з ринком освітніх послуг. Для економіки України характерним залишається існування значних освітньо-кваліфікаційних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією. Так, станом на кінець лютого 2015 року у Запорізькій області навантаження на одну вакантну посаду, за даними Державного комітету статистики України, становило 43 особи. Найбільшим залишається попит підприємств на кваліфікованих робітників із інструментом (19,0% від загальної кількості вільних робочих місць на кінець 2013 р.), а найменшим – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, виборозведення та рибальства (1,4%) і технічних службовців (3,2%). Незбалансованість обсягів потреби у працівниках певних професій з обсягами пропозиції призводить до суттєвих диспропорцій: збільшення кількості претендентів на одну вакантну посаду за одними видами професій і нестачі кваліфікованих працівників – за іншими.

З огляду на вищесказане слід визначити такі напрями реформування ринку праці: вдосконалення системи оплати праці; створення умов для реструктуризації зайнятості в напрямі збільшення частки зайнятих у сфері послуг, стимулювання розвитку інноваційних форм зайнятості; стимулювання попиту на робочу силу у спосіб державного замовлення на створення об'єктів соціальної і транспортної інфраструктури; забезпечення можливостей пільгового кредитування підприємств малого та середнього бізнесу за умов створення нових робочих місць із гідними умовами найму та оплати праці; сприяння розвитку державно-приватного партнерства у сфері освіти; підвищення ролі профорієнтації, навчання та підвищення кваліфікації дорослого населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування; запровадження страхової моделі забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

УДК 378.14

Селіверстов В. В.¹, Світлицький Є. І.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ-229м

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

В сучасних умовах якості людського капіталу у зростаючій ступені визначають головні параметри господарства кожної країни й в остаточному підсумку – життєвий рівень населення й конкурентоспроможність на глоба-

льному ринку. Саме покращення життєвого рівня громадян стає основною метою росту та накопичення потенціалу, потужностей економіки країни. Особливо актуальним це є для України, де ще не сформувались відповідні економічні умови для становлення середнього класу.

У процесі ефективного інвестування в природні здібності людини відбувається його якісне оновлення, при якому покращується рівень знань, навичок, що, в свою чергу, сприяє розвитку можливостей їх практичної реалізації. За рахунок цього збільшуються індивідуальні доходи власників людського капіталу та зростає національний дохід країни, оскільки застосування ґрунтовних знань у повсякденному житті сприяють:

- розвитку у людини дійових навичок і підприємливості, що наділяє її здатністю приймати обґрунтовані рішення;

- зростанню продуктивності праці, що робить людину здатною виконувати більший обсяг роботи за вищу винагороду;

- розвитку інтелекту та індивідуальних здібностей відповідно до умов господарювання із застосуванням нових технологічних ідей та раціональної організації виробництва;

- ефективному застосуванню закону економії часу через скорочення строку ознайомлення із новими ідеями та можливістю їх швидкого запровадження у процесі виробництва (сферу послуг).

Отже, за рахунок перелічених факторів прогресу, закладених у самій людині, можна створити нову економічну основу сталого розвитку країни.

В Україні спостерігається прямо пропорційний зв'язок між рівнем освіти та матеріальним становищем. Ситуація на ринку показує, що наявність у сім'ї хоча б однієї людини з вищою освітою знижує ризик бідності вдвічі. У той же час в Україні бідними часто стають особи, не просто достатньо освічені й кваліфіковані, але й працюючі. Так, близько 65% бідних сімей – це ті з них, в яких хоча б одна особа працює. Ця ситуація віддзеркалює типову для бідного суспільства низьку ціну послуг робочої сили. Стосовно очікуваної віддачі від інвестицій в освіту, кількісно визначити віддачу досить важко на рівні прогнозу. Адже віддача відбувається лише з певним часовим періодом, що часто стримує інвесторів, які хочуть здійснювати інвестиції і майже одразу отримати свої «дивіденди».

Підбиваючи підсумок, треба наголосити, що саме держава має набір власних виключних можливостей з набором важелів впливу на людину та суспільство. Вона також організаційно скріплює всю систему, виконуючи унікальну функцію формування загальної стратегії, а також стимулювання й коректування впливу на людину інших складових її розвитку. Влада встановлює правові рамки існування людини у родині, суспільстві, глобальному середовищі, створює систему примусу до дотримання законодавчо закріпле-

них норм і правил поведінки, а також гарантує захист прав своїх громадян. Не менш важлива діяльність держави щодо правового регулювання господарських взаємин у сучасних ринкових умовах, взагалі, й ринку робочої сили, – особливо. Ця інституція несе відповідальність і за підтримку в суспільстві нормального стану природного середовища, сприятливого соціального клімату.

Складовими політики, спрямованої на всебічний розвиток людського капіталу в Україні мають стати наступні постулати:

- впровадження принципу вільного доступу населення до інформації та знань;

- реалізація принципу «освіта протягом життя».

Таким чином вплив держави на розвиток людського капіталу характеризується концентрацією в її руках певних ресурсів та повноважень: по-перше, бюджетних засобів, а також, по-друге, законодавчого регулювання. Для задоволення потреб людини, як особистих, так і суспільних, призначається певна частина державного бюджету. Але безпосереднє відношення до розвитку людського потенціалу мають такі бюджетні функції – нагромадження людського капіталу та перерозподіл доходів. Відповідно найважливішими статтями державних витрат повинно бути фінансування, по-перше, освіти та науки, охорони здоров'я, культури, а по-друге, системи соціального страхування й соціального захисту населення. Все ці дії обумовлені зміцненням економіки, підвищенням життя населення, зменшенням майнового розшарування.

УДК 331.103

Соколов А. В.¹, Арабаджи Ю. О.²

¹канд. наук держ. упр., доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ-229м ЗНТУ

ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Основними елементами кадрової політики є відбір та наймання персоналу, підготовка працівників до роботи та їх подальше періодичне навчання, мотивація і організація праці, планування службового зросту.

Кадрова робота – це передусім робота по підборі, розстановці, вихованню та навчанню кадрів. Керуючись ринковими принципами підбору та розстановки кадрів, відділ кадрів організовує роботу по забезпеченню підприємства кадрами робітників, інженерно-технічних працівників та службовців необхідних спеціальностей і кваліфікацій у відповідності з планом по праці і заробітній платі.

В основі організації кадрової роботи лежить плановість, науковість і комплексність. Ця система формується з врахуванням конкретних умов виробництва, вимог науково-технічного прогресу, задач підвищення ефективності виробництва і якості праці.

Робота з кадрами вимагає плановірності та обдуманості дій. Планування роботи з кадрами відбиває основні аспекти управління кадрами: політичний; соціальний; психологічний; адміністративно-правовий; виробничо-економічний.

Політичний аспект управління кадрами – це максимум демократизму, при якому людина відчувала би себе хазяїном і творцем, це налаштування кадрів на роботу, необхідність революційних перетворень в умовах ринкової економіки.

Соціальний аспект направлений на активізацію участі виробництвом, на покращення умов, що впливають на процеси праці.

Психологічний аспект відображає дію на кожну окрему особистість з урахуванням її психологічних і психофізіологічних якостей, можливостей з метою стимулювання високої продуктивності і якості праці.

Адміністративно-правовий аспект управління кадрами направлений на вирішення задач координування діяльності робітників в процесі вирішення визначеної виробничої задачі, розстановки кадрів по робочих місцях.

Виробничо-економічний аспект управління кадрами безпосередньо пов'язаний з організацією і стимулюванням праці. Він вирішує задачу ефективності виробництва за рахунок найбільш повного задоволення економічних інтересів трудового колективу.

Дуже важливими закономірностями існування будь-якого підприємства є: намагання до виживання; постійні зміни, розвиток, які направлені на пристосування до зовнішнього середовища та підтримання сприятливого внутрішнього середовища; наявність цілісності, єдиного застосування для всіх його підрозділів.

В останні роки у внутрішньофірмовому управлінні виділився ряд нових професій і спеціальностей, в тому числі спеціалісти по набору персоналу, інтерв'юери (психологи, які проводять співбесіди з претендентами на отримання роботи), методисти, консультанти з питань кар'єри, спеціалісти по профорієнтації і організаційному плануванню. В даний час багато кадрових функцій виконуються спеціалізованими консультаційними організаціями, учбовими центрами, фірмами по підбору керівників і фірмами, які надають тимчасових працівників, тобто організаціями управлінської інфраструктури. Поряд з консультативними важливу роль відіграють дослідницькі фірми, інформцентри.

Нове явище в сфері обслуговування кадрової роботи – узагальнення функцій підбору ключового персоналу, керівників і спеціалістів в особливий вид інфраструктурних організацій. Великих масштабів досягла майже неві-

дома раніше галузь послуг, пов'язана з новою формою організацій і використання трудових ресурсів шляхом укладання контрактів між фірмою-наймальником і фірмами, які мають потребу в тимчасових працівниках для виконання термінових замовлень і разових робіт. Такі контракти укладаються з метою економії на штатному розписі (інакше фірма змушена тримати резерв робочої сили на випадки хвороб, відпусток, тощо). Основні категорії працівників, які надаються цими фірмами: секретарі, обліковці, а також оператори ЕОМ, інженери, контролери якості, висококваліфіковані бухгалтерські працівники.

Схильність фірм до активної кадрової політики, розрахованої на високий рівень зацікавленості персоналу в роботі проявляється як в значних витратах на навчання працівників, так і через активне залучення їх в управлінську діяльність і участь у власності. В цьому випадку кадрова політика включає в себе, як правило, і добровільні зобов'язання фірм по введенню додаткового соціального страхування, створенню комфортних умов праці, забезпеченню різноманітних пільг для персоналу.

УДК 331.108

Соколов А. В.¹, Заріпова О. В.²

¹канд. наук держ. упр., доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

На сьогоднішній день дедалі більше керівників підприємств розуміють, що найважливішою функцією організаційної культури є мотиваційна, яка забезпечує зростання ефективності людських ресурсів та економічної ефективності підприємства в цілому і проявляється шляхом сприяння підвищенню продуктивності праці.

Одна з основних складових системи мотивації праці – матеріальне та нематеріальне стимулювання праці. Для стимулювання персоналу на досягнення цільових показників діяльності підприємства ці показники повинні бути відомі персоналу, більш того, вони повинні бути включені в якості критеріїв, досягнення яких однозначно передбачає отримання матеріального та нематеріального винагородження працівниками.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників, тому матеріальна мотивація є найбільш важливим методом мотивації.

Під матеріальною мотивацією слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту обумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, й збільшення кількості, якості та результативності праці.

Найбільш широко на підприємствах використовується пряма система матеріального стимулювання – заробітна плата, премії, доплати, надбавки та участь працівників у прибутку підприємства, а також непряма система – оплата відпусток, лікарняних, медичне страхування, соціальні виплати, оплати транспортних видатків, тощо.

Існують ще такі форми матеріального стимулювання, як виділення коштів на власне будівництво житла, гнучкі соціальні виплати, при яких компанії встановлюють певну суму, в межах якої працівники, мають право самостійно вибрати необхідні їм пільги та послуги. Але на сьогодні, ці форми стимулювання зустрічаються доволі рідко, бо вони потребують значних витрат.

Не можна не зазначити, що на розмір матеріальних заохочень впливає індивідуальний внесок кожного працівника у результативність праці. Тому керівникові необхідно знати достатньо інформації для прийняття рішень щодо виплати винагороди працівникам. Цією інформацією забезпечується правильна оцінка праці.

Для оцінки використовуються різні форми і методи. Як правило, застосовуються традиційні методи: бальний (рейтинговий) і порівняльний (ранжування). Для динамічних організацій, діючих в умовах мінливого зовнішнього середовища, більше підходять нетрадиційні методи: ситуативна оцінка, психологічні тести, вільна характеристика, управління по цілях, кругова атестація.

Кожний працівник стає більш зацікавленим у тому, щоб успішно пройти оцінку та показати гарні результати, бо знає, що від цього залежить розмір його винагороди.

Вплив матеріальної мотивації на трудову діяльність та підвищення ефективності виробництва – багатоплановий і проявляється у наступному. По-перше, більш високий рівень заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, формуванню стабільного трудового колективу. По-друге, проведення політики високої заробітної плати дозволяє відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища середнього рівня. В цьому випадку досягається також економія коштів на навчання, перекваліфікацію знову прийнятих на роботу. По-третє, висока заробітна плата виступає чинником підвищення старанності, відповідальності, інтенсивності праці.

УДК 331.1

Соколов А. В.¹, Меркулова В. Г.²

¹канд. наук держ. упр., доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ-229м ЗНТУ

ДЕМОГРАФІЧНА КРИЗА: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Скорочення чисельності населення, низька тривалість життя (особливо чоловіків), старіння населення, від'ємний коефіцієнт природного приросту населення, погіршення стану здоров'я населення – низка найважливіших чинників, що характеризують сучасний стан демографічного розвитку людських ресурсів України.

Аналіз показників руху населення в Україні стосовно чисельності та складу населення, народжуваності та смертності, показників міграції говорить о системній демографічній кризі в країні.

Населення України у продовж 1990–2014 років скоротилося на 12,6% і складає станом на 01.01.2014 р 45,4 млн осіб. За останні 10 років країна втрачає за рік в середньому майже 200 тис. осіб. Темпи скорочення сільського населення май же в три рази вищі ніж міського й складають в середньому 1% щороку. Співвідношення жінок і чоловіків серед постійного населення залишається стабільним і складає 54% жінок проти 46% чоловіків.

В Україні в 2013 році частка осіб молодших за працездатний вік складає 15,3%, а частка осіб працездатного віку – 63,6%, але через певний час вони будуть переходити до старших вікових груп, а молодші покоління не зможуть у повному обсязі забезпечити відтворення населення працездатного віку. Особливе занепокоєння визиває сільське населення, де частка осіб старших за працездатний вік складає майже 25%. Про значне старіння населення свідчить кількість пенсіонерів, яка в 1991 році становила 253 особи на 1000 населення, а в 2013 – 298, це при тому, що кількість постійного населення в останні 20 років тільки зменшується.

Темпи скорочення населення України досить високі, коефіцієнт природного приросту від'ємний протягом останніх 15 років і у 2013 році дорівнював мінус 3,5, загальний коефіцієнт народжуваності населення (11,1), загальний коефіцієнт смертності населення (14,6). Середня очікувана тривалість життя при народженні складає біля 71,4 років для обох статей, причому для жінок вона значно, май же на 10 років, вища ніж у чоловіків.

Основною складовою демографічної політики держави має бути збереження і поліпшення здоров'я населення як одного з найважливіших пріори-

тетів нації, що дбає про своє сучасне і майбутнє. Це сприятиме не тільки зниженню смертності та відповідному пом'якшенню депопуляції, але й загальному благополуччю суспільства, гуманізації його розвитку.

Заходи, спрямовані на підвищення народжуваності, повинні диференціюватись залежно від характеру та терміну їх реалізації: поступово підвищити розміри допомоги сім'ям на дітей до рівня мінімальної зарплати; під час реформування системи оплати праці у бюджетній сфері передбачити у її складі витрати на виховання здорових дітей та їхню освіту; забезпечити подальший розвиток системи надання житлових і споживчих кредитів молодим сім'ям із частковим їх погашенням при народженні дитини; сприяти модернізації та розвитку на якісно новому рівні системи дитячого дошкільного виховання і ранньої освіти дітей.

За умов практичного вичерпання потенціалу демографічного зростання чи не єдиною можливістю збільшення загальної кількості населення України залишається активна міграційна політика. Саме міграційний приплив може компенсувати природне зменшення населення і забезпечити збалансування статевовікової структури населення. Для цього потрібно: забезпечити розробку та прийняття Державної міграційної програми, де передбачити, зокрема, заходи щодо сприяння репатріації етнічних українців і депортованих народів, розробити програму інтеграції біженців в українське суспільство, удосконалити відповідні статті законодавства; інтенсифікувати зусилля щодо підписання угод про працевлаштування з країнами-споживачами української робочої сили, у т. ч. про сезонне працевлаштування, стажування, тощо; активізувати захист інтересів громадян України за кордоном шляхом впровадження спеціальних посад у дипломатичних та консульських представництвах за кордоном у країнах призначення мігрантів, створення спеціальних приймалень, забезпечення юридичних консультацій.

УДК 331.101

Соколов А. В.¹, Разносилина І. А.²

¹канд. наук держ. упр., доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУз-229м ЗНТУ

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРЕМСТВА

В наш час питання корпоративної культури стає дедалі популярнішим для вивчення не тільки ученими-науковцями, але й керівниками підприємств, адже найважливішим джерелом конкурентних переваг організацій стають не

стільки фінансові й матеріально-технічні фактори, скільки розвиненість і особливості їхньої корпоративної культури. Провідні підприємства-лідери вже довели, що корпоративна культура значно підвищує ефективність господарювання, а отже є доцільним її вивчення та ознайомлення із найголовнішими її складовими. Актуальність корпоративної культури значно зросла, коли остаточно стало зрозумілим, що успіх підприємства – це не тільки якість всіх її послуг, але й персонал, який працює у ній.

