

MINISTRY OF EDUCATION  
AND SCIENCE OF UKRAINE

NATIONAL AVIATION  
UNIVERSITY



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ  
І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ

Міжнародна науково-практична конференція  
здобувачів вищої освіти і молодих учених

2023

**Polit**

**Сучасні проблеми науки**

Abstracts of  
XXIII International conference of  
higher education students  
and young scientists

XXIII Міжнародної науково-практичної  
конференції здобувачів  
вищої освіти і молодих учених

POLIT.  
CHALLENGES OF SCIENCE TODAY

ПОЛІТ.  
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ

INTERNATIONAL RELATIONS  
Faculty of international relations

Навчально – науковий інститут  
неперервної освіти

Kyiv

Київ 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
НАВЧАЛЬНО - НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Тези доповідей  
XXIII Міжнародної  
науково-практичної конференції здобувачів  
вищої освіти і молодих учених

ПОЛІТ.  
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ

НАВЧАЛЬНО - НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Київ 2023

ПОЛІТ. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ: Тези доповідей XXIII Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, Київ, 2023, Національний авіаційний університет / Редакційна колегія А.Слюняєв [та ін.]. – К.: НАУ, 2023. – 84 с.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально-наукового інституту  
неперервної освіти  
(Протокол № 3 від 30 березня 2023 р.)*

**Слюняєв А. С.**, директор Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ, кандидат технічних наук;

**Грущинська Н.М.**, заступник директора Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ, доктор економічних наук, професор;

**Поліщук О.В.**, заступник директора Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ, кандидат економічних наук, доцент;

**Мельничук Л.М.**, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ, доктор наук з державного управління;

**Сидорчук Л.А.**, завідувач кафедри управління людським фактором Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ, доктор педагогічних наук, професор;

**Фендьо О.М.**, завідувач кафедри технологій управління Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ, кандидат економічних наук, доцент.

Адреса редакційної колегії:

03058, Київ, проспект Любомира Гузара, 1, корп. 8, ауд. 014

Тел. (044) 406-73-49

Рекомендовано до друку

Вченою радою Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ

(протокол від 30.03.2023 № 3)

С 84

Політ. Сучасні проблеми науки Секція. Управління та адміністрування в авіаційній галузі [Матеріали XXII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 05 квітня 2023 р.

У збірнику висвітлено результати досліджень, які були апробовані на XXII Міжнародній науково-практичній конференції «Політ. Сучасні проблеми науки». Для науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти та аспірантів. Опубліковані матеріали відбивають точку зору авторів, яка не завжди збігається з думкою редакційної колегії.

Відповідальність за зміст, точність цитувань несуть автори.

Тексти друкуються в авторській редакції.

УДК 351+005+159.9

© НАУ, 2023

## ЗМІСТ

### **СЕКЦІЯ « УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ».....**

Баула В.М, НАУ, Київ Ефективність використання планування та прогнозування діяльності в компанії “Нова пошта”.....	6
Білоус В.В., НАУ, Київ Підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств в ринкових умовах.....	9
Бубенець А.В. , НАУ, Київ Дослідження актуальних проблем реалізації стартапів в Україні.....	11
Бугайчук О.Р.,НАУ, Київ Освітні послуги як об’єкт наукового аналізу: діахронічний та синхронічний аспекти.....	14
Веретинський А.І., НАУ, Київ Євроінтеграційні аспекти авіаційної політики України у довоєнний період та контексти авіаспівробітництва «Україна-ЄС».....	17
Веселова-Смірнова В., НАУ, Київ Профілактика професійного вигорання сучасного фахівця.....	19
Гладинюк Б.В., НАУ, Київ Дослідження ролі штучного інтелекту в організації авіаперевезень.....	21
Годунова А., НАУ. Київ Використання штучного інтелекту для діагностики психологічних проблем у підлітковому віці.....	23
Hryzov M., NAU, Kyiv The relationship between social adaptation and participation in multiplayer online games.....	25
Дишук А., НАУ, Київ Локальна ідентичність та об’єднані територіальні громади.....	27
Дубінецька Т., НАУ, Київ Профілактика конфліктів в медичних установах.....	28
Дягілева М., Фролов Д.І., НАУ, Київ Групова супервізія як метод запобігання зростанню кризових станів у працівників соціальної сфери.....	30
Зернюк І.О., НАУ, Київ Публічне управління в умовах війни: роль державних структур та громадськості.....	32
Зоренко К.Р.,НАУ, Київ Організаційно-правове забезпечення взаємодії бізнесу та влади в Україні.....	34
Ігнатович Б., НАУ, Київ Якісна освіта, як запорука майбутнього післявоєнної України.....	37
Ковтун М.В., НАУ, Київ Управління проектом формування системи додаткової освіти.....	38
Ковтун О., НАУ, Київ Психологічна реабілітація фахівців підприємств газотранспортної системи після виконання професійних завдань в екстремальних умовах.....	40
Котюк Р., НАУ, Київ Соціальні наслідки інформатизації суспільства.....	43
Кухоцька О., НАУ, Київ Гейміфікація як інновація в освітньому процесі.....	45

Мерзлюк Л., НАУ, Київ Публічно-приватне партнерство як інструмент відновлення інфраструктури територій.....	47
Міньковська А., НАУ, Київ Особливості управління авіаційною галуззю в екстремальних умовах.....	49
Ошийко Я., НАУ, Київ Програмне забезпечення ігра як ефективний інструмент управління проектами.....	51
Садова В., НАУ, Київ Психологічні аспекти людського фактору в умовах невизначеності...	54
Саєнко І., НАУ, Київ Особистісно-орієнтований підхід в профілактиці емоційного вигорання.....	56
Семізаров І.В., НАУ, Київ Прийняття ефективних управлінських рішень в умовах нестабільного зовнішнього середовища.....	58
Сівашенко Г.В., НАУ, Київ Роль середовища функціонування підприємства в системі стратегічного управління.....	60
Слободянюк А.А., НАУ, Київ Зв'язок розвитку творчої уяви та емоційного інтелекту підлітків.....	62
Солодкий О.А., НАУ, Київ Територіальний брендинг як механізм активізації інвестиційної привабливості територій.....	63
Станіславський Є., НАУ, Київ Підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства.....	65
Столяренко В., НАУ, Київ Методи управління персоналом підприємства та їх гармонійне поєднання.....	67
Полив'ян А., НАУ, Київ Формування команди проекту.....	69
Тимчук О., НАУ, Київ Емоційний інтелект як чинник задоволеності життям студентської молоді.....	71
Фендьо А.Б., НАУ, Київ Аналіз методологій управління проектами.....	73
Фролов І.М., НАУ, Київ SMART-освіта та особливості її впровадження в Україні.....	75
Черепакіна А.А., НАУ, Київ ДП «Антонов»: діяльність, управління кадрами, проблеми та виклики сьогодення.....	77
Черіпка І.В., НАУ, Київ Стратегічне планування діяльності організації.....	79
Чібісова І.В., НАУ, Київ Специфіка організації системи державного управління у Німеччині.....	82

## СЕКЦІЯ «УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ»

Голова секції: **Грущинська Н.М.**, доктор економічних наук, професор, заступник директора ННІНО.

Секретар: **Ковтун М.В.**, провідний фахівець ННІНО.

**Кухоцька О.С.**, фахівець кафедри УЛФ.

УДК 338.2

### ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЛАНУВАННЯ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ В КОМПАНІЇ “НОВА ПОШТА”

**Владислав Баула**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Анастасія Кириченко, к.е.н., доц.*

Ключові слова: планування, прогнозування, ефективність.

**Вступ.** Ефективність планування та прогнозування діяльності будь-якої компанії має істотний вплив на її успішне функціонування, а тому, відповідно, і на прибутковість.

**Матеріали та методи.** Питання планування та прогнозування є ключовим у роботах багатьох вчених, серед них: Адамовська В. С. [1], Тюха І. В. [3] та інші. Основним методом дослідження став аналіз – для детального вивчення досвіду компанії “Нова пошта”.

**Результати.** “Нова пошта” є однією з провідних компаній в галузі логістики та доставки. Високий рівень конкуренції у цій галузі вимагає від компаній здійснювати ефективне планування та прогнозування діяльності, щоб бути успішними на ринку.

Один з ключових інструментів, який використовує “Нова пошта” для планування та прогнозування діяльності – це методика прогнозування попиту. Ця методика дозволяє оцінити, яку кількість товарів буде необхідно доставити до певної локації в певний період часу. На основі цього прогнозу компанія може розраховувати кількість ресурсів, необхідних для забезпечення вчасної та якісної доставки товарів своїм клієнтам.

Для розрахунку ефективності використання методики прогнозування попиту, використовують наступну формулу:

$E_{пп} = (\text{Фактичний обсяг продажу (надання послуг)} - \text{Прогнозований обсяг продажу (надання послуг)}) / \text{Прогнозований обсяг продажу (надання послуг)}$

З офіційного сайту аналізованої компанії можемо знайти інформацію, кількість відправлень за 2020 р. перевищила 300 млн посилок та вантажів, а у 2021 р. компанія вже доставила 372 млн відправлень по всій Україні, що на 14% більше, ніж роком раніше. Згідно плану цей показник мав збільшитись до 330-340 млн, за рахунок нових відділень та поштоматів. Якщо ми підставимо отриманні дані під формулу то отримаємо наступні розрахунки:

$$E_{пп} = 372 \text{ млн. грн.} - 340 \text{ млн. грн.} / 340 \text{ млн. грн.} = 0,1$$

Якщо значення ефективності більше 0, це означає, що компанія прогнозувала менше обсягу продажу, ніж фактично отримала, тобто компанія працювала з підвищеним рівнем ризику. Якщо значення ефективності менше 0, це означає, що компанія прогнозувала більше обсягу продажу, ніж фактично отримала, тобто компанія працювала з недостатнім рівнем використання своїх ресурсів. Тобто ми можемо зробити висновок що компанія “Нова пошта” йде згідно своїх прогнозувань, і як можна побачити на прикладі прогнозування попиту, навіть перевищує власні очікування.

Застосування методики прогнозування попиту дозволяє “Новій пошті” забезпечити якісну та своєчасну доставку товарів своїм клієнтам, зменшити кількість затримок та знизити загальні витрати на логістику. При цьому, компанія може забезпечувати високий рівень обслуговування та задоволення клієнтів, що забезпечує їй високу конкурентну перевагу на ринку.

Крім того, компанія “Нова пошта” використовує методику прогнозування вартості перевезення. Цей інструмент дозволяє розраховувати вартість доставки товарів зі складу до клієнта. Для розрахунку ефективності використання методики прогнозування вартості перевезення, прийнято використовувати наступну формулу:

$E_{пвп} = (\text{Фактична вартість перевезення} - \text{Планована вартість перевезення}) / \text{Планована вартість перевезення}$

Якщо значення ефективності більше 0, це означає, що компанія забезпечує доставку товарів за планованою вартістю та ефективно використовує свої ресурси. Якщо значення ефективності менше 0, це означає, що компанія не забезпечує доставку товарів за планованою вартістю та працює з недостатнім рівнем використання своїх ресурсів.

Застосування методики прогнозування вартості перевезення дозволяє “Новій пошті” забезпечити доставку товарів за планованою вартістю та ефективно використовувати свої ресурси. Це дозволяє компанії зменшити загальні витрати на логістику та забезпечити високий рівень обслуговування та задоволення клієнтів, що в свою чергу забезпечує високу конкурентну перевагу на ринку.

Отже, ефективність використання планування та прогнозування діяльності в компанії “Нова пошта” є важливим фактором її успішності на ринку. Застосування методик прогнозування попиту, планування постачання та прогнозування. Однак, для забезпечення максимальної ефективності планування та прогнозування діяльності, компанія повинна мати доступ до достовірних даних про попит та постачання на ринку, а також про свої власні ресурси та потужності. Надійна та точна інформація дозволяє компанії приймати обґрунтовані рішення та забезпечувати ефективне використання своїх ресурсів.

Також, для забезпечення максимальної ефективності планування та прогнозування діяльності, компанія повинна забезпечувати постійний моніторинг ринку та своїх ресурсів. Це дозволяє компанії оперативно реагувати на зміни на ринку та використовувати свої ресурси максимально ефективно.

**Висновки.** Ефективність використання планування та прогнозування діяльності є важливим фактором успішності компанії на ринку. Застосування методів прогнозування попиту, планування постачання та прогнозування вартості перевезення дозволяє компанії “Нова пошта” ефективно використовувати свої ресурси та забезпечувати високий рівень обслуговування та задоволення клієнтів. Однак, для забезпечення максимальної ефективності планування та прогнозування діяльності, компанія повинна мати доступ до достовірних даних про ринок та свої ресурси, а також забезпечувати постійний моніторинг ринку та своїх ресурсів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Адамовська В. С. Особливості методики розрахунку ефективності використання нової техніки у порівнянні з базовою. *Ефективна економіка* 2011. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=540>

2. Офіційний сайт “Нова пошта”. URL: [https://novaposhta.ua/o\\_kompanii/nova\\_poshta\\_sogodni](https://novaposhta.ua/o_kompanii/nova_poshta_sogodni)

Тюха І. В. Планування підвищення ефективності діяльності підприємства. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/29936/1/Тюха.pdf>



## ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Владислав Білоус

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Ольга Коваленко, д.е.н., проф.*

Ключові слова: конкурентоспроможність, кредитування, державна підтримка, аграрний сектор, аграрна продукція.

Конкурентоспроможність підприємства зазвичай проявляється в його здатності виробляти і продавати свою продукцію швидко, дешево та ефективно, в умінні раціонально використовувати власні та позикові ресурси, випереджати інших учасників ринку в змаганні за охоплення більшої ринкової частки [1, с. 245-247; 2, с. 160-165; 3, с. 65]. Це водночас можливість створювати додану вартість, стабільно рухаючись до поставленої мети [4, с. 90; 5, с. 149].

Для наукового обґрунтування результатів дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи: діалектичний і логічний – для узагальнення наукових основ конкурентоспроможності в аграрній сфері; економіко-статистичний – для обробки та аналізу статистичних даних; графічний – для візуалізації та узагальнення результатів дослідження.

Упродовж останніх років збільшення обсягів виробництва окремих видів аграрної продукції в Україні (переважно зернових культур), сприяло підвищенню її конкурентоспроможності на світовому ринку. У 2021 році проти 2015, виробництво пшениці зросло на 21,2% (до 32151,0 тис. т), кукурудзи – на 80,6% (до 42109,9 тис. т), ячменю – на 13,8% (до 9437 тис. т), жита – на 51,6% (до 593,1 тис. т). Такі результати були досягнуті, серед іншого, й через збільшення посівних площ під зерновими культурами та підвищення їх урожайності [6]

Обсяги виробництва зернових культур в Україні повністю забезпечують внутрішнє споживання, а їх надлишок експортується. Сукупна вартість експорту продуктів рослинного походження впродовж 2015–2021 рр. зросла майже вдвічі (з 7,97 до 15,54 млрд дол. США).

В умовах війни росії проти України підвищенню конкурентоспроможності аграрного виробництва сприяють заходи державної підтримки бізнесу, що були запроваджені у 2022 році (рис. 1).

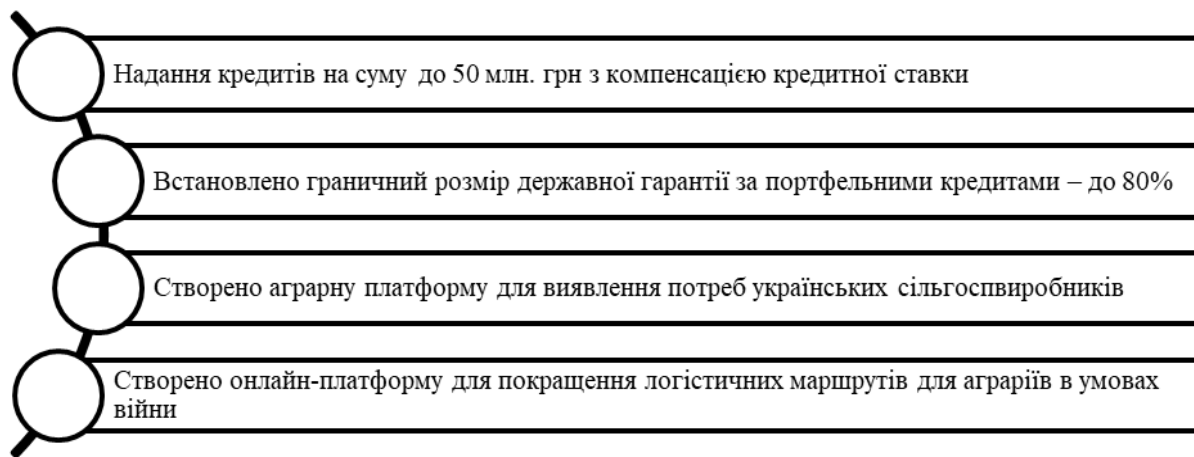


Рис. 1. Заходи державної підтримки українських аграріїв на час війни в Україні  
Джерело: [7]

Окрім зазначених на рис. 1 заходів підтримки аграріїв, український Уряд гарантує виплату компенсацій на відновлення пошкодженого майна ферм та знищеного урожаю рослинницьких культур. Було знято акцизний збір на імпорт пального, що надасть можливість українських фермерам здійснити доставку насіння, провести посівну, а також сприятиме формуванню доступної кінцевої вартості продукції для споживачів. Фінансова державна підтримка має забезпечити критичний імпорт сільгосптехніки та запчастин до неї.

Важливим чинником підвищення конкурентоспроможності аграріїв є кредитування. Прийнятою постановою КМУ (від 12 квітня 2022 р.) передбачено виділення 2 326 382,22 тис. грн для реалізації змін щодо пільгового або безвідсоткового кредитування підприємців сільськогосподарської галузі у межах програми «Доступні кредити 5-7-9%». За період від квітня 2021 до квітня 2022 року обсяг кредитування сільськогосподарських виробників підвищився в 2,3 рази, а з 03.01 по 11.04.2022 року – на 19,8% (рис. 2).

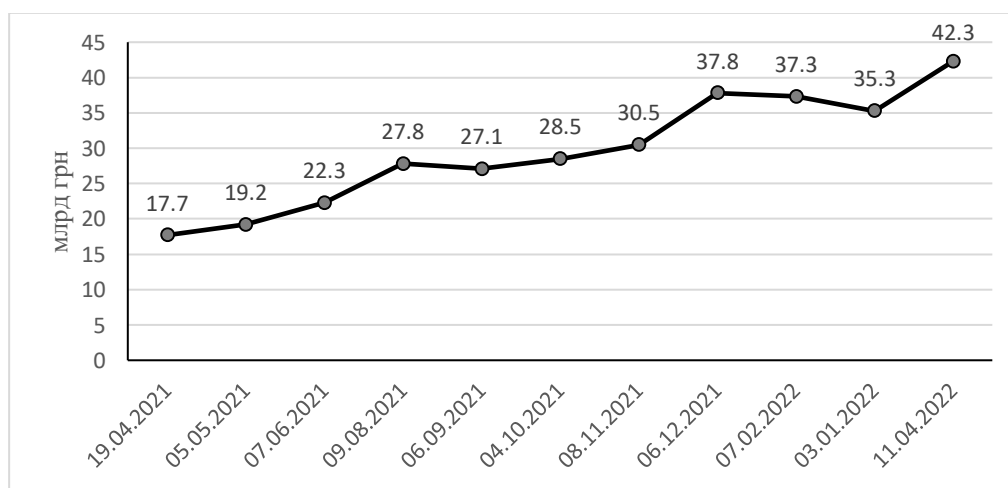


Рис. 2 Динаміка кредитування сільськогосподарських виробників України за період від квітня 2021 до квітня 2022 року, млрд грн.  
Джерело: [8]

**Висновок.** Розрахунки підтверджують, що ефективна державна підтримка та надання пільгових кредитів сільськогосподарським виробниками – це дієві засоби підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств, особливо в умовах війни.

**Список використаних джерел:**

1. Конкурентоздатність фірми : оцінка рівня та напрями підвищення: [монографія / за заг. ред. О.Г. Янкового]. Одеса: Атлант, 2013. 470 с. URL: [http://oneu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/01/monografiya\\_ep\\_2013.pdf](http://oneu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/01/monografiya_ep_2013.pdf) (дата звернення: 23.03.2023).

2. Skawińska E. (red), 2002, Konkurencyjność przedsiębiorstw – nowe podejście, Wyd. PWN, Warszawa. URL: <https://eki.pl/index.php?br1=20000&br2=20300&detailed=PWN965> (дата звернення: 23.03.2023).

3. Wattanapruttipaisan T, 2002, SME subcontracting as bridgehead to competitiveness: an assessment of supply-side capabilities and demand-side requirements, „Asia-Pacific Development Journal”, Vol. 9, No. 1.

4. Dwyer L., Kim Ch., 2003, Destination competitiveness: determinants and indicators, «Current Issues in Tourism». Vol. 6, No. 5. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13683500308667962> (дата звернення: 23.03.2023).

5. Lombana J.E., 2006, Competitiveness and trade policy problems in agricultural export, University of Gottingen. URL: <https://ru.scribd.com/document/87509708/2006-Lombana-Competitiveness-and-Trade-Policy-Problems-in-Agricultural-Exports-A-PERSPECTIVE-OF-PRODUCING-EXPORTING-COUNTRIES-IN-THE-CASE-OF-BANANA-T> (дата звернення: 23.03.2023).

6. Сільське господарство, Рослинництво веб-сайт (2021) URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/cg.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/cg.htm) (дата звернення: 24.03.2023).

7. Уряд затвердив зміни до надання фінансової державної підтримки аграріям під час посівної, – Роман Лещенко веб-сайт (2022). URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-zatverdiv-zmini-do-nadannya-finansovoyi-derzhavnoyi-pidtrimki-agrariyam-pid-chas-posivnoyi-roman-leshchenko> (дата звернення: 24.03.2023).

8. Інформація про результати державної програми доступні кредити 5-7-9 (2022). URL: <https://news.dtkk.ua/society/economics/75837-na-realizaciiu-pilgovogo-kredituvannia-silskogo-gospodarstva-uriad-spriamuvav-ponad-23-mlrd-grn> (дата звернення: 24.03.2023).

**УДК 334.73**

**ДОСЛІДЖЕННЯ АКТУАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ СТАРТАПІВ В УКРАЇНІ**

**Андрій Бубенець**

*Національний авіаційний університет, Київ*

Ключові слова: стартап, фактори впливу на стартап, інновації, технології.

**Вступ.** Впродовж останнього десятиліття в бізнес-середовищі України спостерігається стрімкий розвиток інноваційних підприємницьких структур, діяльність яких заснована на генерації інновацій, бізнес-ідей та новітніх технологій. Широкого розповсюдження набувають так звані стартап-компанії, які на основі інноваційних ідей та нових, ще масово не впроваджених інноваційних технологій та за обмежених ресурсів (людських, часових, фінансових, матеріально-технічних та ін.) створюють стартап-проекти.

**Матеріали та методи.** Проблематика управління стартап-проектами є предметом наукових досліджень закордонних та вітчизняних науковців, зокрема С. Бланк та Б. Дорф [3], Е. Райз [3], [1], О. Гавриш [8], Р. Баб'ячок [9], С. Ситник [10], В. Поліщук [11] досліджували дане питання. Основними методами, які використовувались для дослідження актуальних проблем реалізації стартапів в Україні, є аналіз, за допомогою якого здійснено огляд наукових публікацій, а також метод групування – для узагальнення отриманих результатів.

**Результати.** В Україні процес створення стартапів є відносно новою тенденцією, але вже сьогодні можемо зазначити, що активізація стартап руху є необхідною передумовою для технологічного оновлення та інноваційного розвитку країни, особливо в післявоєнний період, після завершення військового стану, запровадженого 24.02.2022 р.

Дефініцію «стартап» вперше сформулювали Стів Бланк (Steve Blank) – американський професор підприємництва, підприємець та автор «Посібник власника стартапу» («The Startup Owner's Manual») та Боб Дорф (Bob Dorf) – підприємець, консультант із розвитку клієнтів і співавтор посібника. Стартап трактувався науковцями як «тимчасова структура, яка спрямована на пошук і реалізацію масштабованої бізнес-ідеї» [3]. Вітчизняні науковці визначають стартап «як процес для реалізації абсолютно молодого проекту за короткий термін з мінімальними капіталовкладеннями» [7, с. 26]. Найбільш загальним є наступне визначення: «стартап – це малий бізнес у нестабільних або екстремальних умовах, який намагається охопити споживачів, пропонуючи продукт, який ще не пропонує жодний інший бізнес-конкурент, або був засновником інноваційної ідеї в галузі» [1, с. 2].

Ідея кожного стартапу повинна відрізнитися своєю оригінальністю, інноваційністю, яку можна досягти за рахунок використання оригінальної технології або створення абсолютно нової потреби. З точки зору стартапів, створення нових потреб має вирішальне значення, що дає стартапам конкурентну перевагу. У такому випадку постає питання: якщо стартапи впроваджують цікаві та інноваційні ідеї, тоді чому лише 10% з них досягають успіху?

Найпоширенішою причиною провалу стартап проектів є відсутність потреби в розроблюваному продукті. Засновник стартапу може бути переконаний в оригінальності та інноваційності свого продукту, але якщо він дійде до виробництва без попереднього аналізу сегменту споживачів, то може не знайти належного відгуку в аудиторії. Якщо стартапи не відповідають поточним потребам ринку, то їм не допоможуть сучасні технології, дані про купівельну поведінку клієнтів, досвід членів команди, тощо.

Ще одна серйозна причина невдач стартапів – брак стартового капіталу та фінансова недбалість. Важливо наголосити на необхідності правильного визначення необхідної грошової суми для запуску проекту, прорахувати та чітко скласти калькуляцію усіх витрат, а також передбачити заохочення для інвесторів, які підтримають стартап. Важливим також є розумний розподіл капіталу, а інформація про хід збору коштів повинна бути публічною і відкритою. До 14% стартапів джерелом своєї невдачі визнали неправильне використання коштів.

Важливою причиною невдачі стартапів є також небажання сприймати критику та належним чином реагувати на неї. Якщо не брати до уваги відгуки потенційних клієнтів, стартап навряд чи зможе досягнути успіху у певному сегменті. Зворотній зв'язок з потенційним споживачем і врахування його зауважень і побажань є важливим етапом в процесі розвитку стартап проекту.

Останньою, найпоширенішою помилкою запуску стартапів, є неправильно обраний час та неготовність ринку до запуску проекту. Деякі стартапи запускають продукти, коли необхідна для їх реалізації технологія ще недоступна широкому загалу споживачів. Для стартапу може виявитися фатальним створення продукту, який не готовий для ринку чи клієнтів. Важливо вловити правильний момент для запуску.

**Висновок.** Стартапи прагнуть створити бум, отримати експоненціальне зростання, продати якомога більше продуктів, щоб потім бути викупленими великою компанією. Але для цього необхідно знати усі ризики, які можуть спіткати проект на шляху його розвитку, та бути готовим їм протистояти, щоб досягти успіху у правильний час та у правильному місці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Mikle L. Startups and reasons for their failure, SHS Web Conf, Volume 83, Current Problems of the Corporate Sector 2020, pp. 1-6.
2. Silva, F., Fabrício, R., da Silva Pinto, R., Galeale, N. V. and Akabane, G. K. (2015) 'Why technology-based startups fail? An IT management approach', POMS 26th Annual Conference, Washington, D.C., USA, 7- 11 May, pp. 1-9.
3. Steve Blank, Bob Dorf. The Startup Owner's Manual: The Step-By-Step Guide for Building a Great Company. 2012. 608 p.

4. Ries, Eric. Pivot or Persevere? The Key to Startup Success. MSNBC. September 16, 2011.
5. Start-up проекти – інструмент реалізації інновацій: *Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф.* (м. Суми, 24-26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. Суми: Сумський державний університет, 2013. Т. 1. С. 103-105.
6. Грінченко А.К., Кочетова Т.І. Методології управління та розвитку продукту стартапу. *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ": зб. наук. пр. Сер.: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства.* Харків : НТУ "ХПІ", 2017. № 54 (1257). С. 41-46.
7. Касич А.О., Джура А.М. Стартапи як форма підприємницької діяльності: поняття, значення, зарубіжний досвід. *Інвестиції: практика та досвід.* 2019. № 2. С. 24-31.
8. Гавриш О. А., Дергачова В. В., Кравченко М. О. Менеджмент стартап проектів : підруч. для студентів техн. спец. другого (магістерського) рівня вищої освіти. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 337 с.
9. Баб'ячок Р. І. Основні тенденції розвитку стартапів в Україні – проблеми, перешкоди і можливості. URL: <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Osnovni-tendentsiyi-rozvytkustartapiv-v-Ukrayini-1-1.pdf>
10. Ситник Н. І. Концептуальні основи стартапів: їх сутність і класифікація. *Бізнес Інформ.* 2016. № 8. С. 64-68.
11. Поліщук В. В. Стартап-проекти та їх оцінювання : конспект лекцій для студентів за спеціальністю 7.121 «Інженерія програмного забезпечення» факультету інформаційних технологій УжНУ. Ужгород : УжНУ, 2018. 74 с.
12. Курченко О.О. Становлення та розвиток стартапів в Україні: проблеми та шляхи вирішення. *Український соціум*, 2016, № 2 (57). С. 80-87.
13. Іванченко Н.О., Подскребко О.С., Сідлецька А.О. Основні проблеми та перспективи розвитку ринку стартапів в Україні. *Бізнес Інформ.* № 4, 2020. С. 303-311.

**УДК 351:004 (37)**

## **ОСВІТНІ ПОСЛУГИ ЯК ОБ'ЄКТ НАУКОВОГО АНАЛІЗУ: ДІАХРОНІЧНИЙ ТА СИНХРОНІЧНИЙ АСПЕКТИ**

**Олег Бугайчук**

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Тетяна Гоголь, д.н з держ.упр., доц.

Ключові слова: парадигмальний підхід, освітня послуга, еволюція, якість освіти.

Дискусії щодо визначення поняття «освітня послуга» точилися в науково-правовому полі впродовж багатьох років. Вони були пов'язані з поступовим транзитом парадигмальної концепції освіти як явища «невиробничої сфери», що не передбачала виробництва певного продукту чи товару, до поступового прийняття в радянські часи розмежування фахівцями з політичної економіки і філософії матеріального і нематеріального (духовного) виробництва, результатом останнього ставав ідеальний продукт, що почав розглядатися як товар. З розвитком суспільства потреби у споживанні освітніх послуг зростають, освіта все більше входить у систему ринкових відносин, і саме в цій системі формується специфічний вид товару – освітня послуга [3, с. 84]. Освітні послуги мають поряд з іншими товарами вартість, оскільки для їх надання потрібна відповідна матеріально-технічна база, проведення різних організаційних заходів, праця науково-педагогічних працівників тощо. Еволюція поглядів на освітню послугу як вид товару в освітній практиці України є метою започаткованої розвідки.

У роботі використовуються загальноприйняті в науці методи наукового пізнання: системно-структурний, порівняльно-правовий, історико-діахронічний, синхронічний та інші загальнонаукові і спеціальні методи.

З-поміж суб'єктів, що надають освітні послуги, особливе місце займають заклади вищої освіти (ЗВО), що безпосередньо закріплено у відповідному законодавстві, зокрема в Законі України «Про освіту» [2]. У цьому зв'язку на початку XXI століття увага науковців нашої держави була прикута до питань законності надання ЗВО платних освітніх послуг. Цивільно-правовому аспекту зазначеної проблеми у 2001 році було, наприклад, присвячено дисертаційну роботу К. Карчевського [4]. Освітня послуга як товар нематеріального виробництва була предметом пильної уваги проведеного у 2011 році дослідження Т. Матюк. Автор доходить висновку, що характеристиками освітньої послуги як товару, пов'язаного з нематеріальним виробництвом, можуть слугувати специфічні товарні ознаки, з-поміж яких: непостійна якість; високий рівень собівартості; тривалі виробничі терміни; віддалене виявлення результатів; низькі рівні відчутності, що виявляються у неможливості оцінити якість і обсяг освітньої послуги, доки вона є повністю спожита; невід'ємність освітньої послуги від джерела її отримання; незбережуваність; нематеріальність [5].

Законом України «Про освіту» (2017 р.) встановлюється, що освітня послуга – це комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість та спрямовані на досягнення здобувачем

освіти очікуваних результатів навчання [2]. Із зазначеного випливає, що основними ознаками освітньої послуги є такі: її надання суб'єктом освітньої діяльності; здійснення цим суб'єктом комплексу дій, затверджених законодавством, освітньою програмою та/або договором; отримання здобувачем освіти певних результатів навчання.

Профільна діяльність закладів освіти піддається нагляду, який здійснюється спеціалізованими державними органами та громадськими інституціями [1]. Отже, ще однією ознакою освітніх послуг є наявність публічного контролю за їх наданням. Указана ознака визначає специфіку правового режиму надання цих послуг, якщо описувати його у загальному вигляді, не обмежуючись лише проявом норм приватного права. Публічний контроль освітньої діяльності реалізується шляхом здійснення стандартизації та ліцензування освітньої діяльності.

## Висновок

На основі зазначеного можна дійти висновку, що поняття надання освітніх послуг має дискусійний характер та потребує дослідження як правового статусу суб'єктів, що надають освітні послуги та послуги у сфері освіти, визначення основних та додаткових освітніх послуг, засад державного, публічного та договірної регулювання такої діяльності.

## Список використаних джерел:

1. Бесарабчик В. О. Визначення поняття я надання послуг у сфері освіти // IUS PRIVATUM. – 2019. – № 1. – С. 38-43.
2. Закон України «Про освіту» (Прийняття від 05.09.2017. Набрання чинності 28.09.2017). URL: <https://osvita.ua/legislation/law/2231/> (Last accessed: 02.03.2023).
3. Каленюк І. С. Особливості регулювання ринку освітніх послуг: Монографія / І. С. Каленюк, Л. І. Цимбал. – Чернігів: ЧДІЕіУ, 2011. – 184 с.
4. Карчевський, К.А. Платні освітні послуги вищих закладів освіти МВС України: цивільно-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / К. А. Карчевський; Нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2001. – 20 с. URL: [https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/556/aref\\_Karchevsky\\_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/556/aref_Karchevsky_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Last accessed: 28.02.2023).



5. Матюх Т. Освітня послуга як товар нематеріального виробництва. URL: <http://liber.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/18683/1/62-67.pdf> (Last accessed: 02.03.2023).

**УДК 354.629**

## **ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНІ АСПЕКТИ АВІАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ У ДОВОЄННИЙ ПЕРІОД ТА КОНТЕКСТИ АВІАСПВРОБІТНИЦТВА «УКРАЇНА-ЄС»**

Артем Веретинський

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник — Євген Романенко, д.держ.упр., проф.*

Ключові слова : державна авіаційна політика, авіаційна галузь, державне регулювання авіаційної політики України, нормативно-правове забезпечення авіаційної політики.

Авіаційна галузь України за визначенням — перспективний розвитковий хаб, що пояснюється вітчизняним географічним розташуванням, відносно розвиненою цивільно-авіаційною інфраструктурою та комплексним нормативно-правовим регулюванням. Повномасштабне вторгнення РФ до України від 24.02.2022 р., однак, поставило питання реконцептуалізації авіаційної політики — по-перше, наразі повітряний простір в Україні не використовується цивільною авіацією для локаційних та транзитних авіарейсів. По-друге, збройна агресія РФ спричинила значні руйнування авіаінфраструктури : аеропортів, летовищ, військових аеродромів. По-третє, вітчизняному урядово-виконавчому сектору потрібно прораховувати аспекти повоєнного авіавідновлення України, що, зокрема, має поставити питання побудови нової «Мрії» — літака АН-225 (найбільшого у світі авіалайнера, що був знищений внаслідок вторгнення РФ до України в ході бойових дій). Для побудови дорожньої карти такого відновлення необхідно здійснити ретроспективно-перспективний огляд авіаційної політики України.

Відтак, нормативно-правове регулювання авіаційної галузі України здійснюється Повітряним кодексом України № 3393-VI від 19.05.2011 р. (поточна редакція — 15.10.2022 р.), а також — Законом України «Про транспорт» № 232/94-ВР від 10.11.1994 р. (ред. від 06.11.2022 р.), Законом України «Про Державну програму авіаційної безпеки цивільної авіації» № 1965-VIII від 21.03.2017 р. (ред. від 01.07.2022 р.), ПКМУ № 520 від 08.10.2014 р. «Про затвердження Положення про Державну авіаційну службу України» тощо.

Потрібно зауважити, що концептуальної видозміни вітчизняна авіаційна політика зазнала із підписанням Україною Угоди про асоціацію з ЄС від 21.03.2014 р. (ред. від 25.10.2022 р.). Так, ст. 137 Угоди встановила презумпцію координовано-прогресивного

двостороннього авіаспівробітництва [1]. На її виконання, відповідно до ПКМУ № 520 від 08.10.2014 р. було створено Державну авіаційну службу України — орган, до компетенції якого ввійшло здійснення цивільно-авіаційного, авіаційно-інфраструктурного та повітряно-просторового контролю [2]. Додатковими концептами діяльності Державіаслужби було визначено забезпечення аеронавігаційного, просторового авіаконтролю та авіаспівробітництва України із ЄС-спільнотою.

Комерційна галузь також здійснила вплив на налагодження двостороннього авіаспівробітництва «Україна-ЄС» — запровадження зони вільної торгівлі (ЗВТ) із 01.01.2016 р. унормувало вільний та широкообсяговий обіг товарів та спрощений митно-кордонний перетин останніх [1]. Завершальним поштовхом до посилення авіазв'язків України та ЄС стало отримання Україною безвізового статусу 11.06.2017 р. — останній дозволив вітчизняним громадянам вільного перетинати державні кордони країн-членів ЄС без додаткової документації.

Варто відмітити, що цивільно-авіаційна підгалузь України відзначається розширеним порівняно військово-авіаційною та вантажно-авіаційною підгалуззями нормативно-правовим контролем. У довоєнний період спостерігалися проблеми із авіавиробництвом та авіановаторством — причиною є низька видаткова ставка Державного бюджету України, що не дозволяла конструкторським хабам (наприклад, КБ «Антонова») належним чином втілювати проектно-розробницькі авіаційні плани. Наслідком стало набуття Україною неформального статусу «транзитного цивільно-авіаційного хабу» : відмітимо, що у серпні 2021 р. «Бориспіль» потрапив у ТОП-5 аеропортів Східної Європи за показниками споживацького комфорту згідно рейтингу SkyTrax [3].

Вагому роль у нарощуванні аеропасажирського потенціалу України відіграло прийняття Закону України «Про Державну програму авіаційної безпеки цивільної авіації» № 1965-VIII від 21.03.2017 р. (поточна ред. від 01.07.2022 р.) [4]. Останнім встановилися мірила використання авіації загального призначення у пасажирських цілях та забезпечення комфортного використання авіатранспорту. Документ став ключовою складовою подальшого підписання Україною та ЄС Угоди про спільний авіаційний простір 12.10.2021 р. — менш, ніж за п'ять місяців до повномасштабного вторгнення РФ. Дана Угода, в свою чергу, визначає концепти довгострокового авіаспівробітництва «Україна-ЄС» у цивільно-авіаційній, авіаційно-транспортній та авіаційно-вантажній площинах [5].

Аспекти повоєнного відновлення авіагалузі України, на погляд автора, повинні передбачати нормативне підвищення галузевих видатково-дотаційних витрат із Державного бюджету України, а також — залучення вітчизняних та іноземних інвестицій відповідно до Закону України «Про інвестиційну діяльність» та Закону України «Про режим іноземного

інвестування». Довгострокове співробітництво України та ЄС, регламентоване Угодою про асоціацію, та євроінтеграційний поступ України (отримання статусу кандидата на членство в ЄС від 23.06.2022 р.) дозволяє очікувати цільової макрофінансової допомоги від західних партнерів — в тому числі, і на відновлення авіаційної галузі.

### **Висновок**

Отож відзначимо : помітність ролі Євроінтеграції в процесі авіарозвитку України в період 2014-2023 р. відзначається у інституційних перетвореннях (створенні Державної авіаційної служби України) та прийнятті низки нормативних документів як відповідь на підписання Угоди про асоціацію з ЄС (та, зокрема, виконання статті 137 Документу). Квінтесенцією україно-європейського авіспівробітництва стало підписання Угоди про спільний авіаційний простір 12.10.2021 р., котра встановила наративи подальшої цивільної та комерційно-товарної авіаспівпраці.

### **Список використаних джерел :**

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони № 984\_011 від 21.03.2014 р. (ред. від 25.10.2022 р.). — Відомості Верховної Ради. — Режим доступу : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text)
2. ПКМУ № 520 від 08.10.2014 р. «Про затвердження Положення про Державну авіаційну службу України». — Відомості Верховної Ради. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/520-2014-%D0%BF#Text>
3. KBP Aero. Boryspil International Airport hits top 5 best Airports in Eastern Europe (2021). — KBP official website. — Режим доступу : <https://kbp.aero/en/news/boryspil-international-airport-hits-top-5-best-airports-eastern-europe/>
4. Закон України «Про Державну програму авіаційної безпеки цивільної авіації» № 1965-VIII від 21.03.2017 р. (ред. від 01.07.2022 р.). — Відомості Верховної Ради. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1965-19#Text>
5. Угода між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами-членами, з іншої сторони, про спільний авіаційний простір № 984\_001-21 від 12.10.2021 р. (ред. від 17.02.2022 р.). — Відомості Верховної Ради. — Режим доступу : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_004-21#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_004-21#Text)

**УДК 159.944 (043.2)**

**ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ**

## Вікторія Веселова-Смірнова

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олена Сечейко, к.психол.н., доц.

Ключові слова: професійне вигорання, фахівець, профілактика,

Актуальність проблеми

Сучасний темп життя підсилює актуальність теми профілактики професійного вигорання фахівця. Конкуренція, постійна завантаженість робочими завданнями, високі вимоги до професіоналізму, наявність не лише професійних компетенцій, а й володіння hard та soft skills, брак часу, постійний агресивний вплив з боку засобів масової інформації та маркетингу, війна та хронічний стрес - це лише частина тих факторів, які здатні призвести до професійного вигорання особистості.

Результати теоретичного аналізу проблеми

Вивченням феномену «професійне вигорання» займалися низка зарубіжних та вітчизняних вчених E. Aronson, M. Leiter, S. Jackson, S. Walker, В. Бойко, Н. Водоп'янова, Т. Зайчикова, Л. Карамушка та ін.

В науковій літературі ми прослідковуємо безліч підходів до тлумачення даного визначення. К. Маслач наголошує, що професійне вигорання - це руйнівне та деструктивне явище, під час якого відбувається виснаження фізіологічних, фізичних та психічних ресурсів у житті професіонала. В. Бойко стверджує про механізм психічного захвату у формі повного або часткового виключення емоцій та психотравмуючий вплив. Т. Форманюк взагалі розглядав професійне вигорання, як специфічний вид професійного захворювання у системі «людина-людина».

Таким чином, професійне вигорання є особливою формою професійної дезадаптації, яка призводить до зниження якості роботи, втрати інтересу до неї і навіть до зміни професії та роду діяльності. Тому важливу роль в запобіганні виникнення синдрому професійного вигорання відіграє його профілактика.

Сучасний ринок послуг пропонує безліч тренінгів, коучів, психологічного супроводу професійної діяльності бізнесу та інше, спрямованих на профілактику професійного вигорання.

Статистичні дані засвідчують, що бізнес, який вкладає кошти в своїх робітників має значно вищі показники доходів.

Серед запропонованих науковцями та практичними психологами рекомендацій для запобігання виникнення синдрому професійного вигорання, насамперед слід визначити такі: диференціювати корокострові та довгострові цілі, оптимізувати режим роботи та відпочинку, оволодіти навичками саморегуляції та релаксації, вирішення робочих питань поєднувати з емоційно-включеним спілкуванням з колегами та взаємною підтримкою, концентруватися на позитивних думках та оптимістичних прогнозах, вести здоровий спосіб життя, який зокрема включає фізичні навантаження, гумор, повноцінний сон, а також наявність часу та можливостей для цікавого особистого життя, хоббі, соціальних контактів поза роботою.

## Висновок

Аналіз зазначеної проблеми, висвітлений у наукових джерелах, показав її актуальність і необхідність практичного вирішення. Стратегія запобігання професійному вигоранню полягає у вмінні людини підтримувати баланс усіх сил свого організму, а також усіх сфер свого життя. При цьому зміст стресових ситуацій є діагностичним, оскільки він показує, де цей баланс порушений і на що варто звернути увагу для збереження свого психічного і фізичного здоров'я.

## Список використаних джерел:

1. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників // Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. – Вип. 22-23. – С. 47-50.

2. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання / С. Піговська // Психолог. – 2011. – № 14-15. – С. 49- 54.

**УДК 629.7:004.89**

## **ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ АВІАПЕРЕВЕЗЕНЬ**

**Борис Гладинюк**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Кожина А.В., д.держ.упр., доцент, професор кафедри публічного управління і адміністрування НАУ*

Ключові слова: штучний інтелект, автоматизація авіаперевезень, прогнозування, аналіз даних.

В організації авіаперевезень штучний інтелект (ШІ) відіграє все більш важливу роль у забезпеченні ефективної та безпечної роботи авіакомпаній. ШІ може використовуватися для автоматизації багатьох процесів, від пошуку оптимального маршруту до прогнозування попиту на різні напрямки.

Однією з основних функцій ШІ в авіації є аналіз даних. Це дозволяє авіакомпаніям відслідковувати різноманітні метрики, такі як заповненість рейсів, середній час простою літаків, швидкість обслуговування пасажирів та інші. Збір та аналіз цих даних дає можливість авіакомпаніям більш точно прогнозувати попит на різні напрямки та приймати рішення щодо планування рейсів [1].

Ще однією важливою функцією ШІ в авіації є забезпечення безпеки польотів. ШІ може бути використаний для аналізу великої кількості даних з різних джерел, таких як метеодані, дані з різних датчиків на борту літака та інші. Це дозволяє вчасно виявляти будь-які проблеми та надавати пілотам рекомендації щодо безпечності польотів [2, с. 3].

Також, ШІ може використовуватися для автоматизації процесів підтримки клієнтів, таких як бронювання квитків, здійснення платежів. Це дозволяє авіакомпаніям ефективніше обслуговувати своїх клієнтів та забезпечувати більш якісний сервіс [3, с. 26-31].

Підтримка процесу технічного обслуговування та ремонту літаків також легко вирішує ШІ. За допомогою аналізу даних, ШІ може спрогнозувати несправності та проблеми з літаками заздалегідь, що дозволяє зменшити час простою та збільшити доступність літаків для рейсів.

ШІ може також бути використаний для підтримки прийняття рішень та оптимізації процесів управління авіакомпанією. Наприклад, за допомогою ШІ можна аналізувати різні показники витрат, такі як витрати на паливо та зарплати персоналу, та шукати шляхи їх зменшення. [4]

Однією з головних переваг використання ШІ в авіації є зменшення людських помилок. ШІ може виконувати складні аналітичні завдання та приймати рішення на основі великої кількості даних, що зменшує ризик помилок, які можуть бути зроблені людиною.

Незважаючи на переваги, використання ШІ також створює деякі виклики та ризики. Один з найбільших ризиків полягає у залежності від технології. Якщо системи ШІ вийдуть з ладу, то це може призвести до серйозних проблем з авіаперевезеннями та безпекою польотів.

### **Висновок**

У підсумку, використання ШІ в авіації може підвищити ефективність та безпеку авіаперевезень, зменшити витрати та час простою літаків та підтримувати якість обслуговування клієнтів. Однак, важливо забезпечити належний рівень безпеки та зменшити

ризика пов'язані зі зламом або відмовою систем ШІ, а також враховувати соціальні та етичні аспекти використання ШІ в авіації.

Крім того, важливо забезпечити належний рівень кваліфікації та підготовку персоналу для роботи з системами ШІ. До того ж, необхідно розробляти та вдосконалювати системи ШІ з урахуванням специфіки авіаперевезень та потреб клієнтів.

У цілому, розробка та використання ШІ в авіації має значний потенціал для покращення якості та ефективності авіаперевезень. Проте, важливо ретельно аналізувати ризики та вживати необхідних заходів для забезпечення безпеки та ефективності використання систем.

#### **Список використаних джерел:**

3. Role of AI in the aviation industry, Nadia Batok URL: <https://www.meer.com/en/70952-role-of-ai-in-the-aviation-industry>.

4. Ranganathan, C., & Madan, A. (2019). Machine learning in aviation industry: A review. Journal of Aerospace Technology and Management, URL: <https://www.longdom.org/open-access-pdfs/artificial-intelligence-in-aviation.pdf>.

5. Boeringer, D. W., & Yang, S. (2018). Artificial intelligence in aviation maintenance: Opportunities and challenges. IEEE Aerospace and Electronic Systems Magazine, 33(7), 26-31. URL: <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA288382.pdf>

6. Federal Aviation Administration. (2022). FAA Aerospace Forecast, Fiscal Years 2022-2042. URL: [https://www.faa.gov/sites/faa.gov/files/2022-06/FY2022\\_42\\_FAA\\_Aerospace\\_Forecast.pdf](https://www.faa.gov/sites/faa.gov/files/2022-06/FY2022_42_FAA_Aerospace_Forecast.pdf)

**УДК 364.622-053.6:004.8(043.2)**

## **ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ**

**Анастасія Годунова**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник - Сергій Вишніченко, к.м.н., доцент*

**Ключові слова:** психологічні проблеми; психічні розлади; персоналізація; штучний інтелект; машинне навчання

"Перший Закон: робот не може заподіяти шкоду людині або своєю бездіяльністю допустити, щоб людині було заподіяно шкоду. Другий Закон: робот повинен коритися всім наказам, які дає людина, крім тих випадків, коли ці накази суперечать Першому Закону. Третій Закон: робот повинен дбати про свою безпеку тією мірою, якою це не суперечить Першому або Другому Законам". Так в оповіданні "Хоровод" (1942) Айзеком Азімовим були вперше сформульовані *три закони робототехніки* (обов'язкові правила поведінки для роботів) [4]. Сучасність. *Російсько-українська війна*. Більшість дітей та підлітків в Україні (75%) мають проблеми з психічним здоров'ям (ПЗ), які виникли через війну: порушення сну (у кожного п'ятого), зменшення бажання спілкуватися (у кожного десятого), нічні кошмари та погіршення

пам'яті. Також, на думку дослідників, у дітей та молоді, які пережили травмівну подію, частіше, ніж у дорослих розвивається посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) [5]. Це може призвести до соціально-психологічної дезадаптації, а в більш складних випадках - до розладів психіки. *Пандемія COVID-19.* У дослідженні, опублікованому в Американському журналі психіатрії, Нед Х. Калін наводить загальні психіатричні симптоми, спричинені феноменом COVID-19: тривога, депресія, безсоння, фобії, ПТСР, соціальне дистанціювання, збільшення зловживання психоактивними речовинами, суїцидальні нахили, психози та obsесивно-компульсивні розлади [6].

Робота переслідує дві мети. По-перше, надати огляд того, як технології штучного інтелекту (ШІ) можуть застосовуватися для діагностики психологічних проблем у молоді. По-друге, наголошуючи на обмеженнях наявних розроблених інструментів ШІ, дати рекомендації щодо майбутніх напрямів розвитку технологій ШІ, спрямованих на персоналізовану допомогу при вирішенні психологічних проблем у підлітковому віці.

Останнім часом спостерігається великий інтерес до можливостей застосування технологій ШІ (які навчаються на даних, щоб розпізнавати закономірності або робити прогнози на основі спостережень) для автоматизації або персоналізації діагнозів і рекомендацій щодо лікування[1]. Використання таких технологій для діагностики ПЗ дітей та підлітків відкриває величезні перспективи для автоматизації аналізу на основі зібраної про дитину інформації: доступної з медичних карток, зі зростаючого "сліду даних", результатів психологічного тестування, записів з камер спостереження, опрацювання голосових і текстових повідомлень, аналізу почерку, творчих робіт тощо. І хоча є низка прикладів упровадження ШІ в послуги охорони здоров'я, у служби ПЗ [1] здебільшого вони існують тільки в дослідницьких умовах. Однак зростає кількість приватних компаній, що розробляють додатки для більш широкого використання: чат-бот (ЧБ) з ШІ, призначений для проведення когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) Woebot [1], ЧБ Tess, заснований на інтегративному підході, який містить чотири напрямки психотерапевтичної та консультативної роботи [3], ЧБ з емоційним розкриттям Replika, боти Kaspar і Nao, які навчають дітей із розладами аутистичного спектра соціальних навичок і допомагають їм розпізнавати обличчя та правильно реагувати на погляд [3], тестується мобільний застосунок для скринінгу дистресу на основі ШІ та мови для підлітків із діагнозом рак (унікальність додатка полягає в тому, що він аналізує за голосом те, як говорить людина, і те, що вона говорить) [2]. Еклектика цих підходів, об'єднаних доказовою ефективністю, в єдиний програмний діагностичний комплекс має великі перспективи. Проте важливо враховувати зворотний бік застосування технологій ШІ, результати роботи яких часто є незрозумілими для самих розробників (випадок із ЧБ Replika, який ухвалив вбивство людини [4]). Залишається багато технічних, етичних,



юридичних питань. Проте, як писав інформатик Н.Нільсон “Пошуки штучного інтелекту починаються з мрії”.

#### **Список використаних джерел:**

1. PATON, Lewis W.; TIFFIN, Paul A. Technology Matters: Machine learning approaches to personalised child and adolescent mental health care. *Child and Adolescent Mental Health*, 2022, 27.3: 307-308.
2. ZHANG, Anaο, et al. Evaluating the Feasibility and Acceptability of an Artificial-Intelligence-Enabled and Speech-Based Distress Screening Mobile App for Adolescents and Young Adults Diagnosed with Cancer: A Study Protocol. *Cancers*, 2022, 14.4: 914.
3. PHAM, Kay T.; NABIZADEH, Amir; SELEK, Salih. Artificial intelligence and chatbots in psychiatry. *Psychiatric Quarterly*, 2022, 93.1: 249-253.
4. POSSATI, Luca M. Psychoanalyzing artificial intelligence: The case of Replika. *AI & SOCIETY*, 2022, 1-14.
5. ЯЦИНА, Олена Федорівна. Вплив війни на психічне здоров'я: ознаки травматизації психіки дітей та підлітків. 2022.  
МЕДВЕ

**UDC 364-787.522:793.7(043.2)**

### **THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL ADAPTATION AND PARTICIPATION IN MULTIPLAYER ONLINE GAMES.**

**Hryzov Mykola**

*National Aviation University, Kyiv.*

*Supervisor - Olena Secheiko, PhD in Psychology, Associate Professor.*

Keywords: Social adaptation, social life, social isolation, online games

**Relevance of the research topic.** In recent years, the popularity of massively multiplayer online games (MMOGs) has increased significantly. The emergence of these games has provided people with the opportunity to interact with others on a global scale, creating virtual communities that cross geographical boundaries. As a result, MMOGs have become an important part of many people's social lives.

However, concerns have been raised about the potential negative effects of MMOGs on social adaptation. Social adaptation refers to an individual's ability to effectively interact and communicate with others in various social situations. Some researchers argue that excessive participation in MMOGs can lead to social isolation and impair an individual's social adaptation.

On the other hand, other researchers suggest that MMOGs may have a positive impact on social adaptation by providing individuals with a safe and non-judgmental environment to practice their social skills. This can lead to increased self-confidence and better communication skills, ultimately resulting in improved social adaptation.[1]

The purpose of our study is to examine the relationship between social adaptation and participation in MMOGs. In particular, the study aims to determine whether there is a correlation between the frequency and duration of participation in MMOGs and social adaptation.

The results of this study have implications for understanding the potential benefits and drawbacks of MOG participation on social adaptation. The findings may also inform the development of interventions and strategies to promote healthy MOG use and improve social adaptation skills.[2]

**In the course of the theoretical analysis** of the conducted studies, certain patterns were identified. Thus, the results of the study by Hussain Zaheer and Mark D. Griffiths [3], whose sample

consisted of 71 online players of different ages and countries of residence. There were more men than women among the participants. The average number of hours that participants spent playing was almost 19 hours per week. Players were divided into three types depending on the number of hours spent playing per week. The majority of participants were from the United States and the United Kingdom. The average amount of experience with the game was about 5 years.

The study was conducted over a 4-month period, from October 2007 to January 2008. Participants were recruited through posts on online game forums and in-game posts in World of Warcraft. Participation in the study was voluntary; no incentives were offered for participation. The study was conducted by semi-structured interviews conducted via MSN Messenger or email, depending on participant preference. The interviews were time-convenient for the participants. The data were processed using a qualitative method of data analysis called thematic analysis. During the analysis, the authors looked for the main themes that appeared in the responses to each question, then these themes were systematized and identified using the QSR Nvivo software.

According to Hussain Zaheer and Mark D. Griffiths [3], there are positive (35 men, 15 women) and negative (37 men, 8 women) aspects of online MMORPG games. Among the positive aspects, players mention meeting new people, learning about new cultures, developing teamwork skills and strengthening friendships, as well as improving computer, analytical and mathematical skills. However, players also report negative consequences, such as the loss of real friends, lack of time for study or work, and disruptions in eating, sleeping, and personal hygiene. Particularly problematic is the loss of friends due to gambling addiction, which, according to the authors, requires additional research.

Given the relevance and insufficient research of this issue, we plan to conduct a similar study with the participation of modern players from Ukraine. The purpose of our study is to examine the relationship between social adaptation and participation in MMOGs. In particular, the study aims to establish whether there is a correlation between the frequency and duration of participation in MMOGs and social adaptation.

**Conclusion.** Further research into the impact of online games on personality development is very valuable, as children as young as 4 years old are already starting to play MOGs. The results can be used to create games that can help improve social adaptation in humans. The findings of this study have implications for understanding the potential benefits and drawbacks of playing MOGs on social adjustment. The knowledge may also help in the development of interventions and strategies to promote healthy MOG use and improve social adjustment skills.

#### **List of references:**

1. Cole, Helena, and Mark D. Griffiths. "Social interactions in massively multiplayer online role-playing gamers." *Cyberpsychology & behavior* 10.4 (2007): 575-583.
2. Villani, Daniela, et al. "Videogames for emotion regulation: a systematic review." *Games for health journal* 7.2 (2018): 85-99.
3. Hussain, Zaheer, and Mark D. Griffiths. "The attitudes, feelings, and experiences of online gamers: A qualitative analysis." *Cyberpsychology & behavior* 12.6 (2009): 747-753.
6. ДЄВА, Ольга Вікторівна. Проблема психічного здоров'я дітей та підлітків у пандемічному світі. *Психологія кризових станів: наука і практика*, 2021, 109.

**УДК 352.071**

**ЛОКАЛЬНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ТА ОБ'ЄДНАНІ ТЕРИТОРІАЛЬНІ ГРОМАДИ**

**Андрій Дишук**  
*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Наталія Груциньська, д.е.н., проф.*

Ключові слова: ідентичність, локальна ідентичність, територіальні громади.

Дослідження питань ідентичності набуває особливої актуальності в сучасний період розвитку української державності. «Ідентичність» є базовим поняттям в філософії, використовується в психології, особливого значення в питанні дослідження національної безпеки. Мова є головною ознакою ідентичності. Поява мови ідентичності в нових споживчих середовищах почалася в Сполучених Штатах під час післявоєнного буму 20 століття. Тож, хоча ідея особистої ідентичності пропонувала засіб затвердження індивідуальності та відмінності в масовому суспільстві, тим самим вона заохочувала участь у масовому споживанні, що спричиняло високу однорідність [1].

Локальна ідентичність є результатом ідентифікації індивіда з місцевою спільнотою, відчуттям причетності до подій, що відбуваються на території безпосереднього мешкання (району, міста, селища, села). Вона виявляється у формуванні певної системи цінностей і норм поведінки жителів території. При цьому спільноти району, міста, мікрорайону, селища, села, громади володіють, умовно кажучи, різними властивостями локальності. Варто підкреслити основні характеристики, які дають уявлення про межі для оцінки відповідності категорії спільноти. По-перше, стосунки між членами спільноти мають контактний характер. Членів громади об'єднує певна єдність цілей і засобів, що виникає із спільноти повсякденного життя.

Організація безпосередніх стосунків між людьми є, отже, характеристикою місцевої громади, яка визначає її обмежену кількість членів. Не випадково карта перепису вважалася найкращою базовою адміністративною одиницею в різних концепціях адміністративного поділу. Із зростанням населення анонімність зростає, а соціальний контроль зменшується. Проте сучасні комунікаційні технології, мобільність населення та потреба в концентрації ресурсів стимулюють формування дедалі більших адміністративних територій, що створює нові виклики місцевій ідентичності. Попри це, в європейських країнах, де відбулись подібні реформи у новоутворених муніципалітетах/ громадах, дуже дбайливо ставляться до кроків, які дозволяють формувати уже більшу, модернову ідентичність, необхідну для розумного зростання. По-друге, локальна спільнота відчуває необхідність у певних соціальних інститутах, з якими пов'язане життя кожної людини.

Отже, лише спільноти окремих сіл, селищ, малих міст відповідають цим ознакам локальних співтовариств. На урбанізованих територіях локальні співтовариства витісняються територіальними співтовариствами, для яких властиві менш стійкі зв'язки між членами, більш

низький рівень індивідуальної та колективної ідентифікації, готовність до міграції, менш тісні відносини з родиною, а також слабе почуття спільного господарювання.

Поняття локальної ідентичності стосується саморозуміння індивіда як представника спільноти на основі єдності місця проживання, соціокультурного досвіду, цінностей і способу життя. Соціально-економічна цілісність як основа локальної ідентичності є важливим насамперед для східних і південно-східних регіонів нашої країни. У європейському контексті, наприклад, цей критерій поступається культурно-історичним критеріям, які в багатьох країнах посідають перше місце серед чинників, що формують локальну ідентичність.

Роль і значення локальної ідентичності в процесі державотворення є вагомою і визначає його здатність збалансувати ідентичності, і можуть слугувати підґрунтям для сепаратизму та становити загрозу для територіальної цілісності держави.

#### **Список використаних джерел:**

1. Шаповал Ю. Антикризовий ресурс політики пам'яті в Україні. Політична культура та ідеологія // Політичні дослідження: Український науковий журнал. – 2021. №2. С. 111-134
2. Юраш А. Проблеми національної ідентичності в контексті нових методологічних підходів // Українські варіанти. - 1997. - №2. - С.102-106.

**УДК 614.212:159.964.21(043.2)**

## **ПРОФІЛАКТИКА КОНФЛІКТІВ В МЕДИЧНИХ УСТАНОВАХ**

**Тетяна Дубінецька**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник - Олена Сечейко, к. психол. н., доц.*

Ключові слова: лікар, пацієнт, конфлікт.

**Актуальність теми дослідження.** Галузь охорони здоров'я є однією з найбільш соціально значимих сфер функціонування кожної країни. За останні десятиліття в нашій країні відбулися глибокі зміни, що найбільш вплинули на соціальну сферу медичної галузі. Зміни, з одного боку, привели до руйнування сформованого укладу в сфері надання безоплатних медичних послуг, і з іншого боку, сприяли появі нових механізмів у системі взаємодії з пацієнтами.

При наданні будь-яких послуг, а тим більше платних, завжди існує ймовірність незадоволеності їхньою якістю, тому повинен бути передбачений механізм запобігання і розв'язання конфліктів. В охороні здоров'я ефективність такого механізму важлива подвійно. Адже ми маємо справу з відповідальністю за здоров'я, а часом і за життя пацієнта, що вимагає прийняття до уваги всього розмаїття аспектів, що лежать в основі конфліктів, пов'язаних з

вирішенням спорів, що виникають у сфері надання медичних послуг. Тому, метою є визначення всіх можливих причин і можливостей розв'язання чи попередження конфліктів [1].

### **Результати теоретичного аналізу проблеми.**

Особливого значення набуває проблема конфліктів, як наслідок доволі тісних взаємовідносин лікаря і пацієнта, професійне спілкування яких побудоване на вмінні виявити контекст ситуації, зрозуміти вербальну і невербальну інформацію, правильно інтерпретувати поведінку і особливості пацієнтів. На основі отриманих даних лікарю необхідно прогнозувати можливі негативні зміни поведінки пацієнта, які пов'язані із захворюванням і лікуванням.

Уміння спілкуватись з пацієнтами належить до найважливіших якостей лікаря і визначає ефективність лікувально-діагностичного процесу, ступінь задоволеності пацієнта наданою йому допомогою, а також оцінку професійності фахівця. Конфлікти часто виникають на психологічному рівні через незадоволення кожної сторони [2].

Згідно з класифікацією американського соціолога Льюїса Альфреда Козера, конфлікти, ініційовані пацієнтами, можна розділити на реалістичні (предметні) і нереалістичні (безпредметні). Реалістичні конфлікти спричинені незадоволенням певних вимог учасників або несправедливим, на думку однієї чи обох сторін, розподілом між ними певних переваг і спрямовані на досягнення конкретного результату. Нереалістичні конфлікти передбачають відкрите вираження накопичених негативних емоцій.

Серед причин конфліктів з боку пацієнта є різні види спротиву – спротив змінам, витратам, спротив через попередній негативний досвід, емоційний спротив. З боку лікаря причинами можуть бути: недостатній проміжок часу, відведений на пацієнта, несформовані комунікативні навички, відсутність розуміння, бажання слухати, проявляти емпатію до пацієнта, невміння зрозуміти і оцінювати поведінку пацієнта [3].

Головну роль у розв'язанні конфліктів незалежно від того, хто є їхнім ініціатором, відіграють медичні працівники. Тому вкрай важливо володіти прийомами запобігання конфліктам та вмінні розв'язувати суперечливі ситуації, дотримуючись норм медичної етики. Перш за все, лікар повинен мати комунікаційну компетентність – певну сукупність знань, умінь і навичок, що забезпечують ефективне спілкування.

Згідно проведених досліджень сформовані рекомендації ефективної комунікації лікаря з пацієнтом: доброзичливість, посмішка, емпатія, навички невербального спілкування, вміння слухати і зрозуміти, увага до пацієнта, емоційна стабільність, толерантність.

Важливим є організація навчання персоналу основам комунікації із пацієнтами. Таке навчання має на меті ознайомити медичних працівників із типовими причинами конфліктів, основними моделями поведінки «проблемних» пацієнтів та шляхами виходу із конфліктних

ситуацій. При цьому навчання має бути не лише теоретичним, а й передбачати практичний розгляд «кейсів», тобто конкретних ситуацій із пацієнтами із пошуком правильної моделі поведінки, а також тренінги з розвитку комунікативних навичок та асертивної поведінки медичних працівників.