Виділяють три рівні корпоративної культури. Верхній, поверхневий рівень корпоративної культури складають видимі об'єкти, артефакти культури: манера одягатися, правила поведінки, фізичні символи, організаційні церемонії, розташування офісів. Усе це можна побачити, почути або зрозуміти, спостерігаючи за поведінкою працівників підприємства. Другий рівень корпоративної культури складають виражені в словах і справах працівників підприємства загальні цінності і переконання, що свідомо поділяються і культивуються членами підприємства, які проявляються в їхніх розповідях, мові, використовуваних символах. Але деякі цінності закладені у корпоративній культурі настільки глибоко, що робітники просто їх не помічають, тобто третій рівень корпоративної культури. Саме вони керують поведінкою і рішеннями людей на підсвідомому рівні.

Також, необхідно враховувати ряд важливих функцій, які виконує корпоративна культура.

Функція формування корпоративних цінностей. Вона спрямована на створення і підтримання у працівників підприємства почуття причетності до спільної справи. Найголовнішим є цінності, на основі яких виробляються норми і форми поведінки на підприємстві. Саме цінності, що декларують засновники і найавторитетніші працівники підприємства і розділяють інші його працівники, часто стають тією ключовою ланкою, від якої залежить згуртованість співробітників, формування єдності поглядів і дій, а, отже, забезпечення досягнення цілей підприємства.

Формування позитивного іміджу підприємства, що є однією з головних функцій корпоративної культури. Імідж підприємства – це своєрідна «медаль», одна сторона якої є внутрішнім виглядом підприємства, а друга – її зовнішній вигляд, призначений для партнерів, конкурентів, фінансово-кредитних організацій, податкової служби і ін.

Створення єдиного культурного простору. Корпоративна культура визначає певну систему координат, яка пояснює, чому підприємство функціонує саме таким, а не іншим чином. Корпоративна культура дозволяє значною мірою згладити проблему узгодження індивідуальних цілей із загальною метою підприємства, формуючи загальний культурний простір, що включає цінності, норми і поведінкові моделі, що розділяються всіма працівниками.

Саме наявність спільного культурного простору забезпечує, за відсутністю прямих вказівок, прямих інструкцій або певної невизначеності, виконання працівниками своїх обов'язків, визначає спосіб дії та взаємодії людей і в значній мірі впливає на хід виконання роботи.

Отже, розвиток корпоративної культури та її втілення в життя підприємства може забезпечити не тільки правильне прийняття рішень, але й зниження і зведення до мінімуму соціальних та економічних втрат. Основи формування корпоративної культури повинні закладатися вже на перших стадіях освіти майбутніх спеціалістів-управлінців і керівників.

УДК 658.589:331.101.3

Соколов А. В.¹, Борисова А. І.²

¹канд. наук держ. упр., доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ-229м ЗНТУ

ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ

Інноваційні процеси в системах організаційного управління стають закономірністю розвитку сучасного бізнесу. Поняття «інновація» означає позитивне, прогресивне нововведення (ідею, діяльність, технологію або матеріальний об'єкт, що раніше не застосовувався організаційною системою). Категорія новизни відноситься до якісних рис змін, які носять суттєвий характер і супроводжуються змінами в образі діяльності і мислення. Дослідження в області інноваційних технологій мотивації персоналу є актуальними як для теорії управління, так і для практики менеджменту.

Використання інноваційних технологій мотивації радикальних змін може бути ефективним тільки в загальній системі «нового менеджменту».

У зв'язку з цим доцільно виділити і порівняти два підходи до мотивації персоналу ділових організацій – традиційний підхід, що застосовувався в еру індустріальної економіки, та інноваційний підхід, орієнтований на функціонування організацій в епоху інформаційної економіки.

Завдання інноваційного підходу полягає в тому, щоб вибудувати мотиваційну систему, максимально відповідну реалізації всього комплексу організаційних цілей.

Розглянемо докладніше різницю між традиційним та інноваційним підходами до мотивації.

Мотивація персоналу через застосування технології визначення мети. Традиційний підхід не передбачає прямого зв'язку мотивації з реалізацією

цілей організації. Інноваційний підхід полягає в тому, щоб вибудувати мотиваційну систему, максимально відповідну реалізації всього комплексу організаційних цілей. Технологія «управління по цілях» в її різних формах, дозволяє максимально повно узгодити цілі працівників з цілями організації та формувати активну систему цільової мотивації.

Іншим важливим елементом сучасної системи мотивації є система компенсацій. Традиційний підхід заснований на тому, що заробітна плата сама по собі є сильним мотиватором, збільшення рівня заробітної плати відбувається у зв'язку з загальноорганізаційним розвитком, а не в залежності від результатів роботи кожного, при цьому відсутні значні відмінності в заробітній платі між ефективними та неефективними співробітниками. Інноваційний підхід показує, що добре виконана робота гідно винагороджується, тим самим сприяючи підвищенню ефективності виконання інших завдань. Рівень оплати праці є конкурентоспроможним по відношенню до рівня оплати праці компанії-конкурента та інших організацій.

Мотивація персоналу через застосування технології командо утворення. Традиційний підхід припускає, що результати роботи компанії представляють собою просту суму результатів роботи кожного зі співробітників компанії. Інноваційний підхід до мотивації персоналу націлений на те, що результати роботи компанії безпосередньо залежать від взаємодії між співробітниками, від командної роботи, а не тільки від індивідуальних досягнень.

Мотивація персоналу через делегування повноважень. Традиційний підхід передбачає часткову або повну відмову від такої технології, як делегування повноважень. Інноваційний підхід дозволяє: звільнити керівника від оперативного управління процесом; підвищити вмотивованість персоналу; підвищити рівень оперативності реагування компанії на зовнішні чинники; менше обмежувати персонал компанії та надавати співробітникам більше свободи в досягненні цілей організації.

Мотивація персоналу через застосування інноваційних технологій управління кар'єрою. Традиційний підхід передбачає просування співробітника вгору по службових сходах організації в рамках того роду діяльності, який був їм обраний на початку трудового життя («вертикальна кар'єра»). Інноваційний підхід поєднує просування співробітника в рамках організації не тільки вгору, а й з одного підрозділу підприємства до іншого («горизонтальна» або «матрична» кар'єра).

Мотивація персоналу через інтеграцію в корпоративну культуру. Традиційний підхід реалізовувався на основі традицій, що формувалися на багатьох підприємствах та не припускав необхідності цілеспрямовано займатися формуванням і управлінням корпоративною культурою. Інноваційний підхід припускає цілеспрямоване формування ідей, поглядів, основоположних цінностей. Цінності визначають і стилі поведінки, і стилі спілкування з колегами та клієнтами, рівень вмотивованості, активності та інше.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Ефективне функціонування організації насамперед залежить від ефективної роботи персоналу, що в свою чергу пов'язано з побудовою системи мотивації як окремого працівника так і колективу в цілому. Саме тому розгляд сучасних підходів до мотивації персоналу є актуальними у наш час.

На сьогоднішній день сутність методів мотивації полягає в індивідуальному підході до кожного працівника. При плануванні мотивації персоналу, необхідно враховувати: індивідуальне моральне заохочення; підходи до планування кар'єри та надання можливості професійно-кваліфікаційного просування, формування сприятливих умов праці; оплату праці за результатами роботи.

При правильному підході до мотивації кожного працівника окремо результатом буде ефективна робота всього колективу та підвищення результативності підприємства в цілому.

В даний час немає однозначних трактувань мотиваційного механізму. Деякі учені визначають його як сукупність мотивів, що формуються під впливом мотивуютьовуючих дій. У основі змісту мотиваційного механізму лежить уявлення про суть мотивації і закономірності поведінки людей в організації.

Розробка мотиваційного механізму вимагає вирішення ряду задач: необхідність виявлення чинників, що визначають структуру мотиваційного механізму; конкретизація їх суті в умовах певного соціального середовища; вплив на мотивацію чинників внутрішнього і зовнішнього середовища; вибір відповідних методів дії на мотивацію, їх розумне комплексне поєднання; виявлення мотиваційних ресурсів в управлінні (організація праці, принципи соціального партнерства, можливості соціальної політики підприємства); оцінка ефективності мотивації.

Окрім цього, для організації роботи кожного працівника, необхідно пам'ятати базові принципи мотивації, а саме: надання рівних можливостей щодо зайнятості; забезпечення можливостей для реалізації професійної майстерності; підтримка в колективі та можливість двосторонньої комунікації між керівниками і колективом.

Отже, сучасні підходи до мотивації відіграють важливу роль для розвитку будь-якої організації. Кожен з них має позитивні наслідки як для робітника, так

і для організації в цілому. Якщо дані підходи застосовувати як цілісну систему, то робота працівників та функціонування організації буде найефективнішою.

Добре розроблена система мотивації персоналу на основі усіх вищесказаних принципів надає можливість вдосконалення виробничого процесу та обслуговування клієнтів з одночасним зменшенням затрат з боку підприємства. При виконанні роботи кожним працівником з повною самовіддачею коефіцієнт успішності та процвітання компанії зростає в декілька разів.

Щоб система мотивації діяла позитивно, вона повинна мати структурований характер. Кожен працівник, за результатами особистого вкладу у досягнення поточних та кінцевих результатів діяльності на благо підприємства, має отримати певну винагороду. Це може бути матеріальна винагорода: заробітна плата; премії; надбавки; доплати; додаткові виплати та нематеріальна винагорода у вигляді подяки, заохочення, нагороди, переведення на більш престижну роботу, дострокове просування, програми загального й спеціального навчання, тощо.

Таким чином, застосування сучасних підходів мотивації персоналу, як цілісної системи, виявляються найефективнішими для розвитку не тільки персоналу, але й організації в цілому.

УДК 331.109

Соколов А. В.¹, Курдась В. І.²

¹канд. наук держ. упр., доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-210м

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ХІД КОНФЛІКТУ

Взаємовідносини в колективі на будь-якому підприємстві досить часто супроводжуються конфліктними ситуаціями, які можуть привести до позитивних або негативних наслідків, як для колективу, організації, так і для підприємства в цілому. Для ефективного управління конфліктними ситуаціями необхідно аналізувати фактори, які породжують та впливають на розвиток конфліктів. Врахування цих факторів має на меті скоріше вирішення конфліктної ситуації з меншими втратами цілісності колективу та його діяльності для ефективної роботи підприємства.

Виникнення, розвиток та вирішення конфлікту підпорядковується чотирьом групам факторів об'єктивних, управлінських, психологічних і особистих.

Першочергово конфліктна ситуація виникає на фоні зіткнення цінностей, мотивації, цілей та устремлінь опонентів, їх психологічних, інтелектуальних і соціальних ресурсах для спричинення та вирішення конфліктних ситуацій, уявлень про конфлікт в цілому. Доцільно для конфліктуючих сторін

мати на увазі, що для обох сторін конфлікту є вигодою або досягненням мети, а що буде розглядатися як поразка або втрата при ескалації конфлікту. Причина конфлікту може бути важливою або другорядною для обох сторін, припускати можливість компромісу або повне підпорядкування однієї сторони іншій.

Не менш важливим фактором, що впливає на хід розвитку конфлікту є передісторія взаємин учасників конфлікту, яка вказує на ставлення один до одного, взаємні стереотипи та очікування, включаючи уявлення про те, що вважає про них самих протилежна сторона. В той же час, не останню роль в ході конфлікту відіграють зацікавлені сторони, які своєю зацікавленістю можуть загострити неоднозначну ситуацію, і хід конфлікту значною мірою буде залежати від реакції зацікавлених сторін, з точки зору опонентів конфлікту. В свою чергу зацікавлені сторони можуть як загострити, так і допомогти у вирішенні конфлікту, в залежності від цілей конфліктуючих сторін постати у вигідному світлі перед третьою стороною або від загроз, що виходять від третіх сторін.

Стратегія і тактика конфліктуючих сторін, може змінюватись шляхом обміну інформацією, рівнем довіри, відкритістю опонентів. Очевидно, що такі процеси, як укладання угод, взаємний вплив, зв'язок, переконання може суттєво вплинути на хід розвитку та темпів вирішення конфліктної ситуації.

Отже, результатом вирішення конфлікту для його учасників та зацікавлених сторін може бути як вигоди, так і втрати, які в свою чергу будуть пов'язані з предметом конфлікту, внутрішніми змінами, які здобули опоненти, перспективою взаємовідносин між учасниками конфлікту, репутацією учасників конфлікту з боку зацікавлених сторін.

Таким чином, управління конфліктами стає можливим за наявності необхідних умов: об'єктивного розуміння конфлікту як реальності; визнання можливості активного впливу на конфлікт шляхом аналізу факторів, що впливають на розвиток конфлікту, здатності суб'єктів конфлікту до узгодження своїх позицій та інтересів, поглядів і орієнтацій.

УДК 378.14

Трохін В. П.¹, Бондарцева В. В.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУЗ- 219м ЗНТУ

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Важливою ознакою сучасного суспільства є пріоритетна увага до персоналу – провідного виробничого чинника, резерву економічного зростання та конкурентоспроможності. Досвід передових економік світу доводить, що жодне із завдань управління у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізу-

вати без зацікавленості в його вирішенні працівників. Мотивація праці персоналу, створення умов для його зацікавленості в результатах діяльності підприємства, розвиток соціального партнерства стають головним завданням підприємства.

На сучасному етапі розвитку економіки, одним з основних завдань керівників є мотивування своїх підлеглих до ефективної праці, з метою організації якісної та результативної роботи, що спрямована на досягнення цілей діяльності компанії. Працівники повинні розуміти, що досягнувши цілей компанії, вони досягнуть і своїх особистих цілей за допомогою тих благ, які їм запропонує компанія, в якій вони працюють.

Мотивація – один із вирішальних факторів підвищення продуктивності праці на підприємстві. Щоб домогтися максимальної віддачі від кожного працівника, керівник повинен добре знати фактори мотивації та вміти ними користуватися. Успішна мотиваційна програма добре працює тоді, коли до уваги беруться різні фактори, зокрема: ринкові умови, характеристики продукції, характер виконуваних завдань, політика менеджменту й організація праці.

Сучасне розуміння мотивації базується на процесійних теоріях, що розглядають процес вибору людиною тієї чи іншої лінії поведінки, для того щоб, по-перше, приступити до виконання певного завдання, по-друге, докласти зусиль для його виконання, по-третє, зберегти необхідний рівень задіяних зусиль до моменту досягнення необхідного результату.

Основною метою роботи є дослідження підходів до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств в Україні в сучасних умовах господарювання.

Побудова ефективної системи мотивації персоналу малих підприємств залежить від багатьох факторів, які на неї впливають. Керівник малого підприємства може будувати ефективну систему мотивації працівників і вибирати стимули, спираючись на поділ їх на такі категорії:

1) залежно від зайнятого положення в організації (студенти та молоді спеціалісти, які тільки закінчили навчальний заклад; молоді спеціалісти з досвідом роботи до 3-х років; висококваліфіковані спеціалісти; молоді матері);

2) залежно від типу референції (зовнішній тип; внутрішній тип; змішаний);

3) залежно від особистих причин працівника (гроші; особиста вигода; інтерес; почуття обов'язку).

При побудові системи мотивації керівнику малого підприємства слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково. Це допоможе йому зробити систему мотивації економічно ефективною.

Також у список стимулів можна включити компенсаційний пакет, роль якого дуже значна для працівників. За допомогою компенсаційного пакета можна:

- 1) контролювати плинність кадрів;
- 2) збільшувати вмотивованість персоналу; збільшити показники продуктивності праці; залучити до компанії потрібних працівників;
- 3) забезпечити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі;
- 4) створити позитивний імідж компанії на ринку.

Керівникам малих підприємств, при формуванні компенсаційного пакета, потрібно враховувати індивідуальні потреби людей.

Індивідуальний підхід до визначення складу компенсаційного пакета допомагає ефективно мотивувати працівників. Для цього керівнику малого підприємства необхідно розділити всіх працівників на певні умовні групи, залежно від життєвих пріоритетів кожного із них, а саме: мисливці за бонусами; домосіди; матеріалісти; в'язні; мисливці за похвалою; ініціатори.

Користуючись поділом працівників, керівник малого підприємства може розробити індивідуальну систему мотивації для кожного співробітника або для групи співробітників. Тому що від цього залежить ефективність роботи не тільки самого працівника, але й усієї організації в цілому.

Слід зауважити, що у структурі компенсаційного пакета працівника повинна бути компонента, що мотивує досягнення мети діяльності фірми. Заохочення співробітників тільки за індивідуальні досягнення може знижувати загальну економічну ефективність діяльності підприємства.

СЕКЦІЯ «ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ТУРИЗМІ»

УДК 378:004.4

Морозов Д. М. канд. техн. наук, доц. ЗНТУ

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАННЯ

Незліченні звіти, огляди та дослідження, як один, свідчать, що індустрія eLearning не вповільнюється у своєму стрімкому розвитку. Навпаки, все більше людей і компаній користуються електронним навчанням і беззастережно визнають його ефективність і зручності.

Очікується, що в 2015 році світовий ринок eLearning досягне загального обсягу \$ 107 млрд. Сукупні продажі в сегменті асинхронного навчання (self-paced learning) в 2010 році досягли \$ 32100 млн, а протягом п'яти останніх років середній темп річного зростання в цій галузі склав приблизно 9,2%. Це означає, в 2015 році приблизний дохід від продажів в self-paced learning на світовому ринку eLearning складе \$ 49 900 млн.

Темп зростання ринку eLearning – важливий показник, який демонструє, наскільки інтенсивно розвивається ринок в конкретній країні. На основі темпу зростання можна прорахувати приблизний прибуток, що принципово значуще для інвесторів, що готові вкладати в закордонні проекти з електронного навчання.