**Висновки.** Галузь охорони здоров'я посідає вагоме місце в сфері надання медичної допомоги населенню, якість якої безпосередньо залежить від ефективної і безконфліктної взаємодії лікаря і пацієнта. Виявлені психологічні аспекти виникнення конфліктів між лікарем і пацієнтом. Теоретичні знання надали інструменти для розуміння профілактики і методів запобігання конфліктів. Важливим виявилось розуміння цінності комунікативних здібностей лікаря, його вміння розуміти, уважно слухати, приділяти достатньо часу пацієнту, проявляти емпатію, бути доброзичливим до пацієнта. Не менш цінним є розуміння того, що конфлікт – це свідоме явище і керування конфліктом передбачає його попередження й конструктивне завершення.

#### **Список використаних джерел.**

1. Клименко О. В. Механізми розгляду конфліктів в охороні здоров'я/ О. Клименко // Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» - 2013/№8. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=680>

2. Чубко О. Б. Конфліктні ситуації у роботі лікаря як одна з причин професійного вигорання / О. Б. Чубко // Електронний журнал «Нейро NEWS: психоневрологія та нейропсихіатрія» - 2015/№8 (72). - [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<https://neuronews.com.ua/ua/archive/2015/8%2872%29/article-1584/konfliktni-situaciyi-u-roboti-likarya-yak-odna-z-prichin-profesijnogo-vigorannya#gsc.tab=0>

3.Ехpert.ua. Розв'язання конфліктів між пацієнтом та лікарем / «Медична справа» //- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://medplatforma.com.ua/article/622-rozvyazannya-konflktv-mj-patsntom-ta-lkarem>

**УДК 364.4.08(043.2)**

### **ГРУПОВА СУПЕРВІЗІЯ ЯК МЕТОД ЗАПОБІГАННЯ ЗРОСТАННЮ КРИЗОВИХ СТАНІВ У ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

**Міла Дягілева, Денис Фролов**  
*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Олександр Петренко, к.психол.н., доц.*

Ключові слова: стрес, вигорання, психологічна криза, супервізія

Психосоціальні ризики та стрес, пов'язаний з роботою, є одними з найскладніших питань у соціальній сфері та суттєво впливають на здоров'я людей [1].

Фахівці соціальної сфери мають більший ризик розвитку негативних симптомів як наслідок хронічного стресу [2]. Так, результати дослідження психологічного стану медичних сестер на початку епідемії Covid-19 показали, що респонденти під впливом стресу мали такі прояви кризового стану, як агресія, авторитарність та демонстративність [3].

В рамках дослідження вигорання [4] практикуючих медиків психологів (загалом, п'ятдесят два респонденти - жінки віком від 25 до 59 років, з вищою освітою) протягом дев'яти місяців була впроваджена модель групової супервізії з залученням психологів, які були вибрані за критерієм наявності симптомів емоційного вигорання, а також, мали бажання взяти участь у супервізії (критеріальна група) [5]. Контрольна група була обрана за критерієм наявності симптомів емоційного вигорання, та складалась з респондентів, які не виявили бажання брати участь у груповій супервізії, але погодилися на повторне діагностичне дослідження емоційного вигорання в кінці дослідження.

Кожна зустріч групової супервізії з респондентами, була структурована за наступними етапами (супервізор виконував контроль за структуруванням часу та спрямованістю роботи): початкове орієнтування (вибір теми, запиту); звіт супервізованого (визначення бажаних станів і формулюванні проблеми та цілей); групове обговорення, під час якого супервізований мовчить (пошук і вибір рішення); обмін почуттями - члени групи, якщо це можливо, спонтанно діляться своїми почуттями щодо ситуації (усвідомлення супервізованим «сліпих плям» в своїй роботі, сприйнятті та усвідомленні власних дій та емоцій); концептуалізація (формування когнітивного підкріплення, відчуття наявності можливостей); узагальнення супервізора (підведення підсумків висловлювання групи та супервізованого); постскриптом (отримання зворотнього зв'язку від роботи в груповій сесії).

Дослідження вигорання після супервізії (повторне дослідження з метою з'ясування істотних індивідуальних відмінностей в значенні оцінок за кожним із параметрів емоційного вигорання) було проведено з використанням найбільш повного методу діагностики рівня "емоційного вигорання" (загальний рівень емоційного вигорання), який підкріплений можливостями до систематичного та детального вивчення рівня розвитку трьох основних фаз ("Стрес", "Резистентність", "Виснаження"), а також, їх дванадцяти симптомів.

Результати дослідження були оброблені за допомогою t-критерію Стьюдента, що дозволило зафіксувати достовірні відмінності між показниками емоційного вигорання в двох зазначених групах, а саме, в критеріальній (після проведення формувального експерименту) та контрольній (з представників, які не брали участь в експерименті) [5]. За результатами дослідження було доведено, що в критеріальній групі статистично значущі відмінності (при

$p < 0,001$ ) виявлено за фазами “Стрес”, “Резистентність”, “Виснаження” та за загальним рівнем емоційного вигорання. За всіма усередненими показниками чітко простежувалась динаміка зменшення симптомів емоційного вигорання в критеріальній групі та їх збільшення у контрольній групі [5].

### **Висновок**

Зазначені результати підтверджують ефективність методу групової супервізії для запобігання професійному вигоранню та, як результат, виникненню кризових станів у працівників соціальної сфери. Отримані результати надають основу для подальшої дослідницької роботи щодо розроблення методів запобігання психологічних криз у робітників критичної інфраструктури України в умовах військового стану.

### **Список використаних джерел:**

1. European Agency for Safety and Health at Work. Psychosocial risks and stress at work. URL: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress> (Last accessed: 21.03.2023).
2. Budeva, S. (2016). Professional deformations in social work. Burnout and Secondary traumatic stress. Conference: Forum on studies of society. Conference (Craiova, Romania). URL: <https://www.researchgate.net/publication/351547471> (Last accessed: 21.03.2023).
3. Nagle E, Cerela-Boltunova O, Blumberga S, Mihailova S, Griskevica I. (2023). The Burnout and Professional Deformation of Latvian Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic at the Traumatology and Orthopaedics Hospital. Social Sciences.; 12(3):175. URL: <https://doi.org/10.3390/socsci12030175>.
4. World Health Organization: ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (Version: 01/2023). URL: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
5. Astremska, I., Duve, K., Shkrobot, S., Frolov, D., Diahilieva, M. (2022). Verification of the supervision model as an effective method of preventing occupational deformation. Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research, Vol. 12, Issue 2, Special Issue XXXI., p.69-71.

**УДК 3.081-047.64:355.422(043.2)**

## **ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ: РОЛЬ ДЕРЖАВНИХ СТРУКТУР ТА ГРОМАДСЬКОСТІ**

**Ірина Зернюк**

*Національний авіаційний університет, Київ*

Ключові слова: публічне управління, державні структури, громадськість, війна



Військова агресія розв'язана російською федерацією призвела до значних втрат серед населення, загострення соціальних і демографічних проблем, руйнування усталених механізмів управління державою в Україні. Необхідність швидко реагувати на надзвичайні ситуації, організувати ефективну допомогу та захист громадян, забезпечувати захист прав та свобод громадян - все це стає викликом для публічного управління в умовах війни.

У статті «Публічне управління та конфлікт в Україні» авторів Андрія Зуба та Максима Тимчука досліджують взаємозв'язок публічного управління та конфлікту в Україні, що розпочався в 2014 році. Автори досліджують різноманітні проблеми, пов'язані з публічним управлінням в умовах конфлікту, зокрема збільшення вимог до ефективності та прозорості рішень, впровадження нових адміністративних процедур, розвиток міжнародного співробітництва та підвищення ролі місцевого самоврядування.[1]

Війна є викликом для публічного управління, оскільки вона створює великі труднощі для забезпечення ефективності державних структур та діалогу з громадськістю. В цих складних умовах влада рефреном повторювала громадянам заклик «довіряти лише офіційним джерелам» – тобто, лише представникам влади. Водночас, це поклало на неї додаткову відповідальність за оперативність, достовірність і повноту інформування суспільства в умовах війни. [2]

Один з найбільш важливих інструментів комунікації влади з громадськістю є засоби масової інформації, офіційні сайти та сторінки міських громад, а також особисті ресурси представників влади у соціальних мережах. Також важливим кроком для покращення комунікації влади з громадськістю в Україні є підвищення рівня медіаосвіти серед населення. Це дозволить людям критично оцінювати інформацію, яку вони отримують з різних джерел, розуміти засоби масової інформації та їхню роль у формуванні громадської думки.

Умови війни вимагають швидкого та точного прийняття рішень, що може бути досягнуто тільки за умови забезпечення взаємодії між різними структурами та координації їх дій. Наприклад, військові, правоохоронні органи, медичні та гуманітарні організації повинні працювати разом, щоб забезпечити безпеку та допомогу населенню. Крім того, ефективна координація з громадськими організаціями дозволяє уряду краще зрозуміти потреби та проблеми населення та прийняти ефективні заходи для їх вирішення.

Роль громадськості в публічному управлінні в умовах війни є дуже важливою, оскільки вона може бути важливим джерелом інформації для уряду та допомогти у вирішенні критичних питань та забезпечувати підтримку для військових та мирних жителів, що потерпають внаслідок війни.

Крім того, громадськість може стати джерелом ініціатив у вирішенні проблем, що виникають під час війни. Громадські організації, волонтери та активісти можуть допомогти у

забезпеченні потреб військових, мирних жителів та біженців, зокрема, в розділі харчування, медичного обслуговування та соціального захисту. Сьогодні частину завдань держави виконують громадські організації, підприємці, волонтери та благодійні фонди, використовуючи власні ресурси.

### **Висновок**

Наявність ефективної системи комунікації між різними державними структурами та громадськістю є необхідною умовою для успішного публічного управління в умовах війни.

Важливо, щоб інформація про ситуацію на фронті, потреби населення та дії урядових структур швидко та чітко передавалась між державними органами, військовими, медичними та гуманітарними організаціями та громадськістю. Для цього можуть використовуватись різноманітні інструменти комунікації, такі як є засоби масової інформації, соціальні мережі тощо.

Велика організаційна спроможність громадянського суспільства в воєнний час призводить до синергії публічної влади, бізнесу і громадянського суспільства, результатом якої стане підвищення рівня життя громадян, і розбудова України в поствоєнний період.

Ефективна взаємодія між органами державної влади, органами місцевого самоврядування та інститутами громадянського суспільства дозволить подолати наявні інституційні проблеми, що, в свою чергу, призведе до адаптації країни в умовах воєнного стану.

### **Список використаних джерел:**

4. Зуб, А., Тимчук, М. (2016). Public Administration and the Conflict in Ukraine. The European Journal of Comparative Economics, 13(2), 269-283.
5. Мери в мережі: якою є публічна комунікація влади в міських громадах Харківщини URL: [https://lb.ua/blog/observatory\\_democracy/541534\\_meri\\_merezhi\\_yakoyu\\_ie\\_publichna.html](https://lb.ua/blog/observatory_democracy/541534_meri_merezhi_yakoyu_ie_publichna.html)

**УДК 334.02**

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ БІЗНЕСУ ТА ВЛАДИ В УКРАЇНІ**

**Катерина Зоренко**

*Аспірант 1 року навчання  
спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування  
Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Наталія Груциньська, д.е.н., проф.*

Ключові слова: держава і бізнес, правове регулювання, управління.

Повноцінне функціонування партнерства органів влади і бізнес-структур забезпечується чітким виконанням усіх органів влади своїх обов'язків, які закріплені у Конституції України та інших нормативно-правових актах. Верховна Рада України як єдиний орган законодавчої влади в Україні визначає організаційно-правові засади взаємодії державних партнерів з приватними партнерами та основні принципи державно-приватного партнерства на договірній основі, правові засади діяльності у сфері культури, регулює суспільні відносини, пов'язані із створенням, використанням, розповсюдженням, збереженням культурної спадщини та культурних цінностей, затверджує загальнодержавні програми національно-культурного розвитку, затверджує та контролює виділення державних коштів на розвиток культури, встановлює систему оподаткування та пільг підприємницької діяльності у сфері культури тощо. Організаційна група механізму державно-приватного партнерства представляє собою послідовність етапів проектування структур, детального аналізу й визначення системи цілей, продуманого виділення організаційних підрозділів і форм їх координації для забезпечення функціонування організаційної системи. Результатом його функціонування є побудова організаційної системи, коли визначається: внутрішня впорядкованість, узгодженість взаємодії диференційованих і автономних частин цілого, обумовлена його будовою; сукупність процесів або дій, які сприяють утворенню і вдосконаленню зв'язків між частинами цілого[1].

Президент України є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина, зокрема і при впровадженні державно-приватного партнерства у сфері культури. Кабінет Міністрів України як вищий орган у системі центральних органів виконавчої влади здійснює виконавчу владу безпосередньо та через міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів Автономної Республіки Крим та місцеві державні адміністрації, спрямовує, координує та контролює діяльність цих органів. Спеціально уповноваженим органом з питань державно-приватного партнерства у законодавстві України визначено Міністерство розвитку економіки, торгівлі і сільського господарства України.

Для більш детального нормативного регулювання та з метою оперативного вирішення окремих питань розвитку державно-приватного партнерства закони підкріплені указами та розпорядженнями Президента України, постановами та розпорядженнями Кабінету Міністрів України, наказами центральних органів виконавчої влади, рішеннями місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. До підзаконних нормативно-правових актів у сфері державно-приватного партнерства, які відносяться до спеціальної групи, зокрема належить Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку надання приватним партнером державному партнеру інформації про виконання договору, укладеного

в рамках державно-приватного партнерства” від 09.02. 2011 № 8, Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Методики виявлення ризиків, пов’язаних з державно-приватним партнерством, їх оцінки та визначення форми управління ними” від 16.02.2011 № 232, Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку надання державної підтримки здійсненню державно-приватного партнерства” від 17.03.2011 № 279, Наказ Міністерства економічного розвитку та торгівлі України “Про затвердження форми подання пропозиції щодо здійснення державно-приватного партнерства” від 16.08.2011 № 40, Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України “Деякі питання проведення аналізу ефективності здійснення державно-приватного партнерства” від 27.02.2012 № 255 тощо[2].

Становлення державно-приватного партнерства як правового інституту пов’язують із прийняттям у 2010 р. Закону України “Про державно-приватне партнерство”. Хоча варто зауважити, що і до того часу в Україні існувало законодавче забезпечення договірних відносин держави і бізнесу у формі концесії, оренди, спільної діяльності тощо. Прийняття базового закону, безперечно, сприяло виробленню єдиного підходу до взаємодії держави та бізнесу на засадах державно-приватного партнерства. Закон України “Про державно-приватне партнерство” є основним інструментом правового регулювання державно-приватного партнерства в Україні, який надає основні визначення, ознаки, принципи здійснення державно-приватного партнерства, запроваджує основні підходи до проектів в рамках державно-приватного партнерства, встановлює необхідність попереднього аналізу ефективності проектів державно-приватного партнерства, визначення приватного партнера шляхом проведення конкурсу, передбачає державну підтримку проектів державноприватного партнерства, закріплює гарантії дотримання прав і законних інтересів сторін цих договорів тощо.

#### **Список використаних джерел:**

- 1.Закон України «Про державно-приватне партнерство» ідомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 40, ст.524, зі змінами від 16.08.2022 р.
- 2.Порядок проведення аналізу ефективності здійснення державно-приватного партнерства, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2011 року №384
- 3.Башкірова І.О. Правове регулювання державно-приватного партнерства в Україні. - <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/692/1/>
- 4.Біла І.С., Петришина Н.В. Особливості державно-приватного партнерства в сучасних умовах в Україні. Сталий розвиток економіки. 2020. № 2. С. 36–39.

УДК 378:355.422-022.32477(043.2)

**ЯКІСНА ОСВІТА, ЯК ЗАПОРУКА МАЙБУТНЬОГО ПІСЛЯВОЄННОЇ УКРАЇНИ**

**Ігнатович Богдан**  
*Національний авіаційний університет, Київ*  
*Науковий керівник – Людмила Сидорчук, зав. кафедри,*  
*д. пед. н., проф.*

**Ключові слова:** Освіта, потреба в освіті, повоєнна відбудова, повоєнна Україна.

Освіта — є ключовим фактором існування будь-якої держави. Без освічених громадян, держава не має майбутнього. При відсутності якісної освіти, або деградації освітньої галузі, держава може зустрітися з наступними проблемами:

- Відсутність освіти в громадян, робить їх вразливими до популістичних маніпуляцій, брехні з боку влади, або маніпуляцій з боку ворожо-налаштованих країн.
- Відсутність інновацій та наукової діяльності роблять потенціал країни обмеженим, прирікаючи цю країну на роль другорядної та “допоміжної” до багатших та більш розвинутих країн.
- Відтік мізків з країни.
- Зниження якості та кількості фахових спеціальностей в країні.

Відтік мізків з України може стати найбільшою проблемою, з якою зустрінеться Україна у повоєнний період. IT спеціалісти, освічені громадяни з престижними спеціальностями, яких потребують в усьому світі, наприклад, інженери, лікарі — багато хто з них, вже полишив Україну, або зробить це з відкриттям кордонів та закінченням військового стану.

Навчання нового покоління спеціалістів, та зацікавлення існуючих спеціалістів у тому, щоби залишатися в Україні після отримання фаху — як один з ключових критеріїв виживання України.

Безліч спеціалістів будуть зацікавлені кращим фінансуванням та можливими соціальними пільгами, які можуть надавати країні Європи та США.

Одним зі способів протистояння цьому — збільшення фінансування освіти та наукової діяльності в Україні та підвищення престижу науковців в суспільстві.

## **Висновки**

В Україні довгий час нехтується якість освіти, а в суспільній площині — освіта та її якість є малоцікавими темами, які неохоче обговорюють, віддаючи перевагу, натомість, звертати увагу на проблеми військової галузі, проблеми інфраструктури та економічного потенціалу країни, ігноруючи, при цьому, що освіта громадян безпосередньо впливає на вищезгадані галузі.

Підвищення фінансування, підвищення зацікавленості широких верств населення до проблеми освіти та розвитку, можуть змінити цю ситуацію на краще.

#### Список використаних джерел:

1. Що таке освіта [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<https://www.coe.int/uk/web/compass/education>
2. Місія Візія Стратегія НАУ до 2030 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<https://nau.edu.ua/site/variables/news/2018/11/Strategy%20NAU.pdf>
3. Why education is important [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<https://www.svenpoldervaart.com/education/why-education-is-important/>

УДК 377.002

## УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТОМ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДОДАТКОВОЇ ОСВІТИ

*Марина Ковтун*

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Оксана Поліщук, к.е.н., доцент.*

*Ключові слова: освіта, культура освіти, інтерес до освіти.*

*Розглянуто проектною ідеєю є удосконалення освіти з урахуванням загальноосвітніх складових та компетентностей.*

Сьогодні ми можемо стверджувати, що досягнення життєвих компетентностей не представлено як результат навчальних досягнень учнів та не закладено в систему оцінювання навчальних досягнень школярів.

Доцільно звернутись до досвіду економічно розвинених європейських країн з розроблення та впровадження компетентнісно орієнтованого підходу до формування змісту освіти в загальноосвітній школі. В багатьох європейських країнах щодо змісту освіти зроблено кроки до створення підґрунтя для того, щоб основні результати навчання базувались на досягненні учнями необхідних компетентностей. Впровадження ключових компетентностей у зміст освіти та моніторингу якості освіти в європейських країнах відбувається поступово, супроводжується широким обговоренням та глибоким науково-дидактичним матеріалом. Оскільки поняття ключових компетентностей досить багатогранне, його визначення й трактування є постійним предметом дискусій.

Міжнародна комісія Ради Європи розглядає поняття компетентності як загальні, або ключові, вміння, базові вміння, фундаментальні шляхи навчання, ключові кваліфікації, кроснавчальні вміння або навички, ключові уявлення, опори, або опорні знання.

Компетентності, на думку експертів РЄ, передбачають:

- спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні та соціальні потреби;

- комплекс ставлень, цінностей, знань і навичок.

Таке визначення поняття компетентностей певним чином збігається з положеннями, що висловлюють українські педагоги, однак представники європейських педагогічних кіл насамперед виходять з особистісних і соціальних потреб, задоволенню яких мають сприяти компетентності.

Ключова компетентність :

- сприяє досягненню успіхів у житті;
- сприяє розвитку якості суспільних інститутів;
- відповідає багатоманітним сферам життя.

Проектною ідеєю є удосконалення освіти з урахуванням загальноосвітніх складових та життєво-необхідних компонентів.

Створення такої освіти надасть змогу розвиватися людям з самого раннього дитинства. Адже інформацію, яку засвоює дитина у ранньому віці, дається дуже легко та просто. Зробити середовище яке буде цікавим та корисним для кожної людини. Та буде сприяти знаходженню дитиною, свого особистого шляху.

Дітям потрібно надавати практичні знання, саме такі, якими щодня користується доросла людина на протязі свого життя. За допомогою, та що саме головне з ініціативою самих дітей, вчителі будуть допомагати їм розвиватись в тому напрямку який цікавить дитину. Не нав'язувати, а саме через підтримку дитини у його починаннях, інтересах. Надаючи дитині вибір.

Цілями проектної діяльності є:

- змінити культуру освіти в країні;
- додати до існуючої освіти соціально-духовну складову;
- розвиток «Я» особистості, розуміння учнем себе, своїх можливостей, почуття впевненості у собі, вміння легко адаптуватися до змін у житті;
- озброєння базовими знаннями, особливо мовними та обчислювальними навичками;
- розвиток інтересу до безперервної освіти і вміння набувати знання самостійно;
- розвиток мислення та вміння приймати самостійні рішення;

- естетичне і моральне виховання, розвиток умінь раціонально використовувати дозвілля;
- оволодіння комунікативними навичками, розвиток духу;
- створення співтовариства, де діти зможуть спілкуватись з дорослими людьми, які вже досягли успіху в тих чи інших сферах, якими цікавиться дитина;
- створення закладів навчання, на основі соціально-духовних складових для дітей, у яких немає батьків, багатодітним сім'ям;
- високоякісний супровід і якісна допомога вчителів у знаходженні та реалізації обраного дитиною шляху.

Таким чином, саме проектна діяльність в сфері удосконалення освітнього процесу, надасть можливість створювати освітні хаби для дітей починаючи від раннього дитинства і закінчуючи освітою впродовж життя

### **Список використаних джерел**

1. Поліщук О.В. Теоретичні засади використання інноваційних сучасних технологій у вищих навчальних закладах. Міжнародний журнал IJCSNS з комп'ютерних наук і мережевої безпеки, Т.21 №9, вересень 2021 р. С.185-190.