Перші два місяця, поділили майже на рівних Індія і Китай, що цілком очікувано – ці три мільярди трудяг, здійснюючи економічні скачки в розвитку планетарного масштабу, гостро потребують в освіті. Причому, бажано – найбільш недорогому та доступному кожному, яким і є eLearning. Малайзія не особливо відстає, і ці три «азіатських тигра» наших днів можуть бути дуже привабливими для інвесторів в електронне навчання зі своїми темпами зростання від 41 до 55%!

Світовий ринок Learning Management System в 2013 році склав \$ 2 550 млн, а сукупний темп річного зростання досяг приблизно 25,2% (рис. 1). Іншими словами, очікується, що загальний обсяг глобального ринку LMS складе близько \$ 4 млрд в 2015 році і більше \$ 7 млрд – в 2018 році.

Також передбачається, що найбільшу частку доходів з цієї суми складе обсяг північноамериканського ринку LMS.

Глобальний ринок освітніх послуг, що надаються за допомогою мобільних пристроїв, досяг \$ 5,3 млрд в 2012 році. Експерти прорахували, що середній річний темп зростання на ринку повинен скласти до 2017 року 18,2%.

Світовий обсяг Mobile-Learning в 2015 році досягне \$ 8,7 млрд, прогнозують дослідники ринку, а в 2017 році складе вже \$ 12,2 млрд (рис. 2). Примітно, що в 2012 році топ-список країн за кількістю користувачів гаджетів і мобільного навчання очолювали США, Японія, Південна Корея, Китай та

Індія. До 2017 року цей рейтинг очоляють Китай, США, Індонезія, Індія і Бразилія, вважають експерти.

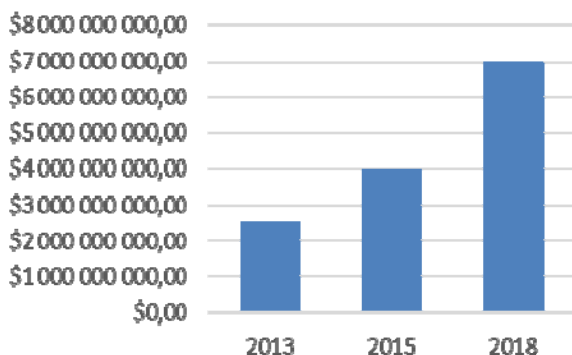


Рис. 1 – Ринок систем управління навчання – LMS

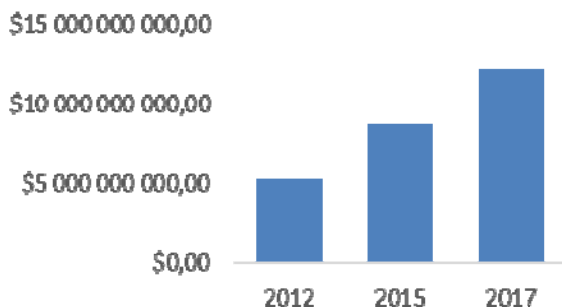


Рис. 2 – Ринок мобільного навчання

В даний час 8% всіх компаній в світі успішно використовують Масові відкриті онлайн-курси – MOOCs. Ще 7% підприємств розглядають експериментальне введення MOOCs. На думку експертів, у найближчі пару років ці показники виростуть до 28%.

Більше 350 компаній у світі співпрацюють з найпопулярнішими платформами MOOCs – Coursera і Udacity. При цьому основна мета таких компаній – в ході навчання виявити кращих студентів для відбору кращих кандидатів на свої посади.

Корпорація Google зарахувала 80000 своїх співробітників на курс по HTML5, реалізований на платформі Udacity.

Очікується що обсяг ринку кооперативного онлайн-навчання значно зросте до 2017 року. За прогнозами експертів, він буде щорічно підвищуватися на 13% в цей період.

Незважаючи на те, що eLearning використовують компанії різних масштабів, основними покупцями товарів і послуг eLearning є великі компанії.

Зараз, більш, ніж будь-коли, компанії і самі студенти звертаються до eLearning для досягнення своїх особистих і професійних цілей. І 2015 обіцяє, що на цьому ринку буде ще більше учнів, ніж у попередні роки.

УДК 378:004.4

Домашенко С. В. канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

СТВОРЕННЯ ЕЛЕКТРОННИХ НАВЧАЛЬНИХ КУРСІВ – ШЛЯХ ДО ІНФОРМАТИЗАЦІЇ ОСВІТИ

Широкі впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у сферу освіти і науки, використання навчальних інформаційних ресурсів мережі Internet і нових освітніх технологій, зокрема електронного, дистанційного, мобільного та комбінованого навчання, є одним з пріоритетів вищої школи сьогодні. Серед переваг використання сучасних освітніх технологій можна відзначити оперативний зворотний зв'язок між суб'єктами навчального процесу, візуалізацію навчальних матеріалів, автоматизацію інформаційно-пошукової діяльності та інформаційно-методичного забезпечення, організаційного керування навчальною діяльністю студентів й контролю за її результатами. Тому є очевидною актуальність дослідження різних аспектів створення й упровадження такого роду інновацій у навчальний процес і визначення якості електронних освітніх ресурсів.

З метою ефективного застосування інформаційно-комунікаційних та інтернет-технологій створено електронний навчальний курс (ЕНК) з дисципліни «Захист прав споживачів» для студентів 5 курсу спеціальності «Туризмознавство» на базі платформи Moodle.

Moodle – це модульне об'єктно-орієнтоване середовище дистанційного навчання, безкоштовний веб-додаток, відкрита система, викладена мовою PHP з використанням MySQL, Microsoft SQL Server.

ЕНК «Захист прав споживачів» створено для організації електронного навчання студентів очної та заочної форм навчання. Курс може використовуватися для навчання та атестації навчальної роботи, тобто модульно-рейтингової оцінки знань. Матеріали ЕНК відповідають вимогам і завданням Болонської конвенції. При створенні курсу застосовані засоби інтернет та інформаційних технологій.

Навчальний матеріал курсу подано у структурованому вигляді. Структура курсу містить загальну характеристику курсу, два змістових модуля та розділ підсумкової атестації.

Загальна характеристика курсу містить: новини курсу; мета і завдання курсу; програма (робоча програма) курсу; структура курсу; форми контролю та критерії оцінювання навчальної діяльності студентів з курсу; перелік друкованих та інших інформаційних ресурсів з курсу; глосарій курсу.

Кожний модуль має назву, що розкриває його значення. Модулі наповнені інформаційними та навчально-методичними матеріалами. Це – теоретичний матеріал (електронний конспект лекцій), матеріали для практичної підготовки (подано зміст завдання, методичні вказівки виконання, критерії оцінювання), завдання для самостійної роботи, модульний контроль сформовано як тести.

Текст лекцій подано у вигляді ресурсу «Урок», що дає змогу самостійно оволодіти матеріалом та відповісти на запитання. Викладач може оцінити роботу студента.

ЕНК «Захист прав споживачів» містить матеріали для практичної підготовки, що містять загальний текст завдання, методичні вказівки, індивідуальні завдання та оцінювання. Виконане завдання відправляється викладачу на перевірку у вигляді одного або декількох файлів. Оцінку та коментарі викладача студент отримує в електронній формі.

Результати своєї роботи студент може переглянути в журналі оцінок, куди він має доступ у будь-який час і у будь-якому місці.

Тестові завдання курсу «Захист прав споживачів» різнотипові: у закритій формі, на відповідність, вкладені форми, множинний вибір, стислі відповіді та охоплюють зміст курсу.

ЕНК «Захист прав споживачів» – це комплекс навчально-методичних матеріалів, система контролю знань, атестації студентів, дистанційного консультування. Під час засвоєння матеріалу за допомогою ЕНК студенти мають можливість мати доступ до необхідних теоретичних матеріалів, спілкуватися з викладачем через форум, службу електронних повідомлень, чат, переглядати свої здобутки у вигляді балів за окремі види діяльності, а також у вигляді суми балів за окремі теми, види контролю, що зберігаються в електронному журналі. Це надає студентам можливість постійно контролювати свій рівень навчальних досягнень та стимулює до покращення результатів.

Використання ЕНК «Захист прав споживачів» у навчанні дає змогу звільнитися від рутинної роботи, надає переваги доступності навчальних ресурсів в інтернеті, можливості для підвищення ефективності сприйняття матеріалу за допомогою інтерактивних елементів і спрощення проміжного контролю знань студентів за допомогою автоматизованих тестів і контрольних робіт.

Впровадження елементів електронного навчання – це оволодіння новими інформаційно-комунікаційними технологіями, інструментами електронного навчання, яке, у свою чергу, вимагає розвиненої технологічної інфраструктури, в тому числі і достатньої кількості комп'ютерів для забезпечення студентів навчальними місцями, а також розвиненої телекомунікаційної системи.

РОЗРОБКА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНІ МОДЕЛІ В УПРАВЛІННІ ТА ЕКОНОМІЦІ» В СИСТЕМІ MOODLE

Електронні навчальні курси розробляються за допомогою різних програмних продуктів, що дозволяють представляти його вміст у форматах Інтернету (HTML). Це можуть бути як найпростіші розробники веб-сайтів, вбудовані в текстові редактори, так і такі програми, як MS FrontPage, MS Publisher та ін. Курси можуть розроблятися і за допомогою спеціальних програм-оболонки, призначених для дистанційного навчання (WebCT, Lotus Learning Space, BlackBoard, Moodle, Доцент, Прометей і т. д.). Відмінність лише в тому, що в спеціальних програмах відразу задається шаблон структури курсу.

Для розробки навчального курсу використовувалися тільки нові актуальні матеріали та розробки. Впровадження цього комплексу в навчальний процес суттєво поліпшить програмно-методичне забезпечення з цієї дисципліни. Навчальний комплекс надає студенту нові засоби доступу до інформації та опановує активну форму навчання. В таких умовах набуває розвитку самостійність студента щодо керування процесом навчання та контролю за його результативністю.

Електронний навчальний курс повинен містити наступні структурні компоненти:

- загальні відомості про курс: його призначення, цілі, задачі, зміст (структура), підсумкові документи;
- довідкові матеріали;
- блоки для встановлення контакту з користувачами;
- навчальний курс, структурований за модулями;
- блок завдань, направлений на засвоєння матеріалу, формування та закріплення практичних умінь і навичок;
- блок контролю.

Розроблений навчально-методичний комплекс є зручним інструментом програмно-методичного забезпечення навчального процесу при вивченні студентами економічних спеціальностей дисципліни «Економіко-математичні моделі в управлінні та економіці», має широкі можливості для проведення тестування, допомагає оптимізувати навчальний процес, підвищує пізнавальну активність студентів. Це, в свою чергу, забезпечує високий рівень засвоєння знань з курсу і дозволяє використовувати технології дистанційного навчання через мережу Internet, що значно розширює можливості для самостійної роботи студентів над курсом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андреев А. В. Практика электронного обучения с использованием Moodle / А. В. Андреев, С. В. Андреева, И. Б. Доценко. – Таганрог: Изд-во. ТТИ ЮФУ, 2008. – 146 с.
2. Анисимов А. М. Работа в системе дистанционного обучения Moodle: Учеб. пособ. / А. М. Анисимов. – Харьков : ХНАГХ, 2009. – 292 с.
3. Гильмутдинов А. Х. Электронное образование на платформе Moodle. / А. Х. Гильмутдинов, Р. А. Ибрагимов, И. В. Цивильский. – Казань : КГУ, 2008. – 169 с.

УДК 379.85:004

Гнєздовський О. В. старш. викл. ЗНТУ

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ТУРИЗМІ

Туризм – це сектор економіки, де за допомогою сучасних комп'ютерних технологій можна отримувати більший прибуток. Мова йде про бронювання і резервування готелів, квитків на різні транспортні засоби, круїзів та інше. Сьогодні у таких найбільших систем, як Ата-deus, Gabriel, Sabre, Word Span, Apollo та інших є представництва в Internet. Крім того, за допомогою Internet-технологій туристські фірми економлять кошти, скорочуючи витрати на міжнародні телефонні розмови та розсилку факсів.

Характер і структура туризму постійно зазнають змін. За допомогою нових технологій можна чудово організувати відпустку, яка буде конкурентоспроможною з традиційною пропозицією. Змінюючи масовий, стандартний і комплексний туризм, з'являються нові види, які зроблені на замовлення з урахуванням попиту.

На новий туризм впливають багато факторів. Мова йде про демографічні зміни (старіння населення), стиль життя, характер роботи, частоту і тривалість відпусток. Люди хочуть нових і нестандартних подорожей. У них росте обізнаність, потреби, це є стимулом для туристського бізнесу, інновацій і нововведень. Багато інноваційних туристичних продуктів зайняли певну нішу на ринку (наприклад, розвиток екологічного, пригодницького, екстремального туризму).

Щороку все більше турфірм використовують системи бронювання і резервування готелів та квитків. За допомогою таких систем бронюються місця в готелях по всьому світу, виходить свіжа інформація про те, які є умови бронювання, ціни, знижки, причому за саме мінімальний час, і не виходячи з

офісу. Раніше на це потрібно було витратити набагато більше часу, сил і грошей. Система Alean є проектом, який з'явився в Internet, і, завдяки йому, в єдину технологічну мережу об'єдналися тур-агенти, туроператори, а також об'єкти розміщення. Тепер можна безпосередньо забронювати місця за кордоном. Є зручна інформаційна пошукова система, яка допомагає знайти відповідь на будь-яке питання клієнта всього за кілька секунд. Всі зміни відразу вносяться в систему. Дані про наявність місць у готелях після кожного бронювання оновлюються автоматично. Агентства, які входять в цю в систему, використовують вже останню, свіжу інформацію, а не торішні дані. Учасникам системи Alean не потрібно дороге програмне забезпечення, тому що її основу складають стандартні технології мережі Internet.

Інший приклад – система Worldhotel, за допомогою якої можна бронювати готелі всього світу, і система ABC Travel Center, де міститься інформація про транспорт, квитки, оренду автомобілів, круїзи і багато іншого. Часто в таких системах можна придбати гарячу путівку або авіаквиток на кілька відсотків дешевше.

І тепер навіть великими та успішними організаціями вносяться важливі зміни у філософію довгострокового планування.

За допомогою новітніх технологій впроваджуються е-туризм (e-tourism), е-подорожі (e-travel) і туристські інформаційні системи.

Е-туризм є онлайнною службою, яка забезпечує прямі продажі послуг туризму кінцевому споживачеві. В ній поєднуються виробники, турагенти та посередники.

Е-подорожі є онлайнною інформаційною службою, яка дає консультації з питань, які виникають при плануванні поїздок і подорожей.

Туристськими інформаційними системами обслуговуються і отримують від них інформаційну підтримку організації, профіль яких – е-туризм та е-подорожі. Інформація, яку отримують з цих джерел, є вихідною точкою для тих, хто планує подорожі, зіставляє ціни і динамічно komponує тури.

Ринок турпослуг зараз інтенсивно структурується, до цього призвела нова технологічна хвиля. Різко знизилася вартість звернення. Тепер будь-яке агентство, яке складається з 2–3 чоловік, може користуватися послугами, раніше недоступними їм. Це означає, що невеликі турагентства зможуть стати серйозними конкурентами для великих організацій.

Щодня завдання управління технологіями стають все більш складними, оскільки зростає міжнародна і внутріукраїнська конкуренція, розвиваються технології і наука. Стає набагато більше підготовлених фахівців, які можуть займатися технологіями в туристському бізнесі.

РОЗРОБКА РЕЛЯЦІЙНОЇ МОДЕЛІ БАЗИ ДАНИХ

В роботі розглядається підхід до розробки реляційної моделі системи управління базами даних (СУБД). Наприкінці 60-х років з'явилися роботи, в яких обговорювалися можливості використання різних табличних даталогічних моделей даних, тобто можливості використання звичних і природних способів представлення даних. Найбільш значною з них була стаття співробітника фірми IBM доктора Е. Кодда, де, ймовірно, вперше був застосований термін «реляційна модель даних».

Будучи математиком за освітою, Е. Кодд запропонував використовувати для обробки даних апарат теорії множин (об'єднання, перетин, різниця, декартовий добуток). Він показав, що будь-яке представлення даних зводиться до сукупності двовимірних таблиць особливого вигляду, відомого в математиці як відношення, – relation.

Реляційні моделі даних в даний час здобули найбільшу популярність і практично всі сучасні СУБД орієнтовані саме на таке представлення даних.

Реляційну модель можна представити як особливий метод розгляду даних, що містить і власне дані (у вигляді таблиць), і способи роботи і маніпуляції з ними (у вигляді зв'язків). Реляційна модель передбачає три концептуальні елементи: структура, цілісність і обробка даних, як втім, і більшість нереляційних моделей. У цих елементах є свої спеціальні поняття, які коротко пояснимо.

Таблиця розглядається як безпосереднє «сховище» даних. Традиційно в реляційних системах таблицю називають відношенням. Рядок таблиці називають кортежем, а стовпець – атрибутом (властивість сутності в предметній області). При цьому атрибути мають унікальні (в межах відношення) імена. Кількість кортежів в таблиці називають кардинальним числом, а кількість атрибутів – ступенню. Для відношення передбачають унікальний ідентифікатор, тобто один або декілька атрибутів, значення яких в один і той же час не бувають однаковими – ідентифікатор називають первинним ключем. Домен – це множина допустимих однорідних значень для того або іншого атрибуту. Таким чином, домен можна розглянути як іменовану множину даних, причому складові частини цієї множини є логічно неподільними одиницями (як домен можуть виступати, наприклад, перелік прізвищ співробітників установи, проте не всі прізвища можуть бути присутніми в таблиці).