**УДК 658.114:629.063.2]:364-786(043.2)**

## **ПСИХОЛОГІЧНА РЕАБІЛІТАЦІЯ ФАХІВЦІВ ПІДПРИЄМСТВ ГАЗОТРАНСПОРТНОЇ СИСТЕМИ ПІСЛЯ ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАВДАНЬ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ**

**Ольга Ковтун**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Олена Сечейко, канд. психол. наук, доц.*

Ключові слова: екстремальна ситуація, фахівці, реабілітація, профілактика

### **Актуальність проблеми**

Внаслідок війни в Україні особливе навантаження та відповідальність лягли на організації, які є об'єктами критичної інфраструктури. До таких організацій відносяться підприємства газотранспортної системи (надалі – ГТС) України. Частина персоналу ГТС, до яких можна віднести аварійні бригади та операторів газорозподільчих станцій, попри



неймовірну складність умов, в яких доводиться працювати, робить все можливе для безперебійної подачі газу до споживачів та стабільної роботи ГТС України.

Питання психологічної реабілітації фахівців підприємств ГТС після виконання професійних завдань в екстремальних умовах є дуже актуальним, для збереження їх психологічного здоров'я та можливості і надалі ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

### **Результати теоретичного аналізу проблеми**

При роботі в екстремальних ситуаціях у психіці людини відбуваються негативні зміни, які найчастіше проявляються в емоційній сфері у формі психічної напруги, тривоги, страху, фрустрації, стресу, афекту тощо; в мотиваційній - боротьби мотивів, психічної напруги при виборі між мотивами обов'язку, відповідальності, порядності, моралі, гуманізму; у пізнавальній – погіршення здатності нормально мислити, ослаблення творчих можливостей; у вольовій – заціпеніння, нерішучості, боягузтві, втраті здатності до самостійних рішень та дій. Саме тому проблема професійно-екстремальної підготовки фахівців, пов'язаних з особливими умовами діяльності, носить актуальний характер [1].

Наслідки впливу екстремальних ситуацій у фахівців ГТС проявляються по-різному: в одних відбувається мобілізація внутрішніх життєвих ресурсів; в інших небезпечні умови викликають зниження працездатності, що характеризується погіршенням здоров'я, фізіологічними і психологічними стресовими явищами. Екстремальні ситуації (такі як загроза втрати здоров'я або життя) істотно порушують базове відчуття безпеки, і можуть призводити до розвитку хворобливих станів, травматичного і посттравматичного стресу, інших невротичних і психічних розладів, можуть викликати психологічне та емоційне напруження. Інші ситуації можуть бути недостатньо інтенсивними, щоб бути класифікованими як психотравмуючі, але їх вплив (тривалий чи ні) може серйозно вплинути на психічне здоров'я людини. Значною подією у розширенні уявлень про те, що є психотравмуючими факторами, стала зміна критеріїв Діагностичного та статистичного довідника з психічних розладів (DSM-5) завдяки чому регулярні та інтенсивні впливи, які є звичайними для певних професій, почали розглядатися як потенційні провокатори психологічної травми [2].

У будь-яких небезпечних ситуаціях, під час виконання професійних обов'язків фахівцями ГТС, вирішальну роль відіграє моральна загартованість та психічний стан фахівців. Вони визначають готовність до усвідомлених, впевнених і розважливих дій у будь-яких критичних моментах. Тому варто приділяти підвищену увагу до психічного стану та моральної загартованості працівників ГТС задля профілактики розладів психіки та усвідомлених дій працівників під час виконання своїх функціональних обов'язків.

Одним з основних негативних наслідків після виконання професійних завдань фахівцями ГТС в екстремальних умовах є досить сильний психотравмуючий вплив. В залежності від самої екстремальної ситуації, в деяких випадках фахівці потребують невідкладної психологічної допомоги. Саме тому, найбільш правильним є те, що психологічна допомога повинна бути надана якомога раніше. Це дозволить зменшити ймовірність розвитку у постраждалих фахівців будь-якої категорії посттравматичних стресових розладів, а відповідно, підвищити можливість вийти з травмуючої ситуації з найменшими психологічними втратами.

Психотерапевтичні та психокорекційні напрямки, які використовуються при наданні екстреної психологічної допомоги, як правило є короткостроковими. До таких методів можна віднести нейро-лінгвістичне програмування, тілесноорієнтовану терапію, арттерапію, короткострокову позитивну терапію, сугестивні техніки, релаксаційні методи і методи, спрямовані на саморегуляцію, раціональну психотерапію та інші. Залежно від ситуації, її умов, індивідуальних особливостей фахівця обирається або розробляється індивідуальна тактика роботи.

Особливу увагу варто приділяти психопрофілактиці негативних наслідків професійного стресу, щоб зменшити вірогідність проявів психічних розладів працівників ГТС після виконання своїх службових обов'язків в екстремальних умовах. Варто турботливо ставитись до персоналу та піклуватись про його емоційний стан. Для цього пропонується фахівцям ГТС, робота яких передбачає виконання службових обов'язків в екстремальних умовах, надати чіткі інструкції поведінки та алгоритм дій у надзвичайних ситуаціях, навчити персонал, який задіяний на таких роботах, навичкам самопомоги при стресових ситуаціях, допомагати тим, кому ця допомога може знадобитись, а також навчити навичкам саморегуляції та піклування про свій емоційний стан.

## **Висновки**

Аналіз проблеми показав її актуальність та необхідність розробки методів психологічної реабілітації працівників ГТС України після виконання професійних завдань в екстремальних умовах. Також важливим є розробка практичних рекомендацій щодо профілактики гострого та хронічного стресу, пов'язаного з трудовою діяльністю працівників ГТС. Впровадження науково обґрунтованих заходів психологічного забезпечення професійної та функціональної надійності працівників екстремальних професій при виконанні задач в умовах, що потребують мобілізації фізичних, психологічних та моральних якостей особистості дозволять підвищити ефективність роботи та зберегти здоров'я фахівців.

## Список використаних джерел:

1. Козяр М.М., Сірко Р.І., Бейзим І.Х. Особливості професійно-екстремальної підготовки фахівців до діяльності у надзвичайних ситуаціях // Актуальні проблеми транспортної медицини. — 2009. — № 1 (15). — С. 44-50. — Бібліогр.: 15 назв. — укр.
2. Degenhardt L., de Girolamo G., Dinolova R.V., Ferry F. et al. Trauma and PTSD in the WHO World Mental Health Surveys. European Journal of Psychotraumatology, 2017, № 8. doi: 10.1080/20008198.2017.1353383

УДК 316.776.22(043.2)

## СОЦІАЛЬНІ НАСЛІДКИ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

Роман Котюк

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Людмила Андріївна Сидорчук, д.п.н., проф*

Ключові слова: Інформаційні технології, інформаційні системи, інформатизація суспільства, соціальні наслідки.

З розвитком інформаційних технологій збільшується і масштаб їхнього впливу як на конкретну особу, чи групу людей, що виділяються за певною ознакою, так і на все людство в цілому. За останні 100 років інформаційні системи здійснили гігантський скачок у своєму розвитку, пройшовши шлях від громіздких, незграбних, малопотужних (у порівнянні з сучасними) машин, до яких мали доступ лише певні, обмежені кола людей, такі як вчені, військові, представники окремих спеціальностей і т.д. до компактних потужних пристроїв, до яких доступ може отримати майже будь хто. Подібний стрімкий розвиток викликав великі зміни у майже всіх сферах людського життя. І звісно це призвело до великих наслідків, які видні неозброєним оком. Особливо сильно інформатизація вплинула на суспільство. Наслідки цього впливу багато в чому позитивні, але є, нажаль, і багато негативних. Спробуємо проаналізувати ці наслідки, та визначити позитивні та негативні.

До позитивних наслідків можна віднести:

1) Розвиток швидкості сприймання та обробки інформації людьми. Це дійсно так, оскільки на відміну від минулих поколінь, сучасне, живе в значно більшому інформаційному

просторі, і щоб не загубитися в ньому доводиться значно підвищити швидкість обробки інформації.

2) Доступність інформації, що одночасно є і позитивним і негативним наслідком. Дійсно у порівнянні з минулим, людині значно простіше отримати доступ до інформації, що з однієї сторони добре, оскільки можна навчитися більшій кількості різних речей, таких як іноземні мови, різні науки, навіть інформацію про те, як цеглу класти або починити автомобіль можна знайти не виходячи з дому, але з іншого отримується доступ і до тих платформ, до яких буває шкідливо під'єднуватися.

3) Розвиток комунікації. З розвитком технологій з'явилися можливості до комунікації, яких раніше не було, більшість людей можуть, використовуючи різні платформи зв'язатися з людьми, хоч на іншому кінці світу.

4) Вплив на бізнес сферу та управлінський апарат. Зараз цілком можливі, і навіть дуже популярні так звані «хмарні» офіси, коли працівники працюють вдома, без необхідності збиратися в одному приміщенні, а функцію посередника між ними забирає спеціальна платформа. Також значно зросла децентралізація управління. Керівники можуть управляти процесами у бізнесі не будучи присутнім безпосередньо в офісі чи на підприємстві.

5) Інформатизація навчання. З появою пандемії, розвиток дистанційного навчання здійснив особливо великий ривок, це дало можливість учням поводити уроки і навчатися навіть без можливості реальної присутності у школі чи університеті, хоча при цьому і значно знизилась ефективність навчання.

Також, на жаль, поряд з великою кількістю переваг та позитивних факторів, виникають і негативні, да найбільш поширених можна віднести:

1) Пропаганда і зомбування. На прикладі сучасних подій можна побачити, як за більше ніж 10 років постійного цілеспрямованого інформаційного впливу, можна повністю «перекрутити» свідомість величезної групи людей і їхню здатність мислити самостійно, та адекватно аналізувати інформації.

2) "Big Data" або спам - тобто перенасичення інформацією. Як говорилося раніше, за останні роки об'єм інформація виріс експоненціально, через що, дуже часто людина просто тоне у ній, без змоги знайти правдиву та актуальну інформацію. Це вимагає у людини розвитку медіаграмотності, тобто навичок аналізу та обробки інформації.

3) Шахрайство та хакерство. Часто жертвами стають люди похилого віку, які погано володіють навичками користування мережею. В наслідок чого можуть втрачати як інформацію так і кошти. Але наслідки можуть бути і набагато серйозніші.

4) Негативний вплив на людину, особливо дітей, які поринаючи у віртуальний світ втрачають зв'язок з реальним, стають асоціальними, втрачають бажання думати про теперішнє

та майбутнє. З'являється залежність, від якої дуже важко позбутися. Дитина не уявляє своє життя без гаджетів, а коли раптово втрачає до них доступ, стає психічно та розумово неврівноважена кричить на батьків, нервує або навіть відчуває безпричинний страх, який призводить до безсоння, стресу або депресії. Також дуже часто у людей зникає відчуття часу, і вони непомітно для самих себе витрачають години, на непотрібні речі.

### **Висновок**

Звісно, це не всі позитивні та негативні наслідки інформатизації суспільства, і для кожної окремої сфери людського життя можна окремо виділити свої, та незважаючи на все це, інформатизація суспільства значно підвищила якість, та спростила життя людей, даючи їм можливості, яких раніше не було, через це, все ж можна назвати інформатизацію суспільства позитивним явищем, яке деякі науковці називають наступним етапом еволюції людства.

### **Список використаних джерел:**

1. Кириченко М.О. Формування ідеології інформаційного суспільства в умовах глобальної інформатизації: тенденції, парадигми, перспективи розвитку: [Монографія] / Микола Кириченко; Мін-во освіти і науки України, Університет менеджменту освіти НАПН України. - Харків: Вид-во ПП «Технологічний Центр», 2017. 320 с.

**УДК 37.018.43:[796:004](043.2)**

## **ГЕЙМІФІКАЦІЯ ЯК ІННОВАЦІЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ**

**Олена Кухоцька**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Людмила Сидорчук,  
зав. кафедри, д. пед. н., проф.*

Ключові слова: гейміфікація, ігрові технології, інновації, освітній процес.

Освіта є однією зі сфер діяльності людини, що здатна швидко розвиватися під впливом інноваційних технологій. З кожним роком стає все більше засобів інформаційно-комунікативних технологій, які здатні докорінно змінити методики викладання різних предметів під час дистанційного навчання.

Візія вищої освіти України – «конкурентоспроможна система різноманітних закладів вищої освіти, яка завдяки співпраці з науковими установами та підприємницьким сектором формує фаховий та науково-освітній потенціал нації на засадах безперервного професійного й особистісного розвитку, орієнтована на найвищі досягнення та практики, інтегрована у

світовий освітній та дослідницький простір» [2]. Візія освіти в НАУ – генерація нових знань та інноваційних ідей шляхом інтеграції освіти.

Одним з актуальних напрямів розвитку освітніх технологій є гейміфікація. Впровадження ігрових елементів в процес навчання сприяє підвищенню пізнавальної активності здобувачів, формуванню інтересу до знань, розвитку навчальної мотивації та ініціативи.

Гейміфікація – застосування ігрових механік в неігрових ситуаціях для заохочення певної поведінки. Її мета – залучення та утримання уваги учасників.

Гейміфікація як напрям досліджень в освіті з'явилася порівняно недавно, вона заснована «на перетині» психології, поведінкової економіки, менеджменту і ігрового дизайну. Найбільш цитованими сьогодні є праці М. Барбера, Дж. Макгонігела, Д. Кларка, Лі Шелдона, К. Вербаха та інших. Кевін Вербаха, в своїй книзі «Для виграшу: як мислення гри може революціонувати ваш бізнес» (пер. авт.) дає таке визначення: гейміфікація – це використання ігрових елементів і технік з ігрового дизайну в неігровому контексті [4]

Основним принципом гейміфікації є забезпечення постійного, вимірного зворотного зв'язку від користувача, що забезпечує можливість динамічного коригування його поведінки. Основні аспекти гейміфікації: динаміка; естетика; соціальна взаємодія.

Часто гейміфікацію ототожнюють зі спорідненими термінами «гра», «навчання засноване на грі», але вони відрізняються від «гейміфікації» та певними критеріями. [3]

Науковці виокремлюють три сфери поведінки здобувачів, на які гейміфікація має вплив:

- когнітивна (гра містить систему правил для гравців);
- емоційна (участь в грі дозволяє гравцям відчувати різні емоції - від гордості за досягнуті успіхи до розчарування);
- соціальна (зміст гри та її організація дозволяють гравцям виконувати нові ролі)[1].

Гейміфікація у вищій школі дозволяє створити таке інформаційно-навчальне середовище, яке сприяє самостійному, активному прагненню здобувачів до отримання знань, професійних навичок і вмінь, таких як критичне мислення, вміння приймати рішення, працювати в команді, бути готовим до співпраці; допомагає розкрити творчі здібності і мотивує до самоосвіти. Вона є ефективним інструментом удосконалення професійної освіти, оскільки дозволяє: поліпшувати засвоєння навчального матеріалу; залучати здобувачів до навчального процесу, роблячи його цікавим; забезпечувати системне, безперервне, глибоке вивчення навчальної дисципліни; формувати особистість через досвід поразок і помилок, коригуючи її поведінку, формуючи систему компетенцій, необхідних для майбутньої професійної діяльності.

Проте викладачі мають обережно ставитись до застосування гейміфікації. Слід розрізняти гейміфікацію в освіті та навчання на основі гри, між якими існує суттєва різниця. Завдання гейміфікації - перетворити освітній процес цілком у гру, тоді як мета навчання на основі гри – це використання відеогри як частини освітнього процесу. Однак до спільних рис можна віднести те, що обидва ці напрямки з успіхом можуть залучати виховні та освітні аспекти гри в цілому та відеоігор зокрема, а саме: апробацію ролей та ідентичностей в процесі гри, тестування певних моделей, передачу інформації; відпрацювання навичок у грі, аналогічне відпрацюванню їх в ході навчання; звернення до емоцій гравця, завдяки чому взаємодія стає часто більш ефективніша, ніж простий обмін інформацією.

Варто пам'ятати, що гейміфікація – це не розвага, головна її мета – зміна поведінки людини або аудиторії в цілому, підвищення ефективності освітнього процесу.

Подальші дослідження науковців мають бути спрямовані на аналіз та перевірку дієвості механік гейміфікації для підвищення мотивації, лояльності, якості професійного навчання, залученості здобувачів до освітнього процесу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Н. П. Волкова. ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ. Навчально-методичний посібник. Дніпро 2018. (ст. 185-186).
2. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки. Київ, 2020. URL: [rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf](http://rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf)
3. Games vs Game-based Learning vs Gamification [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://goo.gl/F0nf7W>
4. Werbach Kevin, Hunter Dan For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. Wharton Digital Press. 2012. 148 p.
- 5.

**УДК 351**

## **ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ВІДНОВЛЕННЯ ІНФРАСТРУКТУРИ ТЕРИТОРІЙ**

**Людмила Мерзлюк**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Наталія Грущинська, д.е.н., проф.*

Ключові слова: публічно- приватне партнерство, інфраструктура, управління.

Ефективним засобом підвищення ефективності функціонування національних економічних систем є формування партнерських відносин між державним і приватним секторами, які сприяють узгодженню їхніх інтересів і пріоритетів та розподілу ризиків між учасниками цієї взаємодії. Порівняно з розвиненими країнами світу, розвиток партнерства держави та приватного сектору в Україні перебуває на стадії зародження, сформовано інституційне поле державно-приватного партнерства. В умовах обмежених ресурсів та необхідності пошуку найбільш ефективного їх застосування державні органи та приватні власники все більше орієнтуються на використання моделі державно-приватного партнерства як альтернативного та дуже ефективного способу реалізації інвестиційних та інноваційних проектів.

Партнерство вважається важливим інструментом регіонального економічного розвитку. Тенденція до партнерства є частиною ширшої тенденції відмови від традиційної політики «зверху вниз» до висхідних (ендогенних) підходів до економічного розвитку та створення робочих місць. У 21 столітті різні форми партнерства швидко розвиваються в різних регіонах світу і широко поширені в різних сферах економіки. Підвищення інтересу до такої взаємодії бізнесу та держави не дивно: у багатьох країнах його використання дозволяє ефективно вирішувати багато соціальних та економічних проблем шляхом поєднання ресурсів приватного та державного секторів, дає змогу реалізовувати проекти, які неможливо зробити кожною стороною. Реалізовано окремо, це врешті-решт допомагає цілому зростати та процвітати. Міжнародний досвід показує, що найчастіше реалізуються проекти будівництва доріг, мостів, аеропортів, трубопроводів і спортивних стадіонів. Саме ці об'єкти були зруйновані в Україні і потребують першочергового відновлення. Проте є ще багато об'єктів соціальної інфраструктури (дитячі садки, лікарні, школи), які також потребують реконструкції, а десь і добудувати. За даними Мінекономіки, на початок 2021 року Україна уклала 192 договори на умовах ДПП. З них 39 перебувають на стадії виконання, 118 не виконуються, 35 із закінченим терміном дії договорів. Широкомасштабне вторгнення росії принесло значних втрат і збитків, відновлення потребуватиме значних фінансових вливань. Так, в листопаді 2022 року відбулася нарада щодо використання інструментів державно-приватного партнерства для відбудови України з місією ЄС, Світовим банком і іншими міжнародними партнерами. Обговорення стосувалося перспектив застосування інструментів державно-приватного партнерства (ДПП) в процесі відбудови і реконструкції України та, зокрема – законопроекту (реєстр.№ 7508), який вдосконалює механізми і процедури ДПП в Україні і має на меті комплексно реформувати систему державно-приватного партнерства, у першу чергу задля пришвидшення повоєнної відбудови країни. Насамперед, це стосується цивільної інфраструктури, яка найбільше постраждала від війни, тому законопроектом



пропонується суттєве спрощення процедур відбудови типових проектів, на кшталт лікарень та шкіл.

### **Висновок**

Перспективою запровадження державно-приватного партнерства є більш ефективне управління державною та громадською власністю, кращі публічні послуги для громадян та бізнесу, використання новітніх технологій, зменшення навантаження на державний бюджет, покращення розподілу видатків на державні послуги та інституційне утримання. Є ще важливіша перевага: можливість залучити вітчизняний бізнес та міжнародних інвесторів до участі у відбудові України. Поліпшення ВВП України, яка була змушена витратити величезні суми грошей на війни, безсумнівно, в короткостроковій перспективі, але з огляду на майбутній вступ до Європейського Союзу, це має важливі наслідки для підвищення привабливості інвестицій.

### **Список використаних джерел:**

6. Бовсунівська І.В. Публічно-приватне партнерство як об'єкт теоретичних досліджень у сфері публічного управління. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління. 2019. № 2, Т. 30(69).

7. Губанова Т. Державно-приватне партнерство у сфері освіти і науки в Україні: нормативно-правова характеристика. Підприємництво, господарство і право. Теорія держави і права. 2019. № 6. URL: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019>.

8. Козарезенко Л.В. Державно-приватне партнерство як інструмент фінансового регулювання розвитку людського потенціалу. Фінанси України. 2014. № 2. С. 79–93. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fu\\_2014\\_2\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fu_2014_2_9).

**УДК 351**

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ АВІАЦІЙНОЮ ГАЛУЗЗЮ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ**

**Анастасія Міньковська**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Наталія Грущинська, д.е.н., проф.*

Ключові слова: авіаційна галузь, управління авіаційною галуззю, авіація, тези конференції, управління.

Управління авіаційною галуззю в екстремальних умовах - це складне завдання, яке потребує від керівництва високої кваліфікації та готовності до швидкої реакції на будь-які непередбачувані обставини.

В екстремальних ситуаціях час грає ключову роль, тому керівництво повинно миттєво реагувати на будь-які непередбачувані обставини, бути готовими до прийняття непопулярних рішень для збереження безпеки пасажирів й екіпажу.

Управління в екстремальних умовах потребує гнучкості та здатності до швидкої зміни планів відповідно до обставин; ефективної комунікації та співпраці між керівництвом, персоналом та іншими відповідальними особами.

Під час непередбачуваних ситуацій повинний бути налагоджений механізм управління кризами, який дозволить ефективно реагувати на будь-які обставини. Такою системою може стати планування та підготовка до непередбачуваного: тренування екіпажу, перевірка технічного стану літаків.

Управлінці повинні ставити безпеку на перше місце, забезпечуючи відповідні технічні та організаційні заходи для запобігання можливим аваріям та інцидентам.

У команді обов'язково мають бути експерти з питань безпеки та кризового управління, які зможуть надавати професійну підтримку та поради в разі необхідності.