Відношення містить дві частини – заголовок і власне змістовна частина. Заголовок містить кінцеву множину атрибутів, а змістовна частина (тіло відношення) – множину пар імені атрибуту і його значення.

У реляційних базах даних (БД), на відміну від інших моделей, користувачу вказується, які дані для нього необхідні, а не як це робити. З цієї причини процес переміщення і навігації по БД в реляційних системах є автоматичним, а це завдання в таких СУБД виконує так званий оптимізатор. Його робота полягає, наприклад, в тому, аби найбільш ефективним способом провести вибірку даних з БД за запитом. Таким чином, оптимізатор, принаймні, повинен зуміти визначити, з яких таблиць вибираються дані, наскільки багато інформації в цих таблицях, який фізичний порядок записів в таблицях і як вони згруповані, тощо.

Крім того, реляційна СУБД виконує і функції каталогу. У каталозі зберігаються описи всіх об'єктів, з яких складається БД – таблиць, індексів, тригерів і тому подібне. Вочевидь, що це життєво необхідно для правильної роботи всієї системи – так, наприклад, оптимізатор використовує в своїй роботі інформацію, що зберігається в каталозі. Цікавий той факт, що каталог сам є набором таблиць, тому СУБД може маніпулювати ними традиційними засобами, не удаючись до якихось особливих прийомів і методів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дейт К. Вступ до система баз даних / Д. Кріс. – М. : «Вільямс», 2006. – 1328 с.
2. Коноллі Т. Бази даних: проектування, реалізація і супровід / Т. Коноллі, К. Бег. – М. : «Вільямс», 2003. – 1436 с.
3. Виейра Р. Программирование баз данных Microsoft SQL Server 2005. Базовый курс / Р. Виейра. – М. : «Диалектика», 2007. – 832 с.
4. Хандхаузен Р. Знакомство с Microsoft Visual Studio 2005 Team System / Р. Хандхаузен. – С.–П. : «Питер», 2006. – 416с.

УДК 378:004.4

Домашенко С. В.¹, Маслова Ю. А.²

¹канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-231 ЗНТУ

ДЕЯКІ АСПЕКТИ СТВОРЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ У СИСТЕМІ MOODLE

Сучасний світ – світ інформаційних технологій. Актуальним напрямом є використання інноваційних підходів у сфері освіти. Moodle – програмний продукт, що дозволяє створювати курси і web-сайти для дистанційної освіти в локальних та глобальній мережах.

Універсальність даної навчальної оболонки полягає в комплексному рішенні тих задач, що ставляться до подібних продуктів. Вона передбачає можливість створення повноцінного навчального курсу, безпечний дистанційний доступ студентів до складових курсів та можливість контролю знань з подальшим створенням електронних відомостей успішності.

Починаючи використання системи Moodle у своїй діяльності, викладачі зустрічаються з велетенськими технічними можливостями цієї системи. Розглянемо певні рекомендації до створення навчального курсу.

Використання стильової та ресурсної узгодженості між секціями курсу дозволить студентам, в свою чергу, узгоджувати свої дії на курсі. Це означає, що групування однакових елементів в різних частинах курсу повинно бути однаковим. Наприклад, теоретичний матеріал, лабораторні роботи, самостійна робота, контрольні роботи – все це повинно бути пізнаваним для студентів в будь-якій секції курсу.

Використання відповідних назв та опису секцій як коротких анотацій до теми вивчення. Не зайвим буде на початку секції написати коротку анотацію до модуля, що завжди буде нагадувати студенту, на яких питаннях необхідно зосередитися.

Не викладайте на основній сторінці курсу повнотекстові лекції (дехто для цього використовує ресурс «Напис»). Якщо курс – це тільки один матеріал, то це може бути виправдано. Натомість, кращим варіантом буде створення головної сторінки курсу як переліку гіперпосилань до повних навчальних матеріалів.

Не перенасичуйте головну сторінку курсу мультимедійними ресурсами. Також, недоречним буде розміщувати на основній сторінці курсу відео-ресурсів. Натомість, вбудуйте їх в ресурс «Сторінка». Подібні ресурси студенти повинні бачити тоді, коли в них є потреба, а не кожного разу, заходячи на курс.

Не виносьте на головну сторінку курсу всі ресурси підряд, не заставляйте користувачів прокручувати її знову і знову. Зокрема, дуже збільшена головна сторінка курсу виходить при використанні на ній великих картинок, відео-ресурсів, розширених описів кожної теми. Використайте замість кількох ресурсів «Сторінка», один ресурс «Книга» на різних сторінках якої розмістіть все, що потрібно.

Давайте ресурсам курсу змістовні, але не занадто довгі назви. Пам'ятайте, що ними потрібно буде оперувати в меню, журналі оцінок і т. д. І, хоча, у версії Moodle 2.4 довгі назви в меню та журналі оцінок автоматично скорочуються, потрібно привчатися до правильних підходів.

Дайте можливість студентам отримати навчальні ресурси для вивчення поза мережею. Наприклад, долучаючи pdf-версію. В цьому питанні гарним вибором є ресурс «Книга», який має режим для друку.

Використовуйте різні засоби Moodle для різних робіт. Наприклад, «Книгу» – для простого викладу багатосторінкового тексту, а «Урок» – для інтерактивного вивчення матеріалу (з використанням питань). Немає сенсу також підміна діяльності «Тест» діяльністю «Урок», вміщуючи в нього лише питання. Також, намагайтеся не використовувати на весь курс тільки один тип ресурсу. Пам'ятайте, що студенту потрібна самоперевірка, завдання, які потрібно вчасно зробити та здати на перевірку, групова робота та обговорення завдань. Для всього цього є різні ресурси.

Починаючи з версії Moodle 2.0, ми можемо надавати можливість студентам слідувати за своїм проходженням курсу. Налаштуйте слідування в автоматичному режимі або віддайте це право самим студентам. Нагадаю, що викладач також може переглядати повний звіт про стан проходження елементів курсу всіма студентами.

Нова версія Moodle також надає можливість використати гнучку систему обмежень у доступі до елементів курсу на основі проходження інших елементів. Це може бути – отримана оцінка або відмітка про успішне виконання. Залежність елементів можна комбінувати. Одним із простих і, в той же час, дієвих способів використання такої можливості є налаштування допуску до іспиту (заліку), в залежності від здачі всіх робіт або отримання необхідної кількості балів.

Використайте верхню секцію курсу для загального інформування студентів про курс. Додайте туди анотацію курсу, перелік тем для вивчення, календарний план вивчення, рекомендовану літературу, критерії оцінювання в курсі, словник термінів, тощо.

Це лише рекомендації, які можуть розвиватися разом із розвитком Moodle. Також, при створенні курсу потрібно враховувати аудиторію, для якої створюєте курс. Зокрема, курс, створений для підтримки денної форми навчання, буде значно відрізнятися від курсу, розрахованого для проходження за дистанційною формою навчання.

УДК 378:004.4

Козлова С. С.¹, Кулікова В. С.²

¹старш. викл. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-231 ЗНТУ

СПРИЙНЯТТЯ НАВЧАЛЬНОГО МАТЕРІАЛУ В ДИСТАНЦІЙНОМУ КУРСІ

Дистанційні курси (ДК), будучи авторською роботою викладачів ВНЗ, розрізняються мірою наочності представленого навчального матеріалу і мають різну міру сприйняття студентами інформації, викладеної в курсах. Ак-

цент уваги авторів ДК лише на відповідності курсу програмі дисципліни створює проблему низького сприйняття інформації студентами, оскільки реалізується формальний підхід до заповнення курсів текстовими матеріалами і окремими елементами ДК.

При цьому нині існують безліч різних підходів і технологічних прийомів, сприяючих підвищенню наочності начального матеріалу в електронному вигляді. Нині використовують широкий спектр наочних засобів навчання (малюнки, схеми, діаграми, фотографії, мультимедіа і інші графічні зображення, що пояснюють текст). Незважаючи на загальне визнання високої значущості принципу наочності навчання, він ще недостатньо використовується в електронних засобах навчання.

Найбільш ефективними дидактичними засобами для ДК є: образотворчі засоби наочності (малюнки, фото) і умовно-графічні засоби наочності (таблиці, схеми, графіки, діаграми і так далі), а також сучасні мультимедіа додатки (аудіо- і відеофрагменти, анімація).

Саме від наочності, в першу чергу, залежить швидкість сприйняття інформації ДК, її розуміння, засвоєння і закріплення отриманих знань.

Широке використання того або іншого виду ілюстрацій у важких для розуміння фрагментах тексту, що вимагають наочного роз'яснення, ілюстрації понять і визначень, явищ і процесів, а також оптимального використання ілюстрацій для «пожвавлення» усього матеріалу дозволяють поліпшити сприйняття, розуміння і засвоєння, оптимізувати час навчання, підвищити ефективність навчально-пізнавальної діяльності в цілому.

Вище перелічені завдання в частині реалізації принципу наочності з успіхом вирішуються нині за допомогою інформаційних і телекомунікаційних технологій.

Існують підходи і принципи, що дозволяють частково визначити доцільність використання того або іншого виду ілюстрацій. Зокрема, як показує досвід, ілюстративний матеріал треба використати в місцях, важких для розуміння навчального матеріалу, які потребують додаткового наочного роз'яснення, а також для узагальнень і систематизації тематичних смислових блоків (у кінці модуля, теми, параграфа); для загального «пожвавлення» навчального матеріалу і підвищення мотивації.

Принцип «чим більше ілюстрацій, тим краще» – неправдивий. Наявність великої кількості ілюстрацій в тексті, невиправдана кількість переходів на той або інший вид малюнків, надання «необмеженої» свободи пересування (за рахунок засобів комп'ютерної навігації) по усьому полю гіпертексту до інших об'єктів за допомогою посилань, може привести до зниження ефективності навчання.

Кількість ілюстрацій повинна визначатися змістом навчального матеріалу. Конкретна кількість ілюстрацій на сторінку або тему курсу спеціально не може бути встановлена.

Наочні засоби навчання найчастіше класифікують за змістом, характеру зображуваного і формі представлення:

- образотворча наочність;
- умовно-графічна наочність (логіко-структурні схеми або моделі);
- мультимедійна наочність (образотворчі, умовно-графічні ілюстрації).

Для поліпшення сприйняття навчального матеріалу в електронному курсі необхідно скорочувати об'єм тексту, в порівнянні з традиційними навчальними виданнями, приблизно на 50%. Увесь матеріал для курсів має бути розбитий на частини (сторінки, слайди). Інформація, представлена на сторінках, організовується не за принципом «продовження триває», а повинна носити відносно закінчене смислове навантаження. Кожен слайд повинен носити самостійний заголовок.

У дистанційному курсі має бути передбачена реалізація принципу дружнього інтерфейсу. Має бути передбачена можливість самостійної зміни користувачем розміру шрифту і колірного рішення сторінки.

Оформлення основного тексту курсу повинне відповідати вимогам, що пред'являються до оформлення документів.

Краще сприймається матеріал, розміщений як HTML– сторінка, до того ж, швидше завантажується і дає можливість редагувати матеріал.

СЕКЦІЯ «МІЖКУЛЬТУРНА ТА ПРОФЕСІЙНА КОМУНІКАЦІЯ ІНОЗЕМНИМИ МОВАМИ»

УДК 81–23

Щербаха О. Ю. Колегіум №98 учень 11 класу

ЕТИМОЛОГІЯ КАЛЕНДАРНИХ НАЗВ В АНГЛІЙСЬКІЙ МОВІ

Календарні назви є невід’ємною частиною лексичного складу мови, саме в них найрельєфніше відображаються культурні та історичні зв’язки носіїв мови з іншими народами. Під «календарними назвами» в цій науковій розвідці розуміються слова, що вживаються для номінації днів тижня, місяців. Мета цієї роботи полягає у формуванні загальної картини походження календарних назв в сучасній англійській мові. Для реалізації цієї мети спрямовується постановка наступних задач: по-перше, проаналізувати походження днів тижня та назв місяців в англійській мові; по-друге, виявити загальні риси в номінації календарних назв в германських та романських мовах. Активні історичні процеси, серед яких варто виокремити римську колонізацію Британських островів, скандинавську навалу та норманське завоювання, які мали колосальний вплив на формування словникового складу сучасної англійської мови.

Про що свідчить, приміром, той факт, що всі місяці в англійській мові мають латино мовне коріння. Назва першого місяця року за григоріанським та юліанським календарем *January* пов’язана з іменем давньоримського божества часу та початку – Януса (лат. Ianuarius), який символічно відкривав двері новому року. Назва другого місяця року *February*, пов’язана з римським ритуалом очищення (лат. Februa), що проходив 15 числа цього місяця. Назва *March* пов’язана з іменем римського бога війни Марса (лат. Martius). Назва четвертого місяця, *April* (лат. Aprilis), має декілька походжень. Перше з них пов’язано з латинським дієсловом «aperire», що позначало «відкривати», тобто місяць асоціювався з періодом розкриття квітів. За іншою версією, назва генетично пов’язана з іменем давньогрецької богині кохання Афродитою та її римським аналогом Венерою. Місяць *May* пов’язують з іменем римської богині Майї (лат. Maia), що ототожнювалась з родючістю. Перший літній місяць *June* (лат. Junius) давні римляни називали на честь богині родинного заступку Юнони. Місяць *July* (лат. Julius) був названим на честь римського імператора Юлія Цезаря. Місяць *August* теж пов’язаний з іменем давньоримського імператора Октавіана Августа. Назви осінніх місяців *September*, *October*, *November* та першого місяця зими *December* походять від латинських числівників «septem» – сім, «octō» – вісім, «novem» – вісім та «decem» – дев’ять, що описували порядковий номер місяців в давньоримському календарі до реформ Юліана, який починався з березня.

Назви днів тижня в англійській мові пов'язані з іменами скандинавських та саксонських божеств. Назва *Monday* походить від бога нічного світила та тіней – саксонського міфології Ману. Етимологія *Tuesday* пов'язана з іменем бога війни у саксонських племен Тьюско. Походження *Wednesday* пов'язано з іменем верховного бога скандинавської міфології Водином. Назва *Thursday* походить від імені скандинавського бога грому Тора. Жіноче божество домашнього вогнища та затишку Фріга (Фрея) стало основою для номінації *Friday*. *Saturday* – єдиний день в англійському тижні, що в своїй назві залишив латинське коріння, на честь римського бога Сатурна. *Sunday* завдячує своїй назві богу сонця Санні.

В перспективі подальшого дослідження планується компаративний аналіз календарних назв в германських, романських та слов'янських мовах з метою виявлення спільних та відмінних рис у мовному вираженні плинності часу та його вимірюванні народами Європи.

УДК 81.243

Скірта А. А. студ. гр. ГП-124 ЗНТУ

КОНЦЕПТ «CRIME» В АНГЛІЙСЬКІЙ МОВІ

В XXI сторіччі активно змінюються всі царини життя людини, в тому числі і царина правознавства. Нові соціальні та технологічні умови стають підґрунтям для нових видів злочинів та покарань. Лінгвістичний опис словникового складу англійської мови, що генетично пов'язаний з концептосферою «CRIME», все ще залишається на маргінесі в дослідженнях українських англістів. Все це зумовлює актуальність цієї наукової розвідки.

В англійській мові традиційно концепт «CRIME» асоціюється з незаконними діями, що приносять шкоду, яка має матеріальне вираження чи впливає на життя чи здоров'я людини. Наведемо приклади, що входять в семантичне поле цього концепту: *robbery, forestall, plunder, looting, burglary, theft, shoplifting, fraud, carjacking, assault, mugging, murder, rape*. Для номінації злочинців в англійській мові існує більш ніж 40 синонімів, що вербалізують виконавців різних за тяжкість видів та форм злочинів, приміром: *criminal, thief, crook, burglar, mugger, robber, pickpocket, rapist, offender, law-breaker*.

Однак розвиток мережевих технологій спровокував появу нових видів злочинів, що виходять за рамки традиційної рецепції концепту «CRIME». Неологізми, пов'язані з кіберзлочинністю, доволі часто не мають перекладу українською мовою, ці злочини є реаліями певних країн та не стали частиною кримінальної практики злочинців на теренах України, приміром: *apple-*

picking – незаконне використання та продаж нелегальної продукції комп'ютерної корпорації APPLE; *914scam / Nigerian Letters* – поширений вид мережових злочинів, сенс якого полягає у масовій розсилці листів на електронні скриньки, в листах злочинці просять допомоги їм отримати багатомільйонну спадщину, обіцяючи солідний процент від суми за умови маленької матеріальної допомоги на оплату хабарів місцевих чиновників, які не хочуть безкоштовно видати їм спадок; *bitlegging* – піратська діяльність з оригінальним медіа контентом.

Активні глобалізаційні процеси також стали причиною появи нових видів злочинів, *copyfraud* – створення та продаж псевдо-брендових товарів; *burn and return* – незаконне копіювання та продаж аудіо дисків. Відкритість міжнародних кордонів та підвищення мобільності населення спричинило новий рівень терористичних злочинів: *a-geographic criminal* – злочинець, що не має жодного громадянства; *bioterrorist* – терорист, що використовує біологічну зброю; *dark biology* – використання біологічних організмів в лабораторних закладах для потреб терористичних організацій; *VBIED* – транспортний засіб, що використовується, як тимчасова схованка для бомб; *franchise terrorism* – вид терористичної діяльності на замовлення міжнародних синдикатів; *jihobbyist* – апологет терористичних угруповань, який не бере участі в організаціях злочинів, але симпатизує будь-яким виявам терористичної активності.