Має відбуватися постійний моніторинг ситуації та аналіз можливих ризиків та загроз, щоб забезпечити вчасну реакцію та запобігти можливим проблемам.

Одним із найважливіших аспектів управління авіаційною галуззю в екстремальних умовах є людський фактор, підготовка персоналу. Кожен працівник авіакомпанії, незалежно від посади, повинен мати відповідні знання та навички для дії в екстремальних ситуаціях. Тому необхідно проводити регулярні тренування та підготовку персоналу до різноманітних сценаріїв кризових ситуацій.

Важливо враховувати міжнародні стандарти та норми, які встановлюються для забезпечення безпеки та ефективності авіаційної галузі в умовах кризових ситуацій: дотримання правил інтернаціональної цивільної авіації, належного контролю та регулювання технічного стану авіаційного обладнання та безпеки польотів.

Управління кризовою ситуацією в авіаційній галузі - це складний процес, який вимагає відповідальності, професіоналізму та готовності до дії. Але з правильними планами дій, які враховують всі можливі ризики та небезпеки, можливо забезпечити безпеку та захист пасажирів, працівників авіакомпаній та аеропортів в найважчих ситуаціях.

**Список використаних джерел:**

1. Бугайко, Д.О. ; Харазішвілі, Ю.М. Теоретичні засади стратегічного управління безпекою авіаційної галузі у контексті забезпечення сталого розвитку національної економіки.
2. Собакарь А. А. Безпека польотів на авіаційному транспорті: категоріально- правовий аналіз // Форум права. 2011. № 1. С. 932–938.

**УДК 654.876**

## **ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ JIRA ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ**

**Ярослав Ошийко**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Дубініна Віра, к.е.н., доц.*

Ключові слова: управління проектами, програмне забезпечення, Jira

Питання підвищення ефективності управління проектами не втрачає своєї актуальності. Різні команди та проекти шукають рішення, які дозволять підвищити продуктивність своєї роботи, мінімізувати людські ресурси, отримати якісну аналітику роботи команди. На сьогодні ефективно управління проектами не можна уявити без використання різного роду програмного забезпечення. Такі IT-рішення як Microsoft Project, Asana, Trello, Jira використовуються командами різного роду для управління проектами, призначення задач та ведення звітності.

Jira [1] є однією з найпопулярніших систем управління проектами, яка допомагає організувати та керувати проектами різної складності. Це популярний інструмент для управління проектами, який найчастіше використовується в проектах командами розробки програмного забезпечення. Він дозволяє створювати баг-репорти, планувати релізи, відслідковувати задачі та прогрес. Jira надає командам засоби для планування, відстеження та керування завданнями, що дозволяє членам команди працювати разом, спільно вирішувати проблеми та досягати спільних цілей. Охарактеризуємо основні властивості та функції цієї системи управління проектами.

Jira виступає єдиним джерелом правди, тобто надає одне централізоване місце для зберігання та аналізу усіх важливих даних про проект, таких як завдання, баги, плани релізів та інші параметри. Це дозволяє учасникам команди легко знаходити інформацію та орієнтуватися в стані проекту. Програма дозволяє створювати та відстежувати задачі, надавати їм пріоритети, розподіляти роботу між учасниками команди, встановлювати дедлайни та відстежувати прогрес. Кожна задача може мати свій власний життєвий цикл, який

відображає стан завдання та дозволяє учасникам команди орієнтуватися в роботі. Ця система дозволяє планувати проекти, створювати плани релізів, відстежувати прогрес та контролювати витрати. Керування проектами в Jira базується на методології Agile [2], яка дозволяє швидко реагувати на зміни та працювати в ефективній та гнучкій команді. Важливою функцією цієї системи є ведення звітності. Вона надає розширені функції звітності, які дозволяють створювати звіти про стан проекту, прогрес, продуктивність команди та інші параметри. Це дозволяє учасникам команди отримувати важливу інформацію та приймати ефективні рішення.

Завдяки своїй функціональності Jira набуло широкої популярності серед розробників програмного забезпечення. Більшість команд в провідних ІТ компаніях світу використовують це програмне забезпечення для управління і створення своїх продуктів. Проте, це не означає, що Jira буде ефективним лише для проектів, які розробляють програмне забезпечення. Jira може бути корисним для команд технічної підтримки, оскільки воно допомагає відстежувати запити на підтримку та керувати їхнім вирішенням. Також воно стане у нагоді для команд маркетингу та реклами для планування та керування кампаніями, відстежування завдань та виконання проектів. Команди виробництва можуть використовувати Jira для керування процесами виробництва, управління запасам, аналізу попередніх результатів тощо.

Охарактеризувавши функціонал Jira можна прийти до того, що це гнучкий та сучасний інструмент в управлінні проектами. Проте варто звернути увагу на його недоліки. Одним з них є його складність. Jira може бути складним для використання та налаштування, особливо для непрофесійних користувачів. Необхідно мати певний рівень знань технологій та досвіду в роботі зі схожими програмними продуктами, щоб належно використовувати всі можливості Jira.

Варто зазначити, що це програмне забезпечення не є безкоштовним. Вартість використання Jira може бути значною для малих та середніх компаній, особливо якщо вони не мають великих бюджетів на розробку та управління проектами.

Jira може обмежувати кількість користувачів та проектів в рамках одного акаунту. Як наслідок, існує ймовірність виникнення складнощів у компаній, які використовують один акаунт Jira для управління кількома проектами одночасно.

Ще одним недоліком, який не є значно суттєвим у сучасному світі, є залежність від Інтернету. Jira є хмарною системою і потребує постійного доступу до Інтернету для користувачів. Це може створити проблеми для користувачів, які працюють в областях з обмеженим доступом до Інтернету.

У програмному забезпеченні Jira відсутня інтеграція з деякими іншими програмними продуктами. В наслідок чого, є ймовірність виникнення проблеми для користувачів, які використовують у своїй роботі різні продукти.

### **Висновок**

Охарактеризувавши програмне забезпечення Jira, можна зробити висновок, що Jira є потужним та ефективним інструментом для управління проектами. Jira дозволяє створювати та відстежувати задачі, управляти проектами та проектними командами, використовуючи різні методики, такі як Scrum, Kanban, Lean, тощо. Воно створює зручну систему взаємодії між учасниками проекту, дозволяє використовувати різні формати звітів та аналітики, а також інтегрується з багатьма іншими програмними продуктами.

Однак, варто зазначити, що Jira може бути складним та вимагає певного рівня знань технологій та досвіду в роботі зі схожими програмними продуктами. Крім того, Jira є комерційним продуктом, що потребує додаткового фінансування для малих та середніх компаній.

Таким чином, впроваджувати програмне забезпечення Jira для управління проектами, на нашу думку, раціонально компаніям, що займаються складними проектами і мають високий рівень фінансового забезпечення ІТ. Однак, для невеликих компаній з відсутнім досвідом роботи з подібними продуктами, радимо звернути увагу на альтернативне програмне забезпечення, яке найбільше відповідатиме їх потребам.

### **Список використаних джерел:**

1. Документація по Jira. URL: <https://confluence.atlassian.com/jira/> (дата доступу: 03.03.2023).
2. Документація по Agile. URL: <https://www.atlassian.com/ru/agile> (дата доступу 05.03.2023).

**УДК 316.62(043.2)**

## **ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ**

**Вікторія Садова**

Ключові слова: людський фактор, невизначеність, поведінка людини.

На даний момент спостерігається абсолютно нестабільна ситуація як у нашій країні, так і у всьому світі, появу якої спричинили низка факторів: війна, криза, соціальні проблеми, бідність, голод, проблеми екології та стану довкілля тощо. У результаті чого важливою рисою, яка характерна для багатьох людей на даний момент, є перебування у стані так званої «невизначеності», яка деструктивно впливає на особистість та здатна неабияким чином вплинути і на її діяльність, що може призвести до негативних наслідків. Невизначеність проявляється у тому, що людина втрачає впевненість у своїх діях та перебуває у стані певної зневіри: вона не розуміє, що буде далі, не розуміє, як майбутнє вплине особисто на неї та на її близьких. Невизначеність характерна для людини протягом усього її життя, однак особливо актуальною вона є сьогодні, коли кожен день українці стикаються із низкою небезпек, які і провокують виникнення стану невизначеності.

Проблему невизначеності можливо трактувати і як філософську, і як психологічну, і навіть проблему менеджменту, оскільки працівники, особливо при прийнятті важливих рішень, також стикаються із проблемою невизначеності. Однак усі ці ситуації об'єднують спільний фактор, а саме – поведінка людини у ситуації невизначеності, яка має певні психологічні аспекти. Найбільше за все у даному випадку цікавить саме психологічний аспект поняття невизначеності, якому приділяли увагу такі вітчизняні психологи: Л. Бурлачук, А. Гусев, С. Максименко, Є. Носенко, П. Лушин, а також зарубіжні: С. Баднер, Р. Бріслін, Н. Нортон, Е. Френкель-Брунсвік, Р. Халлман тощо. У ході даного дослідження було використано теоретичний метод аналізу, який дав можливість визначити основні аспекти людського фактору в умовах невизначеності.

В цілому, питання невизначеності стає провідним у працях низки дослідників. Переважним чином поняттю невизначеності надають значення певного стану, який виникає у особливих ситуаціях, під час яких об'єднується мінливість та ознаки двох або більше психічних явищ [1]; наявність резерву можливих шляхів розвитку особистості та становлення її нової ідентичності. Окрім цього, невизначеність характеризують як певну ситуацію, що має суперечливий та непередбачуваний характер, протікання якої та наслідки неможливо визначити наперед.

Слід зазначити, що поведінка людини у ситуації невизначеності може бути абсолютно різною, у результаті чого людський фактор у даному випадку може виконувати як позитивну,

так і негативну роль. Ситуація невизначеності здатна викликати у людини низку негативних емоцій, зокрема страх, сум, хвилювання, паніку, невпевненість у своїх силах тощо. Також здатна викликати позитивні емоції, до яких можна віднести впевненість у собі, задоволеність, віру у краще, певне захоплення, інтерес тощо. Ситуація невизначеності, водночас, становить певний інтерес для особистості, у результаті чого вона із захопленням може підходити до своєї справи та з не очікуванням чекати настання омріяного майбутнього, з іншого боку, людина відчуває низку негативних емоцій, спричинених відсутністю знань про майбутнє та наявністю ймовірної небезпеки. Переважним чином ситуація невизначеності викликає саме негативні емоції, у результаті чого поведінка людини може бути непередбачуваною, що може призвести до негативних наслідків .

Психологічні особливості поведінки людини у ситуації невизначеності можуть становити певну небезпеку для її професійної діяльності, у результаті чого людський фактор за таких умов буде мати негативний характер. Зокрема, ситуація невизначеності викликає низку хвилювань у професійній діяльності психолога, особливо – психолога-початківця, який втрачає впевненість у собі та інші негативні фактори і, як наслідок, перешкоджає вдалій професійній діяльності фахівця [2]. Окрім цього, психологічні особливості поведінки людини у ситуації невизначеності мають свій вплив і у діяльності менеджера при прийнятті певних управлінських рішень, оскільки на управлінці лежить особлива відповідальність. Як результат, умова невизначеності може викликати прийняття невірного рішення, оскільки у даному випадку менеджер проявляє певну невпевненість у собі та у можливостях своєї компанії .

### **Висновок**

В цілому, ситуація невизначеності здатна негативно впливати на психологічний стан людини, ставати перешкодою для її вдалого функціонування, тим самим перетворюючи її поведінку на непередбачувану, деструктивно впливаючи на особистість людини, її впевненість у собі та власних силах.

### **Список використаних джерел:**

1. Лушин П.В. Невизначеність і типи ставлення до неї: ситуація психологічної допомоги. Психологічне консультування і психотерапія. 2016. С. 33–40.
2. Хілько С.О. Сутність і типи ситуації невизначеності у професійній діяльності психологів. URL:[https://lib.iitta.gov.ua/728868/1/%D0%A5%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BA%D0%BE\\_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F\\_.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/728868/1/%D0%A5%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BA%D0%BE_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F_.pdf) (Last accessed: 19.03.2023)

## ОСОБИСТІСНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД В ПРОФІЛАКТИЦІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

**Ірина Саєнко**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Сергій Вишніченко, к.медичних.н., доц.*

На тлі перманентного стресу синдром емоційного вигорання проявляється в тих умовах, коли особистість потрапляє в нові, незвичні обставини, в яких необхідно проявити високу ефективність. З огляду на глобальні зміни звичного, відносно зрозумілого ритму життя, а також на специфіку умов праці, враховуючи сьгоднішні реалії, проблема емоційного вигорання у фахівців є дуже актуальною.

Історія самого терміну починається з роману 1960 року Грема Гріна «A Burnt-Out Case», де головному герою був поставлений такий діагноз, пояснюючи зникнення будь-яких переживань та співчуття до людей. Офіційно в науковий світ термін «вигорання» ввів американський психолог Г. Фрейденбергер в 1974 році. Він таким чином описував стан фізичного та емоційного виснаження серед волонтерів його безкоштовних клінік для наркозалежних внаслідок різко завищених вимог до власних сил та ресурсів [1].

Вивченню проблеми синдрому «професійного вигорання» присвячено значну кількість робіт у зарубіжній науці та практиці (E. Aronson, M. Leiter, C. Maslach, A. Pines, S. Jackson, S. Walker та ін.). Вітчизняні науковці також виявляють інтерес до цієї проблеми, з'являються роботи таких авторів, як В. Бойко, Н. Водопянова, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, А. Лужецька, К. Малевич, О. Мірошніченко, В. Орел, О. Папанова, Е. Старченкова та ін.

Згідно з МКХ-11 вигорання – це синдром, який визначається, як результат хронічного стресу на робочому місці, який не вдалося успішно подолати. Серед безліч клінічних проявів, прийнято виділяти основні симптоми синдрому емоційного вигорання, якими є емоційне, психічне виснаження, особиста відстороненість, відчуття втрати ефективності.

Існує два бачення на те, де головна причина появи вигорання і хто відповідальний за його подолання: особистісно-орієнтований підхід та організаційно-орієнтований підхід. Враховуючи вплив особистісних характеристик на розвиток синдрому емоційного



вигорання, бачиться перспективним використання особистісно-орієнтованих підходів з метою зменшення професійного стресу, профілактики та лікування синдрому емоційного вигорання. Відповідно, вирішення проблеми вигорання – це справа рук особистості, саме вона відповідає за це, не організація.

По-перше, необхідно забезпечити усвідомлення фахівцем проблеми та прийняття адекватної відповідальності на себе за свою роботу, за свої рішення, дії, зміни поведінки. По-друге, ознайомити фахівця з різними способами, які спрямовані на зменшення рівня психоемоційного напруження і подолання психоемоційних проблем. По-третє, допомогти виробити навички особистісної стійкості до стресових впливів і тим самим запобігти виникненню негативних емоційних станів, в т.ч. тривожних розладів.

В основі профілактики негативних емоційних станів лежить постійна психоосвіта, відновлення фізичної енергії та систематичне застосування методів релаксації в повсякденному житті. Зокрема, систематичне використання технік, спрямованих на релаксацію, виробляє стійкість особистості до стресових впливів [2]. Наприклад, релаксаційні методики, в т.ч. аутогенне тренування по І. Шульцу, метод прогресивної м'язової релаксації по Е. Джекобсону, концентративне розслаблення (Konzentrierte Entspannung, KoE) за Аніті ВільдаКизель (Anita Wilda-Kiesel) і Брігітте Беттьєр (Brigitte Böttcher), а також когнітивно-біхевіоральна терапія. Психоосвіта використовуються насамперед для корекції психопатологічних феноменів психічної сфери (емоційна, розумова тощо). Існують дуже прості рекомендації, щоб попередити фізичне виснаження: Фізична активність зменшує рівень стресу. В той же час, якщо робота та стиль життя включають у себе багато переміщень та навантаження, важливо організувати собі час та простір для того, аби нічого не робити і нікуди не рухатися.

### **Висновок**

Методи подолання емоційного вигорання можуть бути різними, і не завжди є можливість самостійно впоратися з цим. Дуже часто для того, аби відкоригувати звичні патерни поведінки потрібен психолог, психотерапевт, який буде супроводжувати і підтримувати на цьому шляху. Але навіть усвідомлювати існування різноманітних можливостей методів саморегуляції вже може бути корисно.

### **Список використаних джерел:**

1. Drayton M, Anti-burnout. How to Create a Psychologically Safe and High-performance Organisation. Routledge, 2021. 148 с.

2.Актуальні напрями психопрофілактичних заходів у закладах вищої освіти: матеріали I Всеукр. круглого столу (м. Дніпро, 18 трав. 2018 р.). – Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2018. – 128 с.

**УДК 658**

## **ПРИЙНЯТТЯ ЕФЕКТИВНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

**Ілля Семізаров**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Олена Фендьо, к.т.н, доцент*

Ключові слова: управлінські рішення, ефективність, зовнішнє середовище, ризики.

**Вступ.** Нестабільність умов зовнішнього середовища, в яких працюють вітчизняні підприємства (пандемія Covid-19 та запровадження військового стану в Україні з 24.02.2022 р.), вимагає від менеджерів (керівників організації або структурних підрозділів) уміння ідентифікувати та оцінювати потенційні ризики і можливості, щоб спрогнозувати стратегію розвитку організації та забезпечити її ринкову конкурентоспроможність. Оскільки управлінське рішення є головним продуктом праці менеджера, то для його прийняття необхідним є глибокий аналіз як умов зовнішнього середовища, його тенденцій та моделей, так і внутрішніх чинників впливу, сильних та слабких сторін організації [1, 2, 3].

**Матеріали та методи.** Об'єктом дослідження є особливості процесу прийняття ефективних управлінських рішень в умовах нестабільного зовнішнього середовища. Використано системний підхід до вивчення сучасних наукових підходів до прийняття управлінських рішень, що ґрунтується на дослідженнях вітчизняних вчених, та метод групування для узагальнення отриманих результатів.

**Результати.** Для досягнення основної мети управлінської діяльності – забезпечення координуючого впливу на об'єкт (систему) управління для досягнення цілей організації, менеджери повинні володіти високим рівнем компетентності, навичками аналітичного мислення, стратегічного планування, здатністю до гнучкості та адаптованості у процесі прийняття рішень, що потребує значних затрат енергії, часу та досвіду. Крім того, ретельний аналіз усіх факторів впливу зовнішнього та внутрішнього середовища дозволить менеджерам приймати обґрунтовані управлінські рішення, які найкраще відповідають інтересам компанії.

Систематизуємо та проаналізуємо основні напрямки діяльності менеджера щодо прийняття обґрунтованих управлінських рішень у нестабільному зовнішньому середовищі:

– розробка стратегічного плану. Стратегічний план – це дорожня карта, яка окреслює довгострокові цілі, завдання та тактику організації. У нестабільному зовнішньому середовищі

стратегічний план допоможе менеджерам передбачити зміни, визначити потенційні ризики і можливості та відповідно розробити план дій;

– проведення оцінки ризиків. Менеджери повинні бути активними у визначенні потенційних ризиків, які можуть вплинути на успіх організації. Проведення оцінки ризику передбачає визначення потенційних загроз, оцінку ймовірності кожної загрози та розробку плану дій для пом'якшення або управління кожним ризиком;

– збір та аналіз інформації. У нестабільному зовнішньому середовищі менеджерам вкрай важливо збирати та аналізувати інформацію з різних джерел, що передбачає моніторинг економічних тенденцій, відстеження політичних подій, аналіз інноваційних технологічних досягнень;

– розробка альтернативного плану на випадок непередбачених ситуацій. Навіть за наявності добре складеного стратегічного плану та оцінки ризиків, поява несподіваних подій не виключена. Розробка альтернативних планів на випадок надзвичайних ситуацій може допомогти менеджерам підготуватися до несподіваних подій і швидко та ефективно зреагувати, якщо вони трапляться;

– сприяння культурі інновацій. У нестабільному зовнішньому середовищі інновації можуть бути ключовим фактором успіху. Менеджери повинні заохочувати команди мислити творчо, креативно, експериментувати з новими ідеями та приймати прораховані ризики;

– ефективні комунікації. Менеджери повинні вміти будувати ефективні комунікації шляхом взаємодії та взаєморозуміння зі своїми командами, стейкхолдерами і клієнтами, щоб своєчасно інформувати про зміни, які можуть вплинути на компанію.

**Висновок.** Прийняття управлінських рішень в умовах нестабільного зовнішнього середовища вимагає від менеджерів ініціативності, гнучкості та інноваційності. Розробляючи стратегічний план, проводячи оцінку ризиків, збираючи та аналізуючи інформацію, розробляючи альтернативні плани на випадок надзвичайних ситуацій, розвиваючи культуру інновацій та активно комунікуючи, менеджери можуть приймати обґрунтовані рішення, які допоможуть їхній компанії процвітати на глобальному ринку. Хоча зовнішнє середовище може бути непередбачуваним, проактивний та стратегічний підхід зможе допомогти бізнесу подолати невизначеність та скористатися можливостями для зростання й успіху.

#### **Список використаних джерел:**

1. Куценко А.В. Механізм управління ефективністю діяльності системи як необхідність для досягнення її цілі. *Економіка: проблеми теорії та практики*. Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. Вип. 212. Т. 1. С. 147-154.

2. Куртов А.І., Полікашин О.В., Потіхенський А.І., Александров В.М. Експертні оцінки. Метод «Делфі» як технологія прийняття управлінських рішень. *Збірник наукових праць Харківського національного університету Повітряних Сил.* № 1 (50). 2017. С. 118-122.

3. Курепін В.М. Особливості прийняття управлінських рішень в умовах організаційного розвитку підприємства. *Економіко-правові дискусії*: матеріали II міжн. наук-практ. Інтернет-конференції, 14 квітня 2021 р., м. Кропивницький : ЛА НАУ, 2021. С. 29-32.

**УДК 338**

## **РОЛЬ СЕРЕДОВИЩА ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

**Ганна Сівашенко**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Ірина Панасюк, канд. екон. наук*

Ключові слова: стратегічне управління, зовнішнє середовище, внутрішнє середовище.

Стратегічне управління базується на вивченні відносин, які можна охарактеризувати за допомогою системи «середовище — підприємство». Більшість серед існуючих сьогодні концепцій управління поділяє підхід до підприємства як до відкритої системи, що постійно взаємодіє з окремими елементами зовнішнього середовища: іншими підприємствами, банками, організаціями, що належать до соціально-політичних та економічних інституцій держави, місцевих органів і т.п., і дає змогу йому підтримувати більш-менш стійке становище, виживати в умовах, що постійно змінюються.

Предмет стратегічного управління це базисні процеси в організації і за її межами, пошук і збільшення стратегічного потенціалу організації. Для того, щоб компетентно і вірно здійснити процес управління підприємств повинен чітко усвідомлювати, які з чинників здійснюють першочерговий вплив на діяльність підприємства. Тому розрізняють :

- зовнішнє середовище (або середовище непрямого впливу)— це сукупність факторів, які формують довгострокову прибутковість організації і на які організація не може впливати взагалі або має незначний вплив;

- проміжне середовище (або «середовище завдань») — це сукупність факторів, які формують довгострокову прибутковість організації і на які вона може впливати через встановлення ефективних комунікацій;

- внутрішнє середовище організації - це сукупність факторів, які формують її довгострокову прибутковість і перебувають під безпосереднім контролем керівників та персоналу організації.

При цьому організація, здійснюючи функціонування в середовищі повинна пам'ятати про те, що середовище може бути повного впливу, тобто цілком кероване та контрольоване організацією, частково керованим та контрольованим – середовище прямого впливу (проміжне середовище, не цілком некероване середовище, що диктує умови ведення господарських операцій компанії).

У внутрішньому середовищі окремо розрізняють основні підходи щодо визначення виробничого потенціалу підприємства: ресурсний (або обліково-звітний), структурний (функціональний), цільовий (проблемно-орієнтований), що дає можливість оцінити ефективність функціонування підприємства.

Разом з факторами зовнішнього середовища прямого впливу, до яких входять постачальники, конкуренти, державні органи та споживачі, доцільно здійснювати оцінку конкурентних переваг М.Портера: товари, споживачі, бар'єри галузі, постачальники, конкуренція.

При цьому, будуючи систему факторів для аналізу зовнішнього середовища, потрібно враховувати такі властивості:

- взаємозв'язок факторів, що характеризуються силою, з якою зміна одного фактора впливає на інші фактори зовнішнього середовища;
- складність системи факторів, що впливають на організацію, зумовлена кількістю, - - -
- різноманітністю зв'язків і наслідків впливу;
- динамічність і рухомість, тобто відносна швидкість і різні темпи змін факторів середовища;
- невизначеність інформації про середовище та невпевненість у її точності.

Крім аналізу п'яти факторів М.Портера, економісти також велику увагу приділяють в аналізі зовнішньої мікросередовища підприємства сильним та слабким сторонам конкурентів, їх можливим майбутнім діям. Важливим моментом являється аналіз ключових факторів успіху у галузі. Ключові фактори успіху – це ті дії по реалізації стратегії, які кожне підприємство повинно забезпечити, щоб бути конкурентноздатним та мати фінансовий успіх. Це загальні для всіх підприємств галузі чинники, реалізація яких дає можливість покращення конкурентної позиції в галузі.

### **Висновок**

Отже, аналіз середовища функціонування підприємства це одне з найважливіших завдань, що стоїть перед керівниками всіх рівнів управління, оскільки параметри середовища — це унікальна комбінація факторів, що перебувають у постійному русі. Крім того, сучасний етап розвитку економіки України - це етап постійних змін. Стратегічне управління на даному етапі є фундаментом практичної діяльності підприємства, координації його окремих

напрямів та процесу адаптації до змін середовища функціонування підприємства. І для більш ефективного прийняття важливих рішень та отримання максимального результату від функціонування, необхідним є здійснення постійного моніторингу та аналізу як внутрішніх складових підприємства, так і зовнішніх факторів впливу на його діяльність.

#### **Список використаних джерел:**

1. Сумець О. М. Стратегічний менеджмент : підручник /О. М. Сумець ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Кременч. льот. коледж. – Харків : ХНУВС, 2021. –208 с.

**УДК 159.922-053.6(043.2)**

### **ЗВ'ЯЗОК РОЗВИТКУ ТВОРЧОЇ УЯВИ ТА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПІДЛІТКІВ**

**Слободянюк А.А.**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник: Петренко О.В.,  
професор кафедри, к.психол.н., доцент.*

Збагачення буднього досвіду підлітків, розширення їх знань засад наук призводять до зміни не тільки змісту образів їх уяви, а й способів їх утворення. Образи уяви підлітка спираються на дійсності. Віддалені від неї, фантастичні уявлення виникають у нього лише при навмисне поставленій цілі зробити щось незвичайне. У зв'язку з цим виникає потреба у розгляді розвитку творчих процесів і винайдення шляхів до їх раціонального стану. Так само в цьому періоді підлітки схильні до потужної емоційної напруги внаслідок впливів, як з боку дорослих, так і з боку однолітків. Часто виявляють зв'язок емоційного неблагополуччя з проблемами в навчальній діяльності, труднощами спілкування з однолітками і дорослими. Через те виникають протиріччя між мало вивченістю взаємозв'язку творчої уяви і емоційного інтелекту і необхідність розвитку творчих процесів в підлітковому віці.

Підліткова уява може перетворитися в самостійну внутрішню діяльність. Підліток може оперувати значеннями і смислами мови, може уявляти мисленні задачі з математичними знаками, поєднуючи дві вищі психічні функції: уяву і мислення.

Події, що відбуваються в уяві, опосередковані образами і знаками з реальності людської культури. Підліток рефлексивно по своїй волі керує управлінням свого внутрішнього світу.

Він володіє можливостями уяви, які приносять йому задоволення від цього: має свободу від наслідкових дій, що існують в реальному просторі людей, він панує над часом. Поєднання образів і знаків, побудова нових образів з новими значеннями і смислами, розвиває

творчі здібності, що впроваджують творчу діяльність. Уява підлітків може впливати на пізнавальну діяльність, емоційно-вольову сферу і саму людину.

В підлітковому віці відбуваються зміни пізнавальних процесів, які відіграють значну роль в розвитку емоційного інтелекту: з'являються особливості пізнавальної та емоційної сфери, яких немає у дітей молодшого шкільного віку. Емоційний інтелект- визначається як здатність спостерігати особисті емоції і емоції інших людей, розрізняти їх та використовувати цю інформацію для вирішення проблем та регуляції поведінки. Затримки розвитку або порушення емоційної сфери підлітка призводить до підвищеної сором'язливості, тривожності, страхів у спілкуванні та самовираженні, емоційного виснаження.

Наш висновок полягає в тому що, розвиток емоційного інтелекту в підлітковому віці вимагає цілеспрямованого психолого-педагогічного впливу з ціллю збалансованого поєднання когнітивних, емоційних процесів, зумовлених особливостями соціалізації й індивідуалізації людей цього віку та покращення у соціальному житті незалежно від місця оточення.

#### Список літератури:

1. Березюк Г. Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості / Г. Березюк // Психологічні студії Львівського ун-ту. – 2008. – випуск № 2 – С. 20-23.
2. Вигодський Л. С. Зібрання творів: У 6т. - Т. 2 - М., 1982 / Уява та її розвиток у дитячому віці: 436 - 455 /.
3. Вигодський Л. С. Проблеми вікової періодизації дитячого розвитку. / / Питання психології. 1972. № 2. с. 114 - 123.
4. Дьяченко О. М. Про основні напрями розвитку уяви у дітей. / / Питання психології. 1988. № 6. с. 52 - 59.

**УДК 35.077**

## **ТЕРИТОРІАЛЬНИЙ БРЕНДИНГ ЯК МЕХАНІЗМ АКТИВІЗАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ТЕРИТОРІЙ**

**Олексій Солодкий**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Артем Слюняєв, к.тех.н..*

Ключові слова: територіальний брендинг, інвестиційна привабливість.

Територіальний брендинг відіграє вирішальну роль у процесі місцевого розвитку, тому як в довгостроковій перспективі громада міста планує нарощувати свою конкурентоспроможність шляхом концентрації ресурсної бази, залучення інвестицій. Створення бренду та брендинг територій завжди орієнтовані на довгострокову перспективу адже мають на меті підвищення рівня та якості життя громади. Брендинг є інструментом, який шляхом згуртування громади сприяє залученню інвестицій та надасть змогу реалізувати стратегічну мету – місцевий та регіональний розвиток.

Територіальний бренд зорієнтований на зовнішнє середовище. За допомогою розробленого бренду територія позиціонує себе щодо інших територій та демонструє свої конкурентні переваги. Формування територіального бренду безпосередньо пов'язані із завданнями, що вирішуються на рівні розробки програм соціально-економічного стану міста. А також розроблений бренд має узгоджуватися зі стратегією розвитку територій та сприяти місцевому розвитку. Створення територіального бренду – високо затратний процес, проблему ж обмеженості ресурсів, спрямованих на формування територіального бренду, вирішують за допомогою застосування інноваційних підходів шляхом заходів, які сприяють соціальному згуртуванню громади, креативних ідей мешканців громади, створення можливостей для реалізації місцевих ініціатив та шляхом самоорганізації громади. Питання формування соціально згуртованої громади, самоорганізації населення є ключовим у разі територіального бренду. Інвестиційна активність регіону забезпечується його інвестиційною привабливістю, під якою розуміється сукупність різних об'єктивних ознак, можливостей і обмежень, засобів і методів, що сприяють формуванню сприятливих умов для інвестиційної діяльності. Одним зі способів покращення інвестиційної привабливості можна розглядати територіальний брендинг. Це явище є досить новим для українських регіонів і потребує досконалого вивчення для можливості його застосування саме для покращення інвестиційної привабливості.

В широкому розумінні брендинг – це процес, який формує позитивний образ регіону у свідомості тих чи інших цільових груп через візуальні та інші комунікації. У словнику маркетингових термінів Т. Григорчука автор подає таке визначення «Брендинг – це практика створення унікальної назви продукту та надання маркетингової підтримки цій назві [2]: Інвестиційна привабливість передбачає наявність сприятливих умов інвестування. На інвестиційну привабливість регіону впливають багато факторів; правильно побудована стратегія та розроблена програма залучення інвестицій, викладаючи різні параметри (географічні, галузеві, кліматичні, інфраструктурні, соціально- економічні), які допомагають активізувати інвестиційні процеси, вирішують соціальні завдання.

Конкурентоспроможність на ринку інвестиційного капіталу обумовлює необхідність реалізації публічними органами влади широкого кола заходів щодо залучення інвесторів.



Одним із таких заходів є розвиток бренду регіону, який дозволяє здійснювати своєрідну маніпуляцію ірраціональною складовою економічної поведінки та впливати на сприйняття інвесторів, а отже і забезпечувати досягнення поставлених цілей.

#### **Список використаних джерел:**

1. Ємельянцева, Д. І. Брендинг міста як метод покращення інвестиційної привабливості територій та регіонального розвитку [Текст] / Д. І. Ємельянцева, Д. Д. Пашкова // Водний транспорт. – [Б. м.]: [б. в.], 2014. – Вип. 2. – С. 133-138.
2. Григорчук, Т. В. Маркетинг [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Т. В. Григорчук ; наук. ред. Н. В. Куденко. – К. :Україна, 2007. – Режим доступу: <https://sites.google.com/site/marketingdistance/slovník>. – Назва з екрана.
3. Брендинг територій: как сделать так чтобы у нас получилось лучше чем у них: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.region-brand.ru/index.php/2010-08-03-18-49-44/50-2010-08-05-12-15-44>. – Название с экрана.
4. Нагорняк Т. Брендинг території як предмет міждисциплінарного наукового знання [Текст] / Т. Нагорняк // Сучасна українська політика. [Б. м.]: [б. в.], 2011. – Вип. 24. – С. 35 – 42.

**УДК 338:658**

## **ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

**Євгеній Станіславський**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Ольга Коваленко, д.е.н., проф.*

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентні переваги, конкурентоздатні товари та послуги.

**Вступ.** У сучасних реаліях кризового стану економіки, керівники багатьох українських компаній усвідомили необхідність зосередити свої інтереси на розробці шляхів підвищення конкурентоспроможності своїх підприємств. З цієї причини в Україні стрімко зростає важливість вдосконалення управління конкурентоспроможністю, щоб компанії могли витримати конкуренцію.

В умовах жорсткої конкуренції підприємство ПрАТ «Київстар» повинно не тільки зосередитися на своєму внутрішньому середовищі, а й сформулювати довгострокову стратегію виживання, щоб встигати за змінами зовнішнього середовища.

**Матеріали та методи.** Для наукового обґрунтування сутності поняття конкурентоспроможність було використано метод узагальнення; для визначення напрямків підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства використано метод систематизації.

**Результати.** Раніше компанія ПрАТ «Київстар» мала можливість безпечно працювати, зосереджуючись лише на повсякденній роботі – внутрішніх корпоративних завданнях і бізнес-процесах. На даний час головним завданням компанії є реалізація такого управління конкурентоспроможністю, яке б гарантувало адаптивність ПрАТ «Київстар» до мінливого

середовища за умови раціонального використання потенціалу в поточній діяльності. Вирішення цього завдання потребує впровадження інноваційних ідей, які сприятимуть підвищенню рівня конкурентоспроможності підприємства.

Відсутність необхідних теоретичних і практичних знань про складні механізми, що спрямовані на створення конкурентоспроможних послуг телекомунікаційних компаній часто призводить до серйозних прорахунків у ціноутворенні, які в окремих випадках стають причиною значних збитків, а іноді навіть до банкрутства.

Конкурентоспроможність є комплексною характеристикою, яка може бути виражена через групові, цілісні та узагальнені показники [1]. Метою оцінки конкурентоспроможності підприємств є визначення позиції підприємства на галузевому ринку, ринку країни чи міжнародному ринку. Конкурентоспроможність підприємства – це його здатність успішно конкурувати на ринку та отримувати економічні вигоди порівняно з конкурентами [1]; це сукупна числова характеристика, яка допомагає оцінити кінцеві результати підприємства за певний період часу; це система елементів, призначена для вираження чисельної оцінки потенціалу певного типу [2].

Для підвищення конкурентоспроможності ПрАТ «Київстар» необхідно застосовувати складні тактичні і стратегічні методи та інструменти маркетингу послуг. Концептуальна модель забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах ринку має бути спрямована на те, щоб: вивчати потреби клієнтів і передбачати їх розвиток; досліджувати та розуміти поведінку і можливості компаній-конкурентів; проводити постійний моніторинг ринку; здійснювати аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища, а також тенденції його розвитку; розробити таку послугу і таку систему продажу та стимулювання споживачів, які віддають перевагу її аналогам; мати можливість довгострокової реалізації напрямів забезпечення конкурентоспроможності.

Основними напрямками вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємства ПрАТ «Київстар» є: поглиблене дослідження потреб споживачів, аналіз конкурентів; обґрунтована рекламна політика; створення нових послуг; підвищення якісних характеристик послуг; впровадження цифрових технологій; удосконалення обслуговування клієнтів, в тому числі і післяпродажного обслуговування; підвищення якості менеджменту; поліпшення зв'язків із зовнішнім середовищем; впровадження (проведення) стратегічного маркетингу; вдосконалення організації інноваційної діяльності; впровадження нових інформаційних технологій; впровадження нової фінансово-облікової технології; аналіз ресурсоемності кожної послуги компанії за стадіями життєвого циклу та впровадження ресурсозберігаючих технологій. Зниження витрат, диференціація та системна інтеграція також є ключовими факторами підвищення конкурентоспроможності компанії.

**Висновок.** Для підвищення конкурентоспроможності підприємства ПрАТ «Київстар» необхідно сформулювати та реалізувати комплексну систему заходів, спрямованих на забезпечення якості послуг та підвищення рівня конкурентних переваг підприємства.

**Список використаних джерел:**

1. Железняк К. Л., Отрок М. В. Напрямки підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Ефективна економіка*. 2020. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8347>

2. Пахотін А. О., Тульчинська С. О. Стратегічне управління підприємством з метою підвищення конкурентоспроможності продукції. *Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи»*. 2023. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/271918>

УДК 331.1

## МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇХ ГАРМОНІЙНЕ ПОЄДНАННЯ

**Вадим Столяренко**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Анастасія Кириченко, к.е.н., доц.*

Ключові слова: методи управління персоналом, адміністративні, економічні, соціально-психологічні, мотивація.

**Вступ.** Основним завданням при управлінні персоналом підприємства є формування якісних кадрів в необхідній кількості на даний момент та на майбутнє. Досягти цього можна використовуючи різноманітні методи управління персоналом та їхні комбінації з урахуванням конкретної ситуації на виробництві.

**Матеріали і методи.** У своїх роботах досліджували методи управління персоналом підприємства такі вчені: В. І. Дериховська [1], О. П. Єлець [2], О. В. Сардак [3], О. А. Ткаченко [4], Ю. Л. Труш, А. О. Гриценко [5] та інші. Основними методами дослідження стали аналіз – для детального огляду наукових публікацій, а також групування – задля узагальнення результатів дослідження.

**Результати.** Методами управління персоналом прийнято вважати способи впливу на персонал підприємства з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі виробництва. Виділяють три групи методів: адміністративні, економічні і соціально-психологічні.

Адміністративні методи засновані на підтримці дисципліни та покаранні. Вони можуть діяти через такі механізми: нормативно-правові акти, затверджені на державному рівні та обов'язкові для виконання; інструкції, накази, розпорядження на рівні підприємства.

Економічні методи використовують економічні стимули. На державному рівні вони діють через такі механізми: податки, кредитно-фінансову систему, ціноутворення, розмір мінімальної заробітної плати, плани економічного розвитку. На рівні підприємства це – економічні нормативи діяльності, система матеріального заохочення, участь у прибутках і капіталі, премії тощо.

Соціально-психологічні методи використовують моральні стимули до праці. Цього можна досягти через: формування команди, створення позитивного психологічного клімату в колективі, особистий приклад, задоволення культурних і духовних потреб працівників, встановлення соціальних норм поведінки і соціального стимулювання розвитку колективу; встановлення моральних санкцій і заохочення, соціальний захист.

Управління персоналом підприємства повинно здійснюватися на засадах комплексності, тобто така система повинна включати всі існуючі методи та гармонійно поєднувати їх. Однак базовими мають бути все-таки матеріальні стимули, тому важливу роль має система преміювання або бонусів. Трудове або організаційне стимулювання регулюватиме поведінку працівників на основі виміру почуття їхнього задоволення роботою. Посприяти освітньому зростанню працівників можна запровадивши стипендіальні програми тощо. Також важливим є медичне забезпечення працівників, виділення коштів на будівництво житла для працівників, запровадження програми, пов'язаної з навчанням дітей тощо.

**Висновки.** Гармонійне поєднання різних методів управління персоналом забезпечує розвиток кадрів, їх стабільність, швидку реакцію організацій на зміни у зовнішньому динамічному конкурентному середовищі, підвищує адаптаційні здібності, організаційну гнучкість, маневреність існуючого кадрового потенціалу, а також сприятиме оперативності вирішення стратегічних завдань у процесі функціонування та розвитку підприємства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дериховська В. І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління. *Бізнесінформ*. 2013. № 7. С. 341-347.
2. Єлець О. П. Мотивація інноваційної діяльності персоналу. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 2. С. 78-83.
3. Сардак О. В. Дослідження концептуальних підходів у сфері стратегічного управління персоналом. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2020. № 1(19). С. 226-235.

4. Ткаченко О. А. Удосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон.наук за спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Кіровоград: Кіровоградський національний технічний університет, 2014. 219 с.

5. Труш Ю. Л., Гриценко А. О. Мотивація персоналу на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2017. № 2. С. 98-101.

**УДК 543.865**

## **ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ ПРОЄКТУ**

**Андрій Полив'ян**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Дубініна Віра Володимирівна, к.е.н., доцент*

Ключові слова: проект, команда, менеджер проекту, цілі проекту.

Колективом можна назвати, наприклад, групу менеджерів із реклами. Вони працюють в одному офісі, мають певні традиції, стиль спілкування, разом святкують Новий рік і день фірми. Проте командою їх назвати неможливо, оскільки як професіонали вони не взаємодіють під час роботи.

Отже, головною відмінністю команди є наявність спільної мети. Учасники робочої програми розподіляють завдання для досягнення цієї мети між собою, і кожна група відповідає за її досягнення. Важливим є так званий «breaking time», коли особиста зацікавленість породжує успіх команди. Після цього відбувається зміна важливості від особи до особи.

Почнемо з того, що існує п'ять стадій створення команди. Перший етап – це формування. На цьому етапі основні проблеми колективу виникають через: почуття членів колективу (чи почувуються вони повноправними членами, як до них ставляться); стосунки всередині групи (щодо того, хто бере участь); визначення позиції команди в компанії.

Напочатку члени команди збираються разом із відчуттям тиску та незгоди. Їхня мотивація висока, оскільки вони вирішили займатися проектом, але продуктивність роботи на першому рівні невисока, оскільки члени команди не довіряють один одному.

Другий етап – це період спрацьовуваності учасників. Основні проблеми, які виникають на цьому етапі, тобто це: труднощі в роботі команди (немає просування, перекладання відповідальності); вияв характерів (властолюбець, неформал, лірик, «мильні бульбашки», ледарі); обговорення проблем (сперечання або абсолютна згода); хибні методи звіту (заниження результату, приписування, неякісна інформація); помилки керівництва (різкі

коливання, зміна настрою, недосить чітке планування, слабкий контроль); взаємовідносини (ворожнеча, відсутність підтримки й довіри, конфлікти).

Коли члени команди починають працювати разом, вони розуміють, що мають різні ідеї щодо найкращого способу досягнення цілей проекту. Вони також виявили, що у них різні способи ведення бізнесу. Розбіжності можуть призвести до конфліктів, що призведе до зниження продуктивності команди.

Третій етап – це період нормального функціонування (у кожного своя роль і своє місце). Члени команди починають досягати згоди з різних питань за допомогою переговорів і компромісів. Як результат цих пристосувань, у них починає вироблятися почуття команди і певні спільні норми і цінності. Це формує основу, на якій члени команди можуть спільно працювати. Ефективність і мотивація починають зростати до певного рівня.

Четвертий етап – це реорганізація (через зміну обсягів і видів робіт, залучення тимчасових експертів). Керівник проекту повинен підтримувати високий рівень продуктивності роботи навіть при вимушених змінах команди проекту.

П'ятий етап – це розформування (після завершення робіт). Коли завдання наближаються до завершення, ефективність роботи може зрости, якщо члени команди зосереджуються на поточному завданні, або знизитися, якщо члени команди шкодують про виконання завдання та руйнують усталені стосунки [1, с. 231].