Вивчення концепту «CRIME» виходить за рамки лінгвістичної науки, бо систематизація лексичних одиниць вимагає залучення фахівців різних галузей знань. Вивчення зарубіжного досвіду в царині криміналістики та боротьби з новими видами злочинів може допомогти зупинити їх поширення на території нашої держави.

УДК 81'243

Ількаєв О. В. студ. гр. МТУ–131 ЗНТУ

THE MAIN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF NEOLOGY IN TOURISM SPHERE

The active development of international tourism which was caused by the change of dichotomy «labor – rest» in the second half of the 20th century, gave rise to a great amount of new professional as well as everyday words and terms for scientific investigation of linguists world-wide. The problem of tourism neology is getting more and more actual topic for specialists in tourism sphere in post Soviet countries as most of the new words have English origin and have no equivalents in Slavic languages, so mostly they are used as professional jargon or functional lexis

among the specialists in tourism. On the other hand, people who travel and tourists use this vocabulary more and more often in their everyday life and this tourism vocabulary is frequently represented in media texts.

The aims of this essay are to highlight the main trends in the neology in tourism sphere. It is possible to differentiate the new vocabulary into several groups: type of vocation (reasons who people travel); type of tourist. There are some words which are related to the first group – type of vocation:

dark tourism – a kind of tourism that involves travelling to places associated with death, destruction, or a horrific event;

daycation – a day trip or other short vacation that does not require an overnight stay.

extreme tourism – a kind of tourism that involves travelling to dangerous places or participating in dangerous events.

fake-ation – a vocation where a significant amount of time is spent reading email and performing other work-related tasks.

fertility tourism – a practice of traveling to another country for fertility treatments.

intellectual tourism – a kind of tourism in which the main goal of the trip is to educate or enlighten.

mancation – a type of vocation when all the participants are men.

microvacation – a very short trip.

nanobreak – a brief vacation, particularly one that includes just one night away from home.

naycation – time off from work spent without travelling and without spending money on leisure activities.

poorism – travel that includes tours of or accommodations in slums or dangerous urban neighborhoods.

sightjogging – sightseeing while running.

staycation – a stay-at-home vacation.

togethering – vacationing with one's extended family or friends.

The next type of new words relating to tourism concept is associated with the type of tourists:

agritourist – a tourist who watches and participates in agricultural activities.

apple tourist – a person whose vacation consists of visiting apple orchards and purchasing apples and apple-related products.

architourist – a tourist who visits other countries and cities mainly to study the architecture.

digital nomad – a tourist who uses technology, particularly wireless networking, to work without requiring an office or other fixed address.

flashpacker – a backpacker who travels in style.

grey nomad – a retired person who travels extensively, particular in a recreational vehicle.

grief tourist – a person who travels to the scene of a recent tragedy to mourn the victim or victims.

labor tourist – a person who lives in one country and works in another.

leaf peeper – a person who, at the appropriate time during autumn, seeks out an area where many or most of the tree leaves have turned color.

narco-touris – a person who travels to a foreign country to sample the local drugs or the indigenous narcotic plants.

Par-Don – a person who splits his or her time between Paris and London.

reverse commuter – a person who travels against the normal flow of rush hour traffic, such as from their home in the city to their job in the suburbs.

weather tourist – a tourist who travels to see different natural phenomena.

This short list describes the most popular types of new kinds of tourism and participants of these activities. Summarizing the information we can see that new kinds of recreational activities satisfy the growing niche needs of contemporary tourists and go far beyond traditional understanding of touristic activities of twentieth century.

УДК 811.22

Лукач Т. В. студ. гр. МТУ-112 ЗНТУ

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПАРЕМІЙ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЇ (НА МАТЕРІАЛІ НІМЕЦЬКОЇ МОВИ)

Прислів'я мають культурно-національну специфіку, тобто постають з побутово-емпіричного, історичного та духовного досвіду, який відбивається в мові будь-якого народу. Але, з іншого боку, прислів'я мають інтернаціональні відповідності (еквіваленти, також аналогії – та ж мудрість, але передана різними словами), тобто спираються на однорідне сприйняття.

В російській лінгвістичній літературі використовуються два терміни: приказка (відноситься до групи слів) і прислів'я (закінчене речення). В німецькій мові є лише один професійний вираз «Sprichwort», хоча дані два різновиди також мають місце бути, напр.: *keine Rosen ohne Dornen* та *Wie man in den Wald hineinschreit, so hallt es wieder*.

В сучасній науці існує безліч класифікацій паремій. Для німецької літератури характерна класифікація, що представлена у праці Фрідріха Зейлера «Deutsche Sprichwörterkunde». Типовим для цієї роботи є те, що вона систематизує лише один вид стійких сполучень слів, а саме такі, в яких є експре-

сивність, емоційність, оцінний характер. Таким чином Зейлер розрізняє наступні групи фразеології: прислів'я (Sprichwörter); літературні варіанти прислів'їв – афоризми, сентенції (Aphorismen, Sentenzen); приказки (die sprichwörtliche Redensarten); парні словосполучення (die sprichwörtliche Formeln); крилаті слова (geflügelte Worte).

Значного поширення набула структурно-семантична класифікація одиниць німецької мови, принципи якої запозичені з класифікації академіка В. В. Виноградова для фразеологічних одиниць російської мови. Взявши за принцип семантичну спаяність компонентів, В. В. Виноградов виділяв [1, с. 54]:

- фразеологічні зрощення (або ідіоми) – абсолютно неподільні словосполучення, значення яких незалежне від їх лексичного складу;

- фразеологічні єдності – відрізняються від фразеологічних зрощень тим, що тут значення цілого зв'язано з розумінням потенційного смислу слів, які утворюють цей вираз. Сюди відносять окрім стійких словосполучень з явним переносним значенням (типу «*Stein ins Wasser werfen*» – «спонукати»), парних сполучень слів («*mit Sack und Pack*» – з усіма пожитками), афоризмів («*Wer fremde Sprache nicht kennt, weiß nicht von seiner eigenen*» (Goethe) також прислів'я («*Wer Wasser fürchtet, muss sich nicht baden*»);

- фразеологічні сполучення – відрізняються в корні від фразеологічних зрощень та єдностей. Фразеологічні сполучення утворюються зі слів з не вільними, зв'язаними значеннями, які виникають як переносні на базі основного значення.

Деякі радянські германісти вважають доцільним розділяти фразеологію німецької мови на фразеологічні єдності (сюди входять також фразеологічні зрощення) та фразеологічні сполучення. Проте, німецькі фразеологічні одиниці мають більшу рухливість компонентів. Незважаючи на численні дослідження фразеологічних одиниць, проблемою залишається їх класифікація. Найавторитетнішою сьогодні вважається класифікація німецької мови, яку запропонувала І. І. Чернишова [2, с.78]:

1. перша група охоплює фразеологічні одиниці, що виконують чисто називну чи номінативну функцію: географічні назви: *der Nahe Osten*, назви організацій, установ, підприємств, партій: *die Nationale Front*, складні терміни: *Lautverschiebung*, деякі нетермінологічні сполучення: *die wilde Rose*;

2. фразеологічні одиниці другої групи є, як правило, експресивними синонімами до вже існуючих лексичних одиниць словникового складу мови. До них авторка відносить власне ідіоми: *den Stab über j-n brechen*, образно-мотивовані фразеологічні сполучення: *den Ton angeben*, парні сполучення слів (Wortpaare): *Tag und Nacht, klipp und klar*, «крилаті слова» або «крилаті вирази»: *die verbotene Frucht*, традиційні порівняння (stehende Vergleiche): *furchtsam wie ein Hase* та прислів'я: *Gestohlenes Wasser ist Wein*.

Варто зазначити, що останні структурно і семантично займають особливе місце серед інших фразеологічних одиниць. Прислів'я еквівалентні не слову, а реченню, виражають не поняття, а ціле судження. Також виділені такі особливості, як замкнутість форми, повчальний смисл, використання особливих художніх засобів (образність, короткість, ритм, рима, паралелізм).

Отже, сформулюємо наступне «робоче» визначення поняття «паремія»: паремія – стала у мові та відтворювана у мовленні анонімна фразеологічна одиниця, яка має узагальнюючий характер і, як правило, образну мотивацію та дидактичний зміст. До паремій у лінгвістиці традиційно відносять прислів'я і приказки, при чому кожне з них має певні особливості: прислів'ям є зазвичай закінчений вислів зі специфічним римо-фонетичним оформленням, а приказка є незавершеним висловом, який може бути частиною прислів'я, а іноді лише влучним висловом без образної мотивації та дидактичного змісту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Виноградов В. В. Проблемы русской стилистики / Виктор Владимирович Виноградов – М. : Высшая шк., 1981. – 320 с.
2. Чернышова И. И. Устойчивые словесные комплексы в языке и речи (по материалам немецкого языка) : пособ. / И. И. Чернышова. – М. : Высшая школа, 1980. – 141 с.

УДК 81.42

Лузан А. П. Студ. Гр. Мту–121 знту

ЯЗЫКОВЫЕ СРЕДСТВА ОЦЕНКИ В ТУРИСТИЧЕСКОЙ РЕКЛАМЕ

В туристическом бизнесе реклама нацелена на создание условий для положительного восприятия реципиентом рекламируемого продукта. В идеале данный продукт должен восприниматься как «самый лучший» в ряду однотипных объектов.

Оценка определяется в лингвистике как выраженное в языковом знаке отношение субъекта оценки к ее объекту в диапазоне «хорошо-плохо». Ведущее место среди языковых средств оценки занимают лексические.

Используя разные критерии, лексические единицы, способные эксплицитно (в явной, открытой форме) передавать положительную оценку в англоязычной туристической рекламе, можно разделить на несколько типов. Во-первых, дифференцируются средства абсолютной и сравнительной оценки. При абсолютной оценке используется оценочный предикат «good» (Hotels in India are all *conveniently* located to all the major cities attraction as well the transportations of the city), при сравнительной – «better than» и «the best of» (Aimed

at providing quality and efficient services to you, India hotels make your stay more comfy; Malaysia tour packages include the most exciting cities of the Orient).

Во-вторых, различают средства рациональной и эмотивной оценки. Способ обоснования рациональной оценки описывается как «я считаю», оценка при этом ограничивается квалификацией определенного объекта-денотата (Just relax and enjoy the *eco-friendly, economical and comfortable* journey by using Eurail Global passes). Способ обоснования эмотивной оценки представляют как «эмоционально реагирую», оценка объекта осуществляется через эмоциональную реакцию оценивающего субъекта (Europe offers a huge array of travel destinations for a *fabulous* travel exploration; Hong Kong tour offers visitors a *multitude of fantastic* entertainment).

Считается, что эмотивное отношение к объекту передается и через другие экспрессивные лексические единицы, среди которых выделяют образные (*sky-kissing* skyscrapers of Melacca; *a paradise* for holidaymakers) и интенсивные (*a superb* holiday destination in the world; *the oldest* rainforest in the world).

Средства рациональной оценки, в свою очередь, могут подразделяться на несколько разновидностей, в зависимости от критерия, по которому выносятся оценка. В частности, различают средства утилитарной оценки, связанной с присутствием у объекта практических свойств (Dubai tour packages are *attractively priced and readily available*), эстетической оценки (New Zealand offers *beautiful landscapes* decorated with *lush green forests; emerald valleys, clear blue sky, and snow capped mountains* of Kashmir) и социально-нормативной оценки, обусловленной соответствием социальным нормам и стереотипам (It is a premier travel organization having proven a track record of providing the highest quality of *professional* travel services).

Социальные нормы и стереотипы исторически изменчивы, поэтому еще одну группу составляют лексические единицы, которые в настоящий момент относятся в системе языка к нейтрально-оценочным, но приобретают положительно-оценочный заряд в туристическом дискурсе. Среди них можно назвать словесные знаки, которые ассоциируются с чистотой и первозданностью природы (Thailand offers *raw beauty* to explore; Hong Kong *preserves nature in its best possible way, supported by the rarest species of fauna*), спокойствием и безмятежностью (the *tranquil* lakeside resorts of Zermatt in Switzerland; Weekend Break in different destinations in India means *a complete get away from busy life*), культурно-историческим наследием (Melacca is a popular town, *immersed in history*; Dubai is *the land of heritages and architectural splendors*), культурным разнообразием (*The intermingling of ancient and the contemporary* makes Malaysia a mesmerizing place to visit; Malaysia offers an enthralling *cultural mix* with colorful festivals, unique arts, crafts, architecture; Melacca presents *an interesting combination of Chinese, Portuguese, Dutch and British cultures*; Hong Kong is a *cosmopolitan* city), активным отдыхом (Switzerland tourism

includes several adventurous activities as boating, skiing, shopping, etc.; Egypt is highly visited for its adventurous activities as Red Sea scuba diving), свободой и разнообразием выбора (Australia tour packages offer its visitors flexibility and variety; Hong Kong shopping incorporates a sheer variety of products and brands in all prices and ranges; With Freestyle Cruising you're free to do whatever, whenever you want).

В качестве языкового материала в работе использовались рекламные объявления, размещенные в марте-апреле 2015 г. на официальном сайте популярного индийского турагентства Flexi Tours (<http://www.flexitours.net>). Наиболее активно использовались лексические средства сравнительной, эмоциональной и социально-нормативной разновидностей оценки.

УДК 81.243

Драч І. Л. студ. гр. МТУ-141 ЗНТУ

ЕСТЕТИКА І ПРАГМАТИКА ЗАГОЛОВКІВ АНГЛОМОВНОЇ ТУРИСТИЧНОЇ БРОШУРИ

Протягом останніх десятиліть заголовки привертає серйозну увагу дослідників. Особливий інтерес до цього явища пояснюється унікальним станом заголовка в тексті та різноманітністю його функцій. Заголовок виступає смисловим згустком тексту і може розглядатися як своєрідний ключ до його розуміння. Виділений графічно, він інтерпретується читачем як найбільш помітна його частина. У лінгвістичному плані заголовок є первинним засобом номінації, в семіотичному – першим знаком теми.

Специфіка заголовка полягає в тому, що він є посередником між названим текстом і читачем, його емоційно-ціннісною сферою, досвідом і обсягом знань. На цю особливість зважають розробники і дизайнери англomовних туристичних брошур, оскільки перше, на що потрапляє око читача, є саме заголовки. У кожній брошурі заголовки утворюють певну композицію, змістову структуру, що з першої хвилини сприймання дає уявлення читачеві про представлений туристичний продукт.

Метою даної розвідки є виявлення функцій та класифікація заголовків на основі лінгвостилістичного аналізу **матеріалу** англomовних туристичних брошур.

Візьмемо для початку туристичну брошуру про подорожі по Хорватії, автором якої є Ліка Карловас. Прекрасні фотознімки, якісне оформлення і чудові назви маршрутів безперечно привертатимуть увагу і сприятимуть успіху серед споживачів. Серед заголовків є традиційні туристичні словосполучення і рекламні кліше позитивного змісту, що виражені стилістичними

засобами епітетів, порівнянь, метафор. Наприклад, *The Champion Globetrotter, Mountains and the Sea of Joy, Everlasting Attraction, The Mirror Of Culture, A Devine Place, The Wind of Adventure*.

Приваблюють містикою і казкою з дитинства назви, що апелюють до міфів і казок: *The Lord of Lightening, The Sleeping Giant, A Priest and Warrior, The Homeland of Fairy Tales, The Forest of Miracles, An Abundance of Magic*. Часто вживаються символічні, описові назви, що називають природні атракціони й архітектурні шедеври Хорватії: *The Pearl Castle, Torchlit Chambers, Day and Night, Wondrously Beautiful, An Ideal Watercolour, The Sunken City, The Shrine to Nature*. Заголовки про активні форми відпочинку включають сенситивні слова *soul* і *heart*, які додають романтичної експресії: *Cycling with Soul, Tracking with Heart*.

Туристична брошура про німецьке місто Мейсен має чітку структуру, що включає шість тематичних розділів, спрямованих на різні види туристичної діяльності. Заголовок кожної частини супроводжується підзаголовком, що конкретизує зміст: 1. *Getting to know and staying. A town to fall in love with*. 2. *Looking and exploring. 1000 years of history*. 3. *Revelling and celebrating. At the heart of the 'Saxon Wine Route'*. 4. *Seeing and marvelling. Blue swords and precious ground*. 5. *Entertaining and relaxing. A programme of contrasts for old and young*. 6. *Departing and returning. Fascination of the Saxon Elbland*.

Ще одним яскравим прикладом ефективного й експресивного вживання заголовків є туристична брошура про відпочинок у Люксембурзі, яка структурно поділена на дев'ять тематичних частин. Підзаголовок назви кожної з частин включає повтор у формі слова *experience*, що спонукає до дії, стимулює уяву та надає струнності й милозвучності композиції: *Welcome to Luxembourg. Experience a city of contrasts; Festivals, festivities, traditions. Experience non-stop entertainment*.

Крім лексичних автори англomовних туристичних брошур використовують інші форми повторів і звукопису, від чого повідомлення стають вишуканими, легкими для сприйняття і запам'ятовування: 1) *Cosmopolitan art and culture scene. Experience shapes and shades*. 2) *Merrymaking, music, and the Mando*. 3) *Sun, sand, surf and Socegado*. 4) *Coconuts, cottages and calm*. 5) *The fish, the food, the feasting*.

Найвиразнішою стилістичною формою виступає метафора, оскільки включає динаміку, магію перетворення, запрошення до «іншого світу»: 1) *Strolling in the 'green heart'. Experience pure nature!* 2) *Trip to the Moon in a Bedouin Jeep*. 3) *Trot down the Silk Road*.

Наведені вище приклади яскраво ілюструють тенденцію естетизації, ефонізації, пожвавлення й охудожнення форми і змісту заголовків англomовних туристичних брошур, коли не просто дається назва об'єкту, маршруту чи

відпочинку, а ще й передається почуття корисного досвіду мандрів і відкриттів для ментального і фізичного здоров'я, легкі переживання і приємні враження відпочинку в нових незвіданих місцях світу.

Значне місце в туристичних брошурах займають також класичні форми заголовків енциклопедичного характеру, які включають назви країн, міст, курортів, географічні реалії: 1) *The Garraf coast. Catalonia*, 2) *Mount Abu*, 3) *Petra*; назви турів і форм відпочинку переважно в прямому значенні в простій інформативній формі: 1) *Hiking tours*, 2) *7 day Christian tour to Jordan*, 3) *Festivals of Rajasthan*, 4) *The cruise along the Campal*. Отже, заголовки обох типів виконують надзвичайно важливі функції в англomовній туристичній брошурі: інформативну, комунікативну, текстотвірну, естетичну, спонукальну, пізнавальну.

УДК 81.373.43:379.851

Долгополова О. В. студ. гр. МТУ-143 ЗНТУ

ТУРИСТИЧЕСКИЕ НЕОЛОГИЗМЫ

В этой статье мы рассмотрим неологизмы, связанные с туристической деятельностью.

В последнее время, туристический бизнес стал одной из наиболее прибыльных отраслей экономики, которую можно сравнить с автомобилестроением и нефтедобывающей промышленностью. Наиболее широкое развитие туризм проявил в конце 20-го, и на протяжении 21 века.

Следовательно, почти все термины в данной отрасли являются неологизмами.

Историческое развитие туризма сделало английский язык базовым языком международного туризма. Английский язык является официально признанным для фиксации, распространения и сохранения терминов туризма.

Итак, рассмотрим конкретные примеры позаимствованных иностранных слов, которые стали для отрасли туризма неологизмами и профессионализмами:

1. **Аффинити** (Affinity) – это группа сотрудников одного и того же учреждения или членов одной и той же организации, которые совершают совместную поездку и пользуются специальными льготными авиатарифами.

2. **Кэтеринг** (Catering) – это выездное или стационарное обслуживание блюдами и напитками массовых мероприятий, определенной организацией.

3. **Волонтуризм** (Voluntourism) – туризм, в ходе которого совершаются волонтерские действия.

4. **Инклюзив – тур** (Inclusive tour) – это основной тип индивидуального или группового тура. Представляет собой точно спланированную по маршруту, сроку, времени, набору и качеству услуг поездку, которая продается потребителю по общей цене на данный комплекс услуг. Обычно включает в себя стоимость обслуживания и проезда по маршруту.

5. **Квота** (Quota) – это количество номеров, которое выделяется средством размещения (отель, гостиница, хостел и т. д.) туроператору или турагенту, на определенный период времени и утверждается договором.

6. **Хостел** (Hostel) – это разновидность гостиницы эконом класса. В данном мини-отеле сдаются места с удобствами на этаже. Это 6–8 местных общие номера. Как правило, этот тип мини-отеля рассчитан на людей, которые хотят сэкономить, и молодежь. Наиболее они популярны среди студентов.

7. **Рекламация** (Reclamatio) – это претензия одной стороны к другой, в случае, если одна сторона не выполнила (или выполнила неполностью) какие-либо услуги. Как правило, требует материального возмещения.

8. **Тэкс-фри** (Tax free) – это система, при которой частично возвращается налог на стоимость товара, который была добавлен к цене продукта. Данная услуга используется в ряде стран при покупке и вывозе товара туристами. При этом деньги возвращаются на границе или в стране постоянного проживания.

9. **Треккинг** (Trekking) – пешие походы по местности без специальной подготовки участников.

10. **Манифест** (Manifeste) – это список членов команды и пассажиров морского пассажирского судна с указанием паспортных данных.

11. **Пэкидж-тур** (Package tour) – тур, включающий в себя некоторый набор услуг (перевозка, питание, размещение, трансфер, экскурсии и т. д.), у которого общая продажная стоимость равна стоимости его элементов по отдельности.

12. **Табльдот** (Table d'hôte) – тип меню с единой комплексной ценой. Чаще всего используется в курортных гостиницах, пансионатах, ресторанах. В данное меню включено все: от закуски до десерта и напитков.

13. **Тайм-шер** (Timeshare) – покупка возможности пользования номером в гостинице на длительный срок, при котором владельцы тайм-шеров имеют возможность менять места отдыха.

14. **Стоповер** (Stopover) – пересадка между рейсами, которые длятся более 24 часов. При этом есть возможность провести какое-то время в стране транзита.

15. **Овербукинг** (Overbooking) – сбыт товаров или услуг, при котором поставщик услуг берет на себя больше обязательств по предоставлению услуг, чем может выполнить. Это делается с расчетом на то, что не все из взятых обязательств придется действительно выполнять.

16. **Франшиза** (Franchise) – независимый отель, который имеет право на пользование фирменной маркой и платит за это право.

17. **Сьют** (Suite) – улучшенный гостиничный номер. Как правило, имеет 2 комнаты, оригинальность дизайна и достаточно просторную площадь.

18. **Консолидатор** (Consolidate) – это оптовый закупщик авиабилетов, который закупает билеты напрямую у авиакомпании.

19. **Инкаминг** (Incoming) – въездной туризм.

20. **Аутгоинг** (Outgoing) – выездной туризм.

21. **Инсентив туризм** (Incentive tourism) – это разновидность бизнес туризма, при котором поездки предоставляет администрация предприятия своим сотрудникам на льготных условиях или бесплатно в качестве поощрения за высокие показатели в работе.

Итак, мы рассмотрели некоторые из неологизмов туристической сферы, и, можем сказать, что основным языком туризма является английский, поэтому большинство именно английских слов стали туристическими терминами.

УДК 811.111

Пенязь Ю. С. студ. гр. МТУ-212 ЗНТУ

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕРМІНОЛОГІЧНОЇ ЛЕКСИКИ В АНГЛІЙСЬКОМУ ТА УКРАЇНСЬКОМУ ДІЛОВОДСТВІ

Діловий лист, як і будь-який текст, являє собою єдність змісту і форми. Він може бути описаний як двостороння структура, яка складається з рівня інформації змісту та рівня форми. До комунікативних завдань, що вирішуються за допомогою ділового листа, належать: установлення партнерських стосунків, укладання угоди, створення атмосфери довіри та співробітництва між партнерами, підтвердження певних зобов'язань. Таким чином, адекватна інтерпретація ділового листа залежить від певної компетенції, яка включає розуміння лексичних особливостей типу тексту.

Саме зміст і вживання мовних засобів дозволяють найефективніше фіксувати ділову інформацію. Мовні засоби є спільними для англійської та української ділової термінології і фразеології, яка має специфічний характер.

Серед лексичних одиниць, які вживаються в ділових листах англійської та української мов, виділяються дві спільні групи: загальновживані слова та спеціальна ділова лексика. Влучне вживання їх у реченні сприяє кращій реалізації комунікативної спрямованості тексту ділового листа. Групу спеціальної ділової лексики складають лексичні одиниці, які можна поділити на два

класи: однопланові та двопланові. Однопланові лексичні одиниці у своїй семантичній структурі мають тільки термінологічне значення, наприклад: discount – дисконт, знижка; remittance – поштовий переказ; letter of credit – акредитив; after-payment – доплата; throughput – пропускна спроможність; maturity – термін обертання. Двопланові лексичні одиниці поєднують термінологічне й нетермінологічне значення, наприклад: market – 1) ринок, 2) торгівля; treasury – 1) казначейство, 2) казна; agent – 1) агент, quote – 1) призначати ціну, 2) цитувати; claim – 1) рекламація, 2) претензія. Обидві групи є постійним компонентом ділового листа англійською та українською мовою. Вони слугують конкретизації денотативної інформації, допомагають декодувати інформацію ділового листа.

Термінологічна лексика може бути об'єднана у певні групи за тематичним принципом: 1) назви ділових документів; 2) платежі; 3) страхування; 4) поставка та транспортування; 5) якість товару та пакування; 6) назви форм ділової активності.

До першої групи належать загалом іменники – назви документів, більша частина яких має відповідні назви в англійській та українській мовах. Наприклад: letter of credit – акредитив; enquiry – лист-запит.

Другу групу складають лексичні одиниці, які стосуються платежів та вартості товару, наприклад: account – рахунок; promise of payment – платіжне зобов'язання; competitive price – конкурентоспроможна ціна.

Наступну групу створюють слова та словосполучення, які визначають вид та форми страхування, наприклад: insurance – страхування; accident insurance – страхування від нещасних випадків.

Четверта група включає слова та словосполучення, які означають умови поставки та види й форми транспортування. Наприклад: carrier – перевізник; consignee – вантажоодержувач; consignor – вантажовідправник.

П'яту групу утворюють лексичні одиниці, які відносяться до якості товару та пакування, наприклад: top quality products, best quality selection – товари найвищої якості.

Шоста група включає назви форм ділової активності, наприклад: sole proprietorship – індивідуальне підприємництво; public limited company – відкрита акціонерна компанія; master limited company – акціонерно-командитне товариство.

Іншим компонентом семантичної структури досліджуваних ділових листів є стереотипні кліше, які можна згрупувати за тематичною ознакою: 1) замовлення; 2) пропозиція; 3) претензія, скарга; 4) запит; 5) повідомлення; 6) вибачення; 7) прохання. Існування в українській мові подібних груп висловлювань значно полегшує їх переклад з англійської, наприклад, замовлення: With reference to the catalogue you sent us we wish to place the following

order – Ми хотіли б зробити наступне замовлення, спираючись на каталог, який Ви нам надіслали.

Характерною рисою англійського ділового листа є вживання стандартизованих кліше, які мають прагматичну спрямованість та слугують реалізації категорії ділової ввічливості. Наприклад: We are looking forward to hearing from you (Ми з нетерпінням чекаємо вашої відповіді). Thank you in advance for your cooperation (Наперед дякуємо за допомогу). A waiting your prompt reply (В очікуванні швидкої відповіді).

Таким чином, переклад ділового листа потребує певної компетенції, яка має базуватися передусім на глибокому розумінні лексико-граматичних та прагматичних особливостей цього типу тексту.

УДК 81.1253

Шеміоненко В. Є. студ. гр. МТУ-213 ЗНТУ

РЕПРЕЗЕНТАЦІЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У КАЗЦІ

За визначенням сучасних дослідників складний і тривалий процес включення індивіда до системи соціальних зв'язків та відносин, його активної взаємодії з оточенням, у результаті якої він засвоює зразки поведінки, соціальні норми і цінності, необхідні для його успішної життєдіяльності у даному суспільстві, називається соціалізацією. Казка грає важливу роль у формуванні та становленні особистості дитини. Завдяки казковій формі маленька людина пізнає оточуючий світ та його закони. Казкова форма не нав'язливо, граючи залучає дитину до етнокультурного досвіду народу, знайомить з поведінковими паттернами представників конкретного соціуму, в тому числі, з особливостями гендерних ролей, які прийняті у суспільстві.

Досліджуючи казки, можна дізнатися про ті гендерні моделі поведінки, що вважаються еталонними або, навпаки, неприпустимими.

Визначення вербальної репрезентації соціокультурного досвіду індивіду – один з актуальних напрямів соціолінгвістичних та психолінгвістичних досліджень. Цим обумовлений і наш інтерес до зазначеної теми. Англomовний текст казки «Рапунцель» став матеріалом даної лінгвістичної розвідки. Зазвичай, для казкових героїв характерне чітке дихотомічне розмежування «добрий-лихий», в цьому випадку аналізована казка не є виключенням. Так, батьки головної героїні позиціонуються позитивно (словосполучення «*a good man and his wife*»), також позитивну характеристику отримують сама Рапунцель та принц. Табір негативних персонажів репрезентує зла відьма («*the wicked witch*»). Зазначимо, що позитивні герої в залежності від їх гендерного розподілу діють за чітко встановленими правилами. Жіночі персонажі більш

пасивні та фізично безпорадні, наприклад, мати маленької Рапунцель чітко не зображена, вона хворіє, вона не активна (*«the wife fell very ill ... sick wife»*); проте саме вона знає, що саме її може вилікувати. Таким чином підкреслюється статус жінки як берегині здоров'я, що має знання про ліки та піклування. Образ батька як приклад позитивного чоловічого персонажу більш діяльний: він шукає та приносить лікарську траву, ризикуючи в лісі, що належить відьми, він домовляється з відьмою. Ще однією рисою позитивного образу чоловіка слід зазначити – здатність кохати, переживати за близьких та рідних (*«the man was so worried about his wife»*).

Образ Рапунцель містить в собі такі суттєві компоненти, як врода (*«a beautiful baby girl ... grew into a beautiful young girl»*). Тож аби позитивно сприйматися суспільством дівчинка / жінка обов'язково повинна бути вродливою. Вроду жінки у казці неможливо уявити без довгого златистого волосся (*«her long golden hair»*). Рапунцель добре ставиться до оточуючого світу, природи – вона співає до пташок, по суті, це – її друзі. Фізична краса безперечно пов'язана з доброю душею, та навпаки. Вміння співати – неодмінна риса хорошої жінки (*«sweet voice»*). В умовах сучасного світу ця особливість жіночого образу є не такою важливою, але в казці вона залишається. Зауважимо, головна героїня ніяким чином не бореться за своє щастя (*«Rapunzel was very lonely and often used to sit at the window ...»* \ *«The witch cut off Rapunzel's hair and took her deep into the forest and left her there»*). Вона не намагається тікати з вежі, чекаючи на принца. Навіть допомагає вона принцу своїми сльозами та відчаєм (*«When Rapunzel saw him she kissed and hug him. Her tears fell on his eyes and suddenly he could see again»*).

Звернімося до особливостей вербальної репрезентації образу принца. Як і належить представнику чоловічої статі, принц активно досліджує оточуючий світ (полює у лісі, цікавиться всім новим). Це він потрапляє до Рапунцель, тактика чекання не є для нього характерною (лексично це засвідчують дієслова зі значенням руху, які вживані в фрагментах із зображенням головного героя).

Таким чином, казкова форма містить комплексну інформацію про прийнятні та неприйнятні у суспільстві моделі поведінки людини. Гендерне диференціювання поведінкових патернів чітко простежується. Вербалізація жіночого образу реалізується завдяки залученню лексем, що характеризують її фізичну та духовну привабливість, чуттєвість, милосердність, покірність та пасивність. Образ чоловіка вербально позиціонується за допомогою дієслів зі значенням руху. Позитивну оцінку у суспільстві отримує чоловік активний, люблячий та ризикований.

ИДИОМЫ СОВРЕМЕННОЙ АНГЛИЙСКОЙ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ПРОЗЫ

Ценность идиом состоит в обогащении языка, они «делают язык сочным и красочным». Язык живет – находится в постоянном процессе развития, наряду с классическими идиомами появляются новые.

Автор предлагает остановиться на нескольких английских идиомах из художественных произведений современных писательниц: Джоанны Троллоп (Joanna Trollope) из Великобритании, Маев Бинчи (Maeve Binchy) из Ирландии: их жанр «life story» – жизненные истории, отличающийся глубоким психологизмом в описании повседневности во всем многообразии горестей и радостей; Софи Кинселлы (Sophie Kinsella) из Великобритании: ее жанр – развлекательное женское «чтиво» с характерной авторской хлесткой речью и чувством юмора. Она известна благодаря популярной серии о шоппогилах.

Итак, Joanna Trollope «Next of Kin»:

a wish-think world, a honey-for-tea idyll – идиллия;

to give smb an earful – накричать на кого-то;

to return from the pub legless – «дополз» из паба;

mother naked – в чем мать родила;

to see it coming a mile off – предвидеть;

to set a cap at smb from the start – сразу положить на кого-то глаз;

thises and thats – немного того и другого.

Maeve Binchy «Nights of Stars and Rain»:

to ax smth – вырубить под корешок, жестоко уничтожить;

to get a lot of stick from smb – получить неодобрение от кого-то;

to snap at smb heels – наступать на пятки, дышать в затылок;

to be in the fast track – очень спешить;

rubber-necker – твердолобый;

to argue socks off – спорить до потери пульса.

Sophie Kinsella «Remember Me?»:

to spend no time beating about the bush – перейти сразу к делу, не ходить вокруг да около;

stomach pops over – душа ушла в пятки, сердце подскочило в горло, в зобу дыхание сперло;

highfiving – помахать приветственно рукой;

jaw-dropping – челюсть отпала от удивления;

a bloody know-it-all – всезнайка;

to grip on myself – взять себя в руки;
 watery, jelly legs – ноги ватные;
 gloss is gone – позолота слезла;
 a tiny bell – звоночек (предупреждение о чем-то);
 a tiny jolt – укол (например, зависти);
 a shallow gold-digger – безумный золотоискатель;
 to spiral out of control – съехать с катушек.
 Sophie Kinsella «Shopaholic and Baby»:
 a big wave to smb – приветствовать;
 a meanie – жадина;
 a sudden brain-wave hits smb – мысль посетила;
 up to Bedfordshire – в кровать;
 showy-offy – показушница;
 a queue-jump – влезть без очереди;
 a man-eater – пожирательница мужчин;
 people all have their little quirks – у каждого свои заморочки;
 to be on red alert – чрезвычайная тревога.

Знание и употребление классических и современных идиом делает устную и письменную речь богаче и ярче, выводит ее на новый уровень, свидетельствующий о сформированном «чувстве» языка.

УДК 811.111

Анзіна А. О. студ. гр. МТУ–212 ЗНТУ

ПРАВИЛА ОФОРМЛЕННЯ РЕКЛАМНОГО ЛИСТА В ДІЛОВОМУ АНГЛІЙСЬКОМУ СПІЛКУВАННІ

Рекламний лист є офіційним листом, який направляється підприємствами або компаніями фізичним особам задля представлення свого продукту і послуг для клієнтів і загальних ринків. Такий лист друкується на фірмовому бланку та відправляється клієнтам. Це стандартна процедура в сучасному світі, де компанії рекламують свій новий продукт на ринку та використовують цей процес в якості рекламної процедури, щоб користувачі дізналися про новий продукт, розроблений на ринку, який має, в порівнянні з тими ж продуктами, інших виробників. Зазвичай цей лист починається заявою, в якій автор звертається до читача про конкретну проблему і представляє свій продукт у вигляді її вирішення. Більшість читачів швидко розуміють на початку листа, що це реклама, тому дуже важливо, щоб одразу ж було обговорено план продаж після короткого вступу, так, щоб читач не проігнорував його. Ключова ідея такого листа – сказали людині те, що вона хоче почути.

Також величезна кількість людей не довіряють цьому типу реклами, але в останні кілька років ця процедура виявилася вельми корисною у збільшенні обсягу продаж. Небагато людей знають, що головною темою рекламного листа є переконання читача, що необхідно побачити демонстрацію продукту, але не примушувати його реально купити продукт. Після того, як читач погодився побачити демонстрацію, щоб зрозуміти характеристики і властивості продукту, все у руках торгового представника, який покаже потенційному покупцю все, що він хоче бачити в новому товарі. Таким чином, продавець дає покупцям можливість зрозуміти, що цей товар – це вирішення їхніх проблем і ніякий інший продукт не має стільки переваг, як цей.

Загальні рекомендації для написання рекламного листа:

Писати листа не як власник бізнесу, а як читач. Додати те, що буде цікаво прочитати саме читачу. Таким чином, клієнт отримує інформацію про те, що він хоче знати, а не те, що хоче сказати бізнесмен.

Починати листа із вступу, в якому коротко презентується власник бізнесу та його компанія. Це перше інформування, яку побачить читач, так що треба зробити його досить цікавим, щоб привернути увагу потенційного покупця.

Після цього додається основна частина, де розповідається про продукти або послуги, які пропонуються. Також надається повідомлення про спеціальні знижки, які клієнт отримає, якщо він зв'яжеться з компанією протягом найближчих 24 години або одного тижня.

Після цього додається короткий параграф про переваги чи вигоди, які отримує людина, якщо зробить покупку у певній компанії. Тут також розповідається про політику продаж, що буде корисним для компанії при довгострокових відносинах.

Немає необхідності використовувати складні слова або складні пропозиції тільки для того, щоб впливати на читача. Такий підхід призводить до втрати інтересу до листа.

В кінці необхідно додати кілька рядків про те, що в даній компанії пропонується більше продукції, ніж у будь-якій іншій компанії на ринку. Також вказується, що характеристики даного продукту відрізняються від таких самих продуктів інших виробників.

Завершується лист вітальним підписом, таким, як «Широ Ваш» або «З повагою».

Коли пропонуються нові продукти, важливо, щоб у рекламному листі були наявні наступні пункти:

Прохання потенційного покупця зателефонувати для отримання додаткової інформації, відвідати сайт компанії, заповнити форму замовлення і відправити чек на адресу фірми-продавця. Якщо не відбудеться спонукання потенційних клієнтів щось робити, то вони й не зроблять.

Додати відгуки клієнтів. Відгуки є одним із найпотужніших інструментів продаж, тому в рекламний лист завжди включають не менше одного відгуку.

Бажано використовувати у рекламному листі P. S. В P. S. переформулюються переваги свого продукту та пропозиції щодо продажу. Більшість людей буде читати P. S., перш ніж читати листа, тому важливо зробити P. S. дуже цікавим повідомленням і закликати потенційних покупців до дії.

Обов'язково треба включили всі свої контактні дані: номер телефону, номер факсу, адресу електронної пошти, поштову адресу та веб-адресу.

УДК 811.111

Твердохліб М. О. студ. гр. МТУ–212 ЗНТУ

СПЕЦИФІКА ВИКОРИСТАННЯ АБРЕВІАТУР В АНГЛІЙСЬКОМУ ДІЛОВОДСТВІ ПРИ УКЛАДАННІ КОНТРАКТІВ

Використання абревіатур має важливе призначення у діловому спілкуванні. Абревіатури послугують мовній економії та роблять сутність висловлювання зрозумілим для обмеженого кола спеціалістів. В діловій практиці найбільшого поширення отримали наступні типи базисних умов поставки, що використовуються при укладанні контракту.

Ex-Factory, Ex-Mill, Ex-Works – ціна заводу-постачальника. За цієї умови ціна на товар визначається її собівартістю й розрахунковим прибутком продавця. Покупець несе всі витрати, пов'язані з транспортуванням товару з заводу-постачальника.

Ex-Store – зі складу. Покупець сплачує всі витрати, пов'язані з транспортуванням товару зі складу, а також платить за доставку товару на склад.

Ex-Stock – зі справжніх запасів. За цієї умови ціна встановлюється для поточних поставок товару. В майбутньому ціна товар може бути змінена.

Два останніх типи умов використовуються частіше при доставці товару на невелику відстань, а також при укладанні контракту між оптовими та роздрібними торговцями.

FAS (Free alongside Ship) – вільно вздовж борта судна. За цих умов продавець (постачальник) за свій рахунок виконує наступне:

постачання товару з наданням документів у відповідності до вимог контракту;

упаковку товару для транспортування;

доставку товару в указані в контракті терміни в порт і складування його на причалі (on quay) вздовж борта судна;

повідомлення покупця про розміщення товару на причалі та передачу йому розписки порту про прийом вантажу.

Покупець за свій рахунок виконує такі дії:

страхує вантаж та сплачує завантаження товару на судно;

здійснює плату за товар.

Ризик пошкодження (damage) чи втрати (loss) вантажу, а також право власності на нього (property in the goods) переходять від продавця покупцеві в момент розміщення товару на причалі.

FOB (Free on Board) – вільно на борту судна. За цих умов продавець повинен також за свій рахунок, окрім дій, указаних в попередньому випадку, отримати експортну ліцензію, виконати митні формальності, завантажити товар на судно, повідомити покупця про завантаження і передати йому документа про отримання вантажу на судні.

Покупець за цих базових умов (на противагу від попереднього випадку) не сплачує завантаження товару на судно, але сплачує його розміщення там. (Умова «Free on Board and Trimmed» передбачає і розміщення сипучих вантажів (зазвичай вугілля) на борту за рахунок продавця).

Ризик пошкодження чи втрати вантажу, а також право власності на нього переходять від продавця до покупця в момент перетину вантажем борту судна.

Аналогічними умовам FOB є умови FOR (Free on Rain) – вільно в вагоні, FOT (Free on Truck), FOC (Free on Car) – вільно на вантажівці.

FOB Airport – вільно в аеропорту. За цих умов продавець постачає товар авіаційному перевізнику, укладає договір із перевізником від власного імені, отримує експортну ліцензію і виконує митні формальності, передає покупцеві комплект документів. Покупець повинен сплатити за товар і всі витрати, пов'язані з його транспортуванням, після передачі його перевізнику. Ризик і право власності переходять від продавця покупцеві після передачі товару перевізнику.

C&F, CAF (Cost and Freight) – вартість і фрахт. Ці умови відрізняються від умов FOB тим, що продавець за власний рахунок фрахтує судно до порту призначення. Покупець при цьому сплачує всі витрати, пов'язані з транспортуванням, за виключенням фрахту. Право власності на товар переходить від продавця покупцеві в момент перетину вантажем борту судна.

CIF (Cost, Insurance, Freight) – вартість, страхування і фрахт. Ці умови є аналогічними до умов C&F, за виключенням того, що продавець повинен ще застрахувати товар до місця призначення.

Таким чином, переклад ділового листа вимагає певної компетенції, яка має ґрунтуватися насамперед на розумінні лексико-граматичних та прагматичних властивостей цього типу тексту.

ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛІВ ІНТЕРНЕТ-САЙТІВ АНГЛОМОВНИХ НОВИННИХ АГЕНЦІЙ У ПІДГОТОВЦІ СТУДЕНТІВ-ЖУРНАЛІСТІВ

Якісна підготовка фахівців в царині журналістики неможлива без фундаментальної підготовки з іноземної мови, яка виступає одночасно знаряддям отримання та поширення інформації в глобалізованому світі. Комунікативна парадигма навчання іноземній мові у вищій школі направлена не лише на підготовку фахівців, що володіють іноземною мовою, а й спрямована на формування спеціаліста з мультикультурним досвідом, що може конкурувати в нових ринкових умовах та орієнтуватися в інформаційному потоці як рідною, так і іноземною мовою.

Класичні вітчизняні та зарубіжні навчально-методичні комплекси з іноземної мови відомих видавництв (Express Publishing, Cambridge University Press, Oxford University Press, MacMillan, Collins, Pearson Longman), що є базою для підготовки майбутніх журналістів, не можуть задовольнити гносеологічних потреб студентів журналістського відділення – саме тому в навчальний процес імплементується автентичний матеріал провідних західних інформаційних агенцій. До найвпливовіших американських новинних агенцій, матеріали яких використовуються в навчальній практиці, відносимо: American Broadcasting Company, Associated Press, Bloomberg News, CNN, New York Times, ZUMA Press; британські медіа-корпорації: BBC News, Press Association, Reuters та медіа-гіганти Австралії та Канади: Australian Broadcasting Corporation, Australian Associated Press, Canadian Press.

У діяльності сучасних інформаційних агенцій найбільш рельєфно відбивається процес конвергенції – злиття найрізноплановіших сегментів медіа-потoku: новини, фінанси, розвиток науки та техніки, мода, стиль, туризм. Інформаційний контент, що продукується медіа-гігантами, структурується у всесвітній мережі на інтернет-сайтах агенцій відповідно до проблемно-тематичного кола, географічної приналежності та форми подачі матеріалу (текстуально-візуальна, аудіовізуальна) у певні рубрики, наприклад, британська агенція BBC News репрезентує інформацію у таких рубриках: світ, Великобританія, бізнес, технологія, наука, журнал, розваги та мистецтво, здоров'я, фото; провідна американська медіа-корпорація висвітлює новинний контент у рубриках: світ, спорт, технологія, розваги, стиль, подорож, гроші. Аналізуючи новинний контент англомовних агенцій, можна дійти висновку, що аксіологічні орієнтири західних журналістів доволі часто не співпадають з інформаційним наповненням з українських та російських агенцій.

Роботу з автентичним матеріалом можна співвіднести з розвитком різних мовленнєвих компетенцій, а саме: розвиток навичок читання (пошукового, ознайомлювального, інтегруючого, критичного та читання для загального розуміння), навичок перекладу, навичок письма та рерайтингу. Робота з текстами новин та статтями допомагає розширити вокабуляр студента не лише загальнонавчальною лексикою, але й професійними кліше, регіональними синонімами загальнонавчальної лексики та знайомить зі способами передачі реалій у новинах та особливостями транслітерації географічних і власних назв англійською мовою. Використання оригінальних матеріалів англійських інформаційних агентств є невід'ємною складовою сучасного процесу викладання іноземної мови у вищій школі.

УДК 811.112.2

Прохорова П. В. канд. філол. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕВОДА КУЛЬТУРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ (НА МАТЕРИАЛЕ НЕМЕЦКОГО ЯЗЫКА)

Как известно, вербальным формам отражения действительности свойственно использование материальных образных объектов или группы объектов в качестве символических посредников для передачи некоего абстрактного смысла. В основе знакового отображения абстрактных смысловых значений лежит идея о возможности свертывания информативного содержания в образе. Язык образов интернационален по содержанию и легко распространяется в пространстве и времени, так как визуальные формы, в отличие от вербальных средств выражения, не требуют перевода с одного языка на другой. Однако, хотя знаковый код и ориентирован на символические образы по принципу создания и функционирования, ничего общего с ними он не имеет. Кодирование в знаковых системах, являясь удобным способом шифровки необходимой информации, направлено на то, чтобы облегчить условия поиска и протекания обратного процесса. Бытовая символика не требует от индивида духовного или мыслительного напряжения.

Особенностью же невербальных образов-символов является их способность к пробуждению духовного потенциала субъекта восприятия. Практически любое свойственное человеку чувство имеет образный эквивалент-посредник, отображаемый на визуальном уровне. В этой связи уместно вспомнить замечание Э. Б. де Кондильяка, полагавшего, что «в языке долгое время не было других слов, кроме названий, данных чувственно воспринимаемым предметам, таких слов, как дерево, плод, вода, огонь и другие, провозносить которые чаще представлялся случай... По мере того, как люди ста-

новились способными анализировать, размышляя о различных восприятиях, имевших место в их душе, они придумывали знаки для более простых идей. Когда у них имелась, например, идея дерева, они создавали идеи ствола, ветви, листа, зелени и т. д. Затем начали постепенно отличать различные чувственно воспринимаемые качества предметов, замечая обстоятельства, при которых они могли встречаться, и создавали слова для выражения всего этого... Когда обстоятельства заставили обращать внимание на новые объекты, тогда искали то, что у них было общего с объектами, ранее известными, относили их к этому же классу и пользовались одними и теми же названиями для обозначения и тех, и других. Таким образом, идеи знаков становились более общими, но это происходило лишь мало-помалу, до самых абстрактных понятий доходили лишь постепенно» [1, с 229–232].

Особенностью существования невербальных символических форм является их статичный характер. Символ – застывший образ, наделенный закрепленным за ним значением, поиск которого, хотя и занимает у индивидуума какое-то время, но ничего не прибавляет к его знаниям о себе или окружающей его действительности, то есть «не обладает когнитивным смыслом». Так, невербальные символы, базирующиеся на определенных образах, ведут обратную основу «в сторону стабилизации форм».

Обратную позицию занимают языковые символы, которые, наоборот, ведут образ в сторону смысла (от конкретного (Schlange – ‘змея’ как животное) к абстрактному (Schlange как выражение идеи Falschheit – двуличность натуры, коварство)). Обладая способностью концентрировать информацию в образе, они в соответствии со своей знаковой природой ориентируются, прежде всего, на эмоциональную сторону восприятия человеком действительности. Однако, в отличие от материальных символов данные единицы имеют ряд существенных особенностей. Если невербальный символ представляет собой статичный визуальный образ, подстановочный элемент, воплощающий чувственную сторону человеческого сознания, то языковой символ, являясь средством характеристики, обладает способностью создавать новые смысловые значения и, следовательно, апеллирует не столько к чувствам, сколько к разуму. Так, не символическое маркирование, а поиск средств, позволяющих преобразовать наши знания и представления о предмете мысли, составляют потенциал значений языковых символов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кондильяк де Э. Б. Сочинения : В 3 т. – Т.1. – М., 1980. – С. 229–237. / Цит. по: Симашко Т. В. Принципы структурирования совокупного знания о мире природы / Т. В. Симашко // Проблемы концептуализации действительности и моделирования языковой картины мира : Сб. научн. тр. – Архангельск : Поморский университет, 2007. – С. 90–97.

СУБЪЕКТ КОММУНИКАТИВНОЙ ОЦЕНКИ

Основными характеристиками субъекта языковой оценки следует считать потенциальность и статичность. Анализ системных связей оценочной языковой единицы позволяет определить лишь потенциальный круг ее «оценочных валентностей», которые, вместе с оценочными векторами, можно описать в виде статичной схемы.

Применение коммуникативного подхода предоставляет новые возможности для характеристики субъекта оценки. Во-первых, субъект коммуникативной оценки (далее СКО) не ограничивается указанными выше потенциальными свойствами, а, реализуясь как компонент коммуникативного акта, приобретает ассоциации с реальными участниками данного акта. Например, заголовок в британской «Гардиан» (Alex Salmond: Ed Miliband 'foolish' to rule out SNP election deal. – The Guardian 2015, April 18) однозначно связывает негативную оценку нежелания лидера лейбористской партии идти на возможную и перспективную парламентскую коалицию на парламентских выборах в мае 2015 года с Шотландской национальной партией с мнением бывшего лидера последней Алекса Салмонда.

Во-вторых, участвуя в формировании многослойного оценочного сообщения, СКО выходит за рамки системно-структурных связей, принимая активное участие в построении субъектно-эвалюативной, аффективной, бенефактивной и других субструктур оценочного сообщения, компоненты которых отличаются многовекторностью и разнонаправленностью своих связей и ассоциаций. Так, в статье колумниста той же «Гардиан» Natalie Nougarede, озаглавленной «The silence about Europe right now makes me nervous» и заканчивающейся следующим выводом – «In the absence of any positive discourse about Europe, it is probably fear of the unknown that will keep us together» (The Guardian 2015, April 17), на первое место выходят аффективные средства, которые в данном случае усиливают действие средств рационально-ментальной оценки (absence of any positive discourse).

В-третьих, коммуникативное измерение СКО включает в себя несколько слагаемых, обладающих разным коммуникативным статусом: субъект оценочной квалификации, субъект высказывания, субъект цитируемого высказывания, субъект речи, которые способны модифицировать формируемое в сообщении оценочное отношение. «Де-эксплицирование» основных компонентов акта оценки является ярким примером манипулирования общественным сознанием: попробуйте определить, что оценивается в следующем сообщении на официальном сайте «Голоса Америки», и что за субъект ставит

под сомнение подписанные всеми сторонами известные минские соглашения: The UN Human Rights Office urged both parties to pull back their troops and abide by the terms of the so-called Minsk cease-fire accord that came into force in February (Voice of America, April 17, 2015).

В-четвертых, «прорисовываясь» в процессе разворачивания коммуникативного акта, СКО приобретает определенную динамическую характеристику, поскольку адресат может декодировать оценочное сообщение (в том числе идентифицировать его компоненты, одним из которых является СКО) не одномоментно, а, например, по ходу чтения текста, в котором актуализируется данное сообщение, или вспоминая реальные события, которые формируют исторический контекст. Попробуйте, например, расставить оценки в следующем сообщении, размещенном на сайте британской газеты «Дейли Телеграф»: Turkey accuses EU of ‘enmity’ over 1915 Armenian genocide recognition (The Daily Telegraph 2015, April 18).

Таким образом, субъект коммуникативной оценки складывается как динамическая система разноструктурных и разноуровневых составляющих, результирующее действие которых (оценочное отношение) воспринимается адресатом в процессе декодирования оценочного сообщения. Степень декодирования последнего зависит от наличия необходимых фоновых знаний реципиента, его энциклопедической, а иногда и языковой, компетенции.

УДК 378.147

Бельмас Н. В. вчитель англ. мови вищої категорії Запорізької гімназії № 71 з поглибленим вивченням іноземної мови

ЄВРОКЛУБ ЯК ПОЗАКЛАСНИЙ ЗАСІБ ВИВЧЕННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

Активні глобалізаційні процеси ставлять на меті формування соціокультурної компетенції молоді не лише під час занять іноземною мовою, а й під час позакласної роботи. Саме тому педагогічний колектив Запорізької гімназії №71 з поглибленим вивченням іноземної мови Запорізької міської ради Запорізької області вийшов за традиційні рамки викладання іноземної мови шляхом створення Євроклубу під егідою представництва Євросоюзу в Україні. Унікальністю саме цього проекту є залучення англійської мови як мови міжнародного спілкування під час засідань Євроклубу.

Сьогодні Євроклуб є однією з найбільших учнівських організацій на європейському просторі, головною задачею якого є творча реалізація молоді та активне залучення молодого покоління до європейських ініціатив, формуючи європейські стандарти в різних сферах сучасного життя. Перші Євроклуби з'явилися в Португалії на початку 90-х років XX сторіччя. На пострадянсь-

кому просторі вони розпочали свою діяльність в Росії за часів «Єльцинської відлиги» в другій половині 90-х років. В Україні ідея розвитку молодіжної клубної організації бере свій початок з 2004 року. Однак реальні кроки імплементації освітньо-виховних ініціатив почались лише в 2009 році, коли й починається запорізька історія Євроклубів.

Робота шкільного Євроклуба передбачає розвиток декількох напрямків. Тож і члени клубу працюють за секціями. Насамперед, це – секція «Історії Європейського союзу». По-друге – секція «Географії Євросоюзу». Третя секція – «Україна в контексті Євросоюзу». Наступна секція – «Культура, освіта і традиції країн Євросоюзу». Остання секція – «Інформаційно-рекламна». Тож бачимо, що структура роботи клубу надає широке поле діяльності щодо розвитку міждисциплінарних зв'язків, зокрема з історією та географією. Однак, працюючи у Євроклубі, маємо на меті не тільки і не стільки освітні цілі, а насамперед розвиток особистості, обізнаної в соціальному устрої рідної країни, її місці у світі, а «Інформаційно-рекламна» секція активно інтегрується у виховну роботу школи у напрямку учнівського самоврядування.

Особливості Євроклубу в Запоріжжі є використання англійської мови під час засідань. Англійська мова є робочою мовою під час всіх заходів і сприймається учасниками як «*lingua franca*». Використання саме цієї мови зумовлено не лише її міжнародним визнанням, але політикою учбового закладу – формування особистості, що вільно володіє іноземною мовою в межах державних стандартів та прагматичних викликів сучасного багатомовного середовища.

УДК 81.243:001.8

Василенко Г. В. старш. викл. ЗНТУ

ІНФОТЕЙНМЕНТ У НАВЧАННІ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ

Інфотейнмент – це спосіб викладу матеріалу, що поєднує інформативний, освітній і розважальний аспекти. Іншими словами, це є відхід від класичної академічної форми ведення заняття, де викладач чи лектор займає переважно авторитарну позицію, до вільнішої форми спілкування з елементами гри, драматизації та інших нестандартних форм.

Світ стрімко розвивається, потік інформації невинно зростає, розробляються нові технології, з'являються нові види дозвілля і все менше часу на отримання інформації і засвоєння знань, що викликає потребу нових підходів до системи освіти. У цих умовах самовільно виник зручний формат передачі

знань, хоча він і не є абсолютно новим, а нестандартні форми навчання, зокрема іноземної мови, існували завжди. До того ж, пізнавальний процес зовсім не обов'язково має проходити у формальній, нерідко нудній і нецікавій, формі.

Інфотеймент проникає у всі сфери, пов'язані з отриманням знань та інформації. Так, приміром, великі зміни відбулися в туристичному секторі рукотворних атракціонів, таких, як музеї та історичні місця, які стали цікавішими і більше розважальними місцями для відвідування, зберігаючи свою основну просвітницьку роль розказувати про давнину і навчати історії. На багатьох із них метою є не лише розкриття колишньої картини буття відвідувачам, а подорож з ними до минулого інтерактивним шляхом. У таких «живих музеях» актори в костюмах зустрічають гостей, грають ролі персонажів з минулого. Відтворені зразки архітектури і побутові речі, звуки і запахи певної пори допомагають відчувати й уловити дух минувшини. Зразком такого «живого музею» є Дублінія в Ірландії.

Маємо на меті охарактеризувати форми інфотейменту, що застосовуються в практиці викладання іноземної мови для спеціальних цілей, та окреслити можливі шляхи удосконалення й урізноманітнення процесу викладання іноземної мови нестандартними прийомами навчання.

У галузі освіти інфотеймент отримав визначення ед'ютеймент, що є новим способом обміну знаннями та інформацією і включає лекції, семінари, майстер-класи, які можуть проходити поза межами аудиторії в легкій невинуватій атмосфері.

Інфотеймент складається з чотирьох прийомів, які вчителю слід враховувати при підготовці до заняття, а саме: змістовний, структурний, лексико-семантичний, паралінгвістичний. Особливостями даного типу навчання є такі чинники: акцент на зацікавленості й захопленні; мотивація завдяки розважальним елементам; задоволення від процесу навчання, що сприяє внутрішній розкутості та формуванню стійкого інтересу до предмету; універсальний базовий принцип гри; сучасність матеріалу, теми і ситуації, Інтернет джерел, інтерактивних програм та технічних засобів навчання.

У практиці викладання дисципліни викладачі кафедри іноземних мов професійного спілкування постійно користуються сучасними підручниками зарубіжних видавництв, цікавими граматичними посібниками й інтерактивними програмами на тренування і вдосконалення граматичних і лексичних навичок, аудіо й відео ресурсами, пов'язаними з темою і метою заняття, практикують музичні паузи, розучування пісень, віршів і зразків фольклору культури і мови, що вивчається.

Окремо слід зупинитись на особистості вчителя, від якого залежить успіх навчання й атмосфера спілкування. Якщо маємо справу з інфотейментом, то вчитель має сам бути різноплановим актором, його мова має бути емоційно заба-

рвленою, багатою інтонаціями і тональністю. Імпровізація, усмішка, міміка, жести, манери відіграють не останню роль у спектаклі цікавого і успішного практичного заняття. Наприклад, при поясненні непростой граматичної теми про три типи умовних речень можна підібрати цікаві приклади і драматично та зворушливо їх озвучити, щоб емоційно всіх «включити», привернути увагу кожного і добитися сприйняття і розуміння з першого разу.

Сильною мотивацією для майбутніх фахівців туризму є працевлаштування за умови знання іноземної мови. Знання професії і пройдена в Турції практика теж сприяють зацікавленому і відповідальному ставленню до вивчення іноземної мови, яке повинне бути посильним, інтересним, наближеним до реального життя.

Так, наприклад, досить продуктивно реалізуються такі ситуації професійного спрямування: *welcoming talk* – інформативна зустріч; *explaining arrangements* – пояснення запланованих заходів; *dealing with complaints* – робота зі скаргами; *presenting destinations* – презентації туристичних місць; *preparing a daily entertaining programme* – підготовка щоденної розважальної програми, тощо.

Важливо також акцентувати увагу на тих граматичних явищах, що є притаманними і поширеними в різних ситуаціях професійної галузі. Наприклад, пасивні форми, порядок вживання прикметників, різні види означень і означальні підрядні речення є часто вживаними в екскурсійних описових текстах про природні й збудовані туристичні атракціони, майбутній тривалий час є ввічливою формою в ситуаціях обслуговування гостей.

Отже, інфотейнмент чи його елементи може бути суттєвим засобом підвищення мотивації, інтересу, ефективності в процесі навчання іноземних мов, оскільки спростовує стереотип теоретичної і консервативної школи.

УДК 378.147

Полєжаєв Ю. Г. старш. викл. ЗНТУ

ФОРМУВАННЯ КРАЇНОЗНАВЧОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ У СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ТУРИЗМОЗНАВСТВО» НА МАТЕРІАЛІ ТРЕВЕЛ-ВИДАНЬ

Однією з атрибутівних рис глобалізованого світу у XXI сторіччі виступає соціокультурний феномен міжнародного туризму. Туризм можна назвати однією з форм мобільності населення для задоволення широкого кола потреб: гедоністичних, ґносеологічних, професійних, тощо. Туризм – сьогодні найпотужніша індустрія, що дає найбільший прибуток міжнародній економіці.

Молода для українського освітнього простору спеціальність «туризмознавство» потребує нових підходів для підготовки фахівців для задоволення потреб ринку праці на локальному та глобальному рівнях.

Саме тому актуальним для викладачів цієї спільності є пошук адекватних та перспективних методик підготовки фахівців. Іншомовна та країнознавча компетенції є одними з найважливіших компетенцій для майбутніх фахівців в царині туризму. Метою цієї наукової розвідки виступає аналіз іншомовних тревел-видаль з точки зору розвитку країнознавчої компетенції під час занять з іноземної мови. Під країнознавчою компетенцією пропонуємо розуміти знання історії та культури певної країни, традиції, звичаї особливості побуду, що допоможуть правильно репрезентувати країну на туристичному ринку.

Доволі часто в пострадянському журналістикознавстві для номінації тревел-видань використовується запозичений з англійської мови термін «тревелог», в мові оригіналі «travelogue», що вживається для опису фільму, журналу, статті або доповіді, які описують подорож у якусь країну або подорож якоїсь людини. В українській мові існує два варіанти написання цього слова травелог (транслітерація) та тревелог (фонетична транскрипція). Суголосно з російської дослідницею С. Ю. Лучинської під тревел-журналом, ми розуміємо журнал про подорожі універсального типу, розрахований на аудиторію категорії General Interest, в якому в доступному для пересічного читача виді подається країнознавча інформація різних природних та культурних локусів.

Американська дослідниця Сюзанни Дандес розглядає тревелог, як жанр тревел-журналістики. С. Лучинська вводить до наукового обігу російського журналістикознавства терміни «інфлайти», «партворки» та «прагмапутівники», які, на думку дослідниці, є постмодерними варіаціями журналів-тревелогів.

Саме ці видання найрельєфніше репрезентують країнознавчу інформацію іноземною мову та допомагають майбутнім фахівцям туризму поглибити свої знання з іноземних мов на матеріалах автентичних видань.

УДК 81.243

Губа А. В. студ. гр. ГП-424 ЗНТУ

КОНЦЕПТ «CELEBRITY» В АНГЛОМОВНОМУ ІНТЕРНЕТ ДИСКУРСІ

Однією з найяскравіших рис ХХІ століття є культ розваг, який знайшов своє відображення в Інтернет дискурсі. Саме в Інтернеті знайшли свої відображення імпліцитні бажання користувачів, середньостатистичної людини, стати знаменитим та бути побаченим. З появою сталої системи розподілу

робочого часу з'являється, так звана дихотомія «вільний час – робота». Культивується нова система сприйняття вільного часу в якому особливе місце займають два генетично пов'язані дискурси медіа та Інтернет. Атрибутивною рисою першого виступає процес уподібнення та активного продукування яскравої, але в той самий час достатньо типової інформації та певних аксіологічних орієнтирів, що представляються окремою кастою знаменитостей, що в англомовному дискурсі можна звести до концепту «CELEBRITY».

Новітня рецепція концепту «CELEBRITY» виходить за рамки традиційного сприйняття відомої людини з реального світу, а саме sport star (приміром, видатні баскетболісти, боксери, футболісти), star singer (на кшталт Мадонни, Кристини Агілери, тощо), famous business person (Білл Гейтс, Генрі Форд), famous politition (Білл Клінтон, Барак Обама, тощо), media personality (ведучі різноманітних шоу та їх учасники). В медіа дискурсі виникає ціла низка «minor celebrities» – людей, що пов'язані з життям зірок, тобто їх друзі, родичі, обслуговуючий персонал зірок. Це є найбільш характерні типологічні репрезентанти концепту «CELEBRITY» в сучасному постмодерному дискурсі.

В англомовному Інтернет-середовищі виникає нова генерація, користувачів, що намагаються стати відомими, не через свої таланти, фінансовий чи соціальний статус, серед яких найяскравіше виділяється творці блогосфери – «bloggers». Головною задачею яких є створення текстів, що описують актуальні події сучасності та яскраво коментують їх у притаманній лише їм, незвичайній та яскравій формі.

Субкультури в Інтернеті мають своє вираження завдяки появі так званих «freak celebrities», на кшталт: emo/punk freak celebrities (яскраві представники субкультур, що несуть свої життєві позиції в маси), activity celebrities (люди, що виконують складні або подекуди кумедні завдання заради того, щоб стати знаменитими) та trickster – celebrities (окрема група, що намагається стати знаменитою фальсифікуючи об'єктивну реальність, та створюючи власну арт-хаусну візію реальних подій або створюючи їх).

В подальшому планується розглянути вербалізацію концепту «CELEBRITY» в українському та англійському просторі для виявлення мейнстримових та маргінальних слотів концепту.

КОНЦЕПТОСФЕРА «HOTEL» В ТУРИСТИЧНОМУ ДИСКУРСІ

Сучасне глобалізоване суспільство доволі часто називають «суспільством відпочинку», однією з найяскравіших рис якого виступаю туристична діяльність. Ця діяльність виходить за рамки простої екскурсії та поступово перетворюється на найвпливовішу індустрію в світі.

Сьогодні індустрія туризму складається з трьох структурних елементів: перевезення, розміщення та розваги. В цих тезах досліджується різновиди лінгвістичного віддзеркалення концепту «HOTEL» в сучасній англійській мові на матеріалі автентичних словникових джерел.

Класична рецепція концепту «HOTEL» ґрунтується на його сприйнятті, як локусу розміщення туристів. Однак вибагливість туристичного загалу та різний рівень платоспроможності формує цілу низку слотів цього концепту в сучасному тезаурусі англійської мови, що функціонально пов'язані з розміщенням туристів, приміром: motel, inn, bed and breakfast, guest house, hostel/ youth hostel.

Крім синонімічних слотів концепту, існує ціла низка сталих словосполучень, що є невід'ємною частиною концепту «HOTEL», наприклад: hotel room, hotel accommodation, hotel guest, hotel restaurant / bar/ gym, атрибутивні конструкції two-star, three-star, etc.

Таким чином концептосфера «HOTEL» в сучасній англійській мові постійно розвивається та потребує детального лінгвістичного аналізу.

Наукове видання

ТИЖДЕНЬ НАУКИ

Збірник тез доповідей щорічної
науково-практичної конференції серед студентів,
викладачів, науковців, молодих учених і аспірантів
13–17 квітня 2015 року

Том 4

Упорядник *Висоцька Н. І., Болтенкова Ю. І.*
Технічний редактор *Болтенкова Ю. І.*
Відповідальний за випуск *Висоцька Н. І.*
Верстання *Гринь Д. В.*

Оригінал-макет підготовлено в науково-дослідній частині
та редакційно-видавньому відділі ЗНТУ

Підписано до друку 01.09.2015. Формат 60×84 1/16. Ум. друк. арк. 23,58.
Обл.-вид. арк. 11,7. Тираж 16 прим. Зам. № 834.
69063, м. Запоріжжя, ЗНТУ, вул. Жуковського, 64, друкарня ЗНТУ

Свідectво суб'єкта видавничої справи ДК № 2394 від 27.12.2005.