### **Висновок**

Отже, виходячи зі специфіки діяльності керівника проекту, для його найкращої роботи необхідно знати організаційну структуру групи; розподіл робочих обов'язків; призначати керівників і наглядачів спеціальних округів; забезпечувати своєчасну підготовку та розподіл роботи; чітко визначати цілі та завдання; долати перешкоди, уникати конфліктів; створення позитивного іміджу колективу, підтримка керівництва [1, с. 231].

Також, слід пам'ятати, що на ефективність проектної команди впливають – злагодженість, загальні цілі, привабливість. Злагодженість – це єдність її учасників і їх націленість на загальні цілі. Керівник може використовувати деякі функції для доступу до команд проекту, наприклад, функції взаємодії. Зрозуміло, що цей фактор має значний вплив на співпрацю команди проекту. Наступне – спільна мета, тобто мета, яка об'єднує членів групи, яка сприяє створенню людей, які поділяють однакові ідеї. У таких ситуаціях команда проекту працює разом, ставлячись один до одного зі співчуттям і повагою. Нарешті, успішна та позитивна оцінка результатів проекту зміцнює єдність команди проекту [2, с. 312].

### **Список використаних джерел:**

9. Батенко Л. П. Управління проектами: Навч. посібник. / Л. П. Батенко, О. А. Загородніх, В. В. Ліщинська. – К.: КНЕУ, 2003. – 231 с.

10. Бушуев С. Д. Динамічне лідерство в управлінні проектами: Монографія / С. Д. Бушуев, В. В. Морозов // Українська асоціація управління проектами. – К., 1999. – 312 с.

УДК 37.091.8(043.2)

## ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЧИННИК ЗАДОВОЛЕНОСТІ ЖИТТЯМ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Ольга Тимчук

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник - Сечейко О.В.,

канд. психол. наук, доцент

**Ключові слова:** емоційний інтелект, студенти, задоволеність життям, щастя.

В сучасних умовах все більш актуальним стає питання розвитку емоційного інтелекту. Адже, якщо людина вміє розумітися у своїх емоційних переживаннях, керувати своїми емоційними станами, то їй значно легше приймати складні рішення, вирішувати життєві проблеми, конфлікти та спілкуватися з іншими людьми. Високий емоційний інтелект є вагомою перевагою у будь-якій сфері життєдіяльності людини.

У ході теоретичного аналізу наукових праць, ми взяли за основу власного дослідження такі ключові дефініції даної проблематики: емоційний інтелект, щастя, задоволеність життям. Емоційний інтелект – здатність особистості розуміти свої і чужі емоції, правильно їх оцінювати та проявляти. До основних компонентів емоційного інтелекту Дж. Мейер та П. Селовеї віднесли такі: оцінка, вираження, керування емоціями, обізнаність в сфері емоцій, вплив емоцій на прийняття рішень [3]. Щастя можна визначити, як задоволеність життям (або стан задоволеності), позитивна його оцінка як відносно теперішнього, так і відносно минулого, а також переживання позитивних емоцій. Задоволеність життям на думку М. Аргайла, М. Селігмана, І. А. Джидар'яна можна визначити, як суб'єктивну оцінку рівня життя, як в цілому, так і окремих його складових (кар'єрного, дружнього, сімейного простору та ін.). Задоволеність життям – це, в першу чергу, соціально-психологічне явище, яке включає в себе емоційну, когнітивну, мотиваційну складові, залежить від особливостей нервової системи (перебіг психічних процесів, темпераменту та характеру).

**Результати дослідження**

Для виявлення емоційного інтелекту як чинника задоволеності життям студентської молоді було проведено емпіричне дослідження. Метою дослідження стало визначення взаємозв'язку рівня емоційного інтелекту студентської молоді та їх задоволеності життям. Дослідження проводилося на базі Національного авіаційного університету, м. Київ. Вибірку склали студенти Національного авіаційного університету.

Для визначення взаємозв'язку рівня емоційного інтелекту студентської молоді та їх задоволеності життям були використані стандартизовані психологічні методики: опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла; методика діагностики життєвої задоволеності «Індекс життєвої задоволеності LSIA»; методика визначення рівня щастя за Оксфордським опитувальником.

З метою виявлення взаємозв'язку рівня емоційного інтелекту студентської молоді та їх задоволеності життям (почуттям щастя) використовувався кореляційний аналіз за критерієм Пірсона. У результаті кореляційного аналізу в нас були виявлені наступні значимі кореляції, які зазначено в таблиці 1.

Отже, як ми бачимо існує прямий зв'язок між емоційним інтелектом та рівнем щастя. Таке явище може бути спричинене тим фактом, що щастя пов'язують з повним, яскравим переживанням позитивних емоцій, які є вираженням емоційного інтелекту.

Таблиця 1

Кореляційні зв'язки між емоційним інтелектом та рівнем щастям

Емоційний інтелект	Параметри	Щастя
	Коефіцієнт кореляції	,593**
	Рівень значущості	,005

### Висновок

Отже, очевидно, що вплив емоційного інтелекту людини на її відчуття щастя є значимим: із підвищенням рівня емоційного інтелекту показники щастя теж зростають. На нашу думку, особи з високим рівнем емоційного інтелекту краще усвідомлюють свої бажання, емоції, потреби, тому їм легше їх реалізовувати, проявляти і досягати. Такі люди краще контролюють свої емоції, більш вдало їх проявляють, що робить комунікацію з іншими і сприйняття навколишніх подій легшими і приємнішими. Це, в свою чергу, викликає у людини стан задоволеності, суттєво підвищує рівень психологічного благополуччя. На основі цього ми дійшли висновку, що розвиток емоційного інтелекту є дуже важливим і актуальним в умовах сьогодення.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Басова А Що таке EQ ? / Аліна Басова // Пані Вчителька. – 2008. – С. 20-21.



2. Березюк Г. Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості // Психологічні студії Львівського ун-ту. 2008. – С. 20 – 23

3. Дерев'яно С.П. Соціалізація складових емоційного інтелекту // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / наук. ред. Максименко С.Д.– К.: «ГНОЗИС», 2007. – Т. IX. – Ч. 1. – С. 112-118.

УДК 658.5

## АНАЛІЗ МЕТОДОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ

Андрій Фендьо

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Оксана Поліщук, к.е.н, доцент*

Ключові слова: управління, проект, методології, Waterfall, Agile, Scrum, Kanban, Lean.

**Вступ.** Кожен проект є унікальним, має особливий характер та різний набір вимог і цілей, а відтак проектному менеджеру необхідно обрати правильну методологію управління проектом, щоб у відповідності до наявного бюджету, часових рамок, команди проекту та можливих ризиків досягнути кінцевого результату. Вибір оптимальної методології в управлінні проектом допоможе в його успішній реалізації [1, 2].

**Матеріали та методи.** Використано системний підхід до вивчення сучасних наукових підходів до формування методології управління проектами, та метод групування для узагальнення отриманих результатів.

**Результати.** Усі види методологій управління проектами можна розподілити за двома підходами: традиційна (каскадна, водоспадна); гнучка (адаптивна) методологія (Табл. 1).

Таблиця 1

Основні підходи до формування методології управління проектами

Методологія	Основні принципи	Переваги	Недоліки
Традиційна (Waterfall методологія).  Передбачає жорстку фіксацію вимог та планування проекту	Фіксація вимог; строге планування; контроль процесу; визначення кінцевих термінів; ієрархічна організація; чітка документація.	Стабільність задач; чітка схема робочого процесу; певність у результаті; прогнозування термінів робіт та загальних витрат проекту; зрозумілість і легкість вимірювання процесів.	Низька гнучкість та адаптивність до змін; тривалий запуск; великий обсяг паперової документації; підвищений ризик і можливість виникнення конфліктів, оскільки кінцевий

			результат замовник отримує лише в кінці реалізації проекту.
Гнучка (Agile методологія): Scrum, Lean, Kanban та ін.  Передбачає гнучке планування та адаптивність до змін в процесі розробки проекту	Ітераційний підхід; принципи Agile; самоорганізація команди; регулярний зворотний зв'язок із замовником; відкритість до змін.	Швидкий запуск; гнучкість та адаптивність до змін; безперервне тестування і зменшення кількості доопрацювань; зменшення витрат та часу; постійна взаємодія з замовником; менша кількість документації; відкритість та прозорість процесу.	Неповна специфікація вимог на початку проекту; умовність планів; потреба у висококваліфікованій, орієнтованій на замовників команді розробників; можливість зміни вимог під час розробки; складність контролю над процесом розробки.

Гнучкі методології завдяки ітеративному підходу, готовності до змін, самоорганізації команди, розподілу ролей та відповідальності, прозорості та ефективній комунікації з командою розробників та замовником, допомагають вирішувати проблеми управління проектами, зокрема, допомагають знизити витрати, збільшити ефективність, знизити ризики та покращити якість продукту. Основні переваги та недоліки гнучких Agile методологій управління проектами Scrum, Kanban, Lean представлено в табл. 2.

Таблиця 2

Переваги та недоліки гнучких методологій управління проектами

Методологія	Переваги	Недоліки	Підходить для
Scrum	Забезпечує гнучкий підхід до управління проектами; прискорює час досягнення результатів; забезпечує високу прозорість, розподіл ролей та комунікацію.	Вимагає високої кваліфікації Scrum Master та команди розробників; не підходить для дуже малих проектів.	Проекти зі змінними вимогами та великою кількістю невизначеності. Підходить для розробки програмного забезпечення, інформаційних технологій.

Kanban	Забезпечує гнучке управління проектом; оптимізує потоки роботи; підвищує ефективність роботи команди розробників.	Може бути складно використовувати на початкових етапах проекту; недостатньо формалізований процес управління проектом.	Проекти з прогнозованими вимогами та невеликою кількістю невизначеності. Підходить для розробки програмного забезпечення, виробництва, логістики, сфери обслуговування.
Lean	Забезпечує оптимізацію процесів та ефективно використання ресурсів; спрямований на задоволення потреб замовника та вартості продукту.	Може бути складно використовувати на початкових етапах проекту; вимагає великого обсягу документування.	Проекти з високими вимогами до якості та ефективності. Підходить для виробництва, розробки програмного забезпечення, бізнес-процесів.

**Висновок.** Вибір оптимальної методології управління проектом, чи то традиційної, чи гнучкої, залежить від багатьох факторів, серед яких: складність і обмеження самого проекту, наявні часові, фінансові та людські ресурси, потреби замовників, а також можливі ризики. Щоб зробити виважений вибір, необхідно зрозуміти потреби та вимоги проекту, а також врахувати досвід і рівень розвитку інтегрованої системи менеджменту організації.

**Список використаних джерел:**

4. Гвоздь М.Я., Злидник Ю.О. AGILE – нова методологія менеджменту: теоретичні аспекти. *Електронний журнал «Інфраструктура ринку»*. 2018. № 25. С. 230-234.
- Смолич Д.В. Інноваційні методи управління проектами. *Економічний форум*, 2019. №1(4), С. 50-53. <https://doi.org/10.36910/6765-2308-8559-2019-4-8>

УДК 37.018.43:004:681.5(477)(043.2)

**SMART-ОСВІТА ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ**

**Ігор Фролов**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Людмила Сидорчук, д.п.н., проф.*

Ключові слова: smart-технології, smart-освіта, інновації

У сучасній Україні спостерігається зростання ролі інформаційних комунікацій, продуктів та послуг у суспільно-економічному і культурному житті населення. Розвиток Інтернету та інформатизація суспільства зумовлює актуальність удосконалення освітніх технологій, зокрема впровадження smart-технологій в навчальний процес закладів освіти.

Актуальні питання щодо впровадження SMART-освіти у своїх працях розглядали Р.С. Гуревич, Л.Л. Коношевський [1], В.Ю. Белан [2], Н.В. Дубова [3] та інші науковці.

Під SMART-освітою можна розуміти самостійне, мотивоване, адаптивне навчання, збагачене ресурсами та технологічно оснащене [1]. Завдання SMART-освіти полягає в удосконаленні освітнього процесу через наукові досягнення та інновації, підвищення доступності й ефективності освіти шляхом впровадження інформаційно-комунікативних технологій, залучення освітніх закладів до світової інформаційної мережі, посилення співпраці ЗВО з іншими освітніми закладами, науковими установами та роботодавцями.

Впровадження SMART-освіти в Україні має забезпечити загальний розвиток особистості, підвищити якість підготовки кваліфікованих кадрів, що будуть спроможні застосовувати свої професійні знання у нестандартних та мінливих умовах, опановувати нові технології. Такі особистості матимуть критичне, творче та креативне мислення, будуть соціально зрілими з мисленням, орієнтованим на майбутнє.

Нині smart-технології є важливою складовою сучасного життя, використовуючи які можна проводити динамічні презентації, демонструвати Інтернет сторінки, документи та медіа файли в інтерактивному форматі [3]. Вони дозволяють удосконалювати навчально-методичні матеріали та розробляти індивідуальні освітні траєкторії для студентів. Впровадження smart-технологій дозволяє спростити педагогічну діагностику рівня і темпу засвоєння знань та зворотній зв'язок викладача зі студентами [2].

SMART-технології не тільки оперативно задовільняють інформаційні запити здобувачів освіти у актуальних наукових матеріалах, а ще здатні допомогти у вирішенні майбутніх виробничих проблем та задовольнити потребу саморозвитку.

Впровадження SMART-освіти в Україні відбувається завдяки залученню різноманітних мультимедіа, нових освітніх технологій з використанням інформаційно-комунікативних технологій. Набувають популярності відеоуроки на YouTube або інших сервісах, масові відкриті онлайн-курси (далі – MOOC) та навчальні платформи, що дозволяють створювати, редагувати та поширювати навчальні матеріали в синхронному та асинхронному режимі.

Набувають поширення інтерактивні дошки SMART Boards, які дозволяють писати спеціальним маркером, демонструвати навчальний матеріал, додавати письмові коментарі до продемонстрованого матеріалу. Водночас, усі записи на SMART Board передаються

здобувачам освіти, зберігаються на магнітних носіях, роздруковуються, надсилаються електронною поштою усім відсутнім на занятті.

Інноваційною формою дистанційного навчання, яка активно розвивається у сучасній освіті України, є масові відкриті онлайн-курси. Подібні сайти розраховані на як новачків, так і досвідчених фахівців. До MOOC належать Coursera, EdX, Udacity. У жовтні 2014 року розпочату роботу платформи українських масових онлайн-курсів Prometheus. Головна мета цих MOOC полягає у наданні безкоштовного онлайн-доступу до курсів університетського рівня всім бажаючим, а також надання можливості публікації та розповсюдження даних курсів провідними викладачами, університетами та компаніями.

### **Висновок**

Таким чином, впровадження smart-освіти в Україні веде за собою перехід до нової, креативної форми навчання. Одна з головних задач сучасної освіти – забезпечити мотивацію здобувачів освіти до отримання знань, інша – пошук нових форм та інструментів оволодіння студентів цими знаннями.

### **Список використаних джерел:**

11. Смарт-освіта: досвід, реалії, перспективи: монографія / за ред. акад. Р. С. Гуревича: друкарня «Діло». Вінниця, 2019. 218 с.
12. Белан В. Ю. Перспективи щодо запровадження смарт-технологій у вищу освіту. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : збірник матеріалів XV звітної Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 бер. 2021 р.). ІПТО НАПН України, Київ, 2021. С. 148–150.
13. Дубова Н.В. Smart-освіта як засіб формування конкурентоздатності фахівців харчової галузі URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/123456789/11535/3/Smart-%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B0.pdf>

**УДК 35.07**

## **ДП «АНТОНОВ»: ДІЯЛЬНІСТЬ, УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ, ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ**

**Анастасія Черепакіна**

*Національний Авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Наталія Грущинська, д-р економ. наук, професор*

Ключові слова: управління, кадрова політика, державне підприємство.

## Вступ

Дослідження процесів управління в авіаційній галузі є актуальним питанням з урахуванням важливості розвитку вітчизняної авіаційної галузі та набуває особливої необхідності у воєнний період. Робота присвячена питанням системи управління на державному підприємстві «Антонов» та його роль та місце в авіаційній галузі України.

Державне підприємство "Антонов" є юридичною особою, його майно є державною власністю і закріплюється за ним на праві господарського відання. Свою діяльність підприємство на сайті описує коротко та лаконічно: "Повний цикл створення сучасного літального апарата - від передпроектних наукових досліджень до побудови, випробувань, сертифікації, серійного виробництва й післяпродажного обслуговування." [2]

ДП "Антонов" налічує декілька підрозділів у своєму складі: дослідно-конструкторське бюро, виробництво, літально-випробувальна й доводочна база, служби провідних спеціалістів з проєктів, авіатранспортний підрозділ, технічне обслуговування та ремонт і підготовка льотного складу. Кожен з них має певну спеціалізацію і відповідні сертифікати, які обумовлюють законність і якість діяльності.

Організаційна структура даного державного підприємства є матричною і складається з ієрархічних ланцюгів, в яких встановлюється пряма (адміністративна) підпорядкованість керівників та структурних підрозділів та їх групування з урахуванням їх спеціалізації, комунікації та інтеграції бізнес-процесів. У структурі підприємства відображаються назви посад керівників та структурних підрозділів (відповідно до наказів по підприємству). [1]

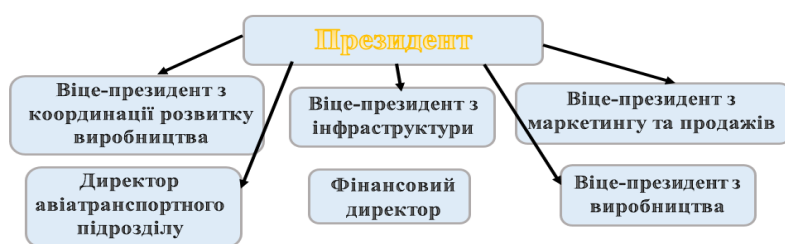


Рис. 1 Організаційна структура керівних ланок ДП "Антонов"

Розроблено автором на основі [1]

Такому типові структур характерна ситуація, коли усі співробітники поділені на команди/проєктні групи, які підпорядковуються одночасно двом керівникам: менеджеру відділу/підрозділу. В даному випадку, наприклад, фінансовому директору підпорядковуються всі фінансові підрозділи і директори програм, які працюють в межах останніх. Соціальна

сфера на підприємстві забезпечує працівників всім необхідним: починаючи з комбінатів громадського харчування і гуртожитків, закінчуючи оздоровчими і спортивними комплексами. Кадровою політикою передбачене демократичне управління, відсутність дискримінації будь-якого виду, інклюзивне працевлаштування (наявність робочих місць для осіб з інвалідністю) та постійне підвищення кваліфікації всіх кадрів. Але тим не менше, за наявності всіх необхідних умов для праці, кількість працівників щорічно зменшується на кількадесят одиниць. Заробітня плата хоч і збільшується, але падає продуктивність праці. Такий хід подій можна пояснити недосконалим проведенням належної кадрової політики, недостатньою мотивацією працівників (як матеріальною, так і моральною).

### **Висновок**

ДП "Антонов" є важливим стратегічним підприємством авіаційної галузі України, саме тому потребує вдосконалення кадрової політики, перегляду організаційної структури та розробки вдосконаленого її варіанту відповідно до теперішніх викликів. Необхідністю є постійний контроль та аудит фінансової та кадрової діяльності, запровадження системи штрафів та покарань, створення спеціалізованого підрозділу для координації, контролю та організації кадрів, забезпечення вибору постачальників, партнерів та посередників органами державної влади, так як підприємство є державним, всі його дії повинні приносити прибуток. Розробка цільових планів, відповідне фінансове забезпечення, вдосконалення внутрішньої ситуації допоможе ДП "Антонов" вийти на новий рівень та зміцнити в своїй царині авіаційну галузь України.

### **Список використаних джерел:**

1. Звіт про управління ДП "Антонов" за 2020 рік. URL: [https://www.antonov.com/en/file/h\\_K2SvwD5I2fg?inline=1](https://www.antonov.com/en/file/h_K2SvwD5I2fg?inline=1) (дата звернення: 16.03.2023).
2. Інформація про діяльність підприємства. ДП «Антонов». URL: <https://www.antonov.com/activity> (дата звернення: 16.03.2023).

### **УДК 338.2**

## **СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**Ірина Черіпко**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Анастасія Кириченко, к.е.н., доц.*

Ключові слова: стратегічне планування, управління ресурсами, конкурентоспроможність, довгострокові цілі, компетенції.

**Вступ.** В умовах сучасного швидкоплинного світу країнам, регіонам і підприємствам доводиться постійно розв'язувати проблеми своєї конкурентоспроможності та виживання.

**Матеріали і методи.** Питання стратегічного планування діяльності організації є ключовим у роботах багатьох вчених, серед них: М. Багорка, І. Кадирус [1], В. Зубенко, І. Чудомех [2], Ю. Колісник-Гуменюк, І. Гурська [3], В. Петков [4], С. Сударкіна [5] та інші. Основними методами дослідження стали аналіз – для детального огляду наукових публікацій, а також групування – задля узагальнення результатів дослідження.

**Результати.** В умовах сьогоденного мінливого середовища, ризику і невизначеності, широко використовувалися методи екстраполяції, що базуються на використанні минулих тенденцій, придатні тільки для умов стабільної економіки. Тому потрібен стратегічний підхід, основою якого є визначення місії та цілей компанії, вирішення стратегічних завдань: які продукти виробляти, на які ринки виходити, який бізнес розвивати.

Основні компоненти, що використовуються в стратегічному плануванні, такі: уявлення про компетенції, тобто розуміння сильних сторін організації та потенційних можливостей; визначення ключових моментів розвитку організації та зосередження уваги на них; забезпечення конкурентної переваги завдяки інноваціям, зниженню собівартості та ціни; ефект синергії; постійний аналіз зовнішніх і внутрішніх чинників навколишнього середовища, можливостей і загроз для організації, сильних і слабких її сторін; розуміння стратегічних потреб у трудових, фінансових і матеріальних ресурсах; забезпечення їх оптимального використання [2].

Заключною фазою процесу формування системи планів є контроль. Основною методикою контролю є аналіз відхилення фактичних показників від планових. Контроль має виявити як проблеми системи стратегічного планування, помилки в побудові математичної моделі, так і тактичні помилки кожного окремого підрозділу [4].

Геополітичні чинники, насамперед вторгнення Російської Федерації, перешкоджають інтеграційним процесам економіки зі світовим економічним простором. Усе це зумовлює необхідність переходу на нові економічні умови, які мають формуватися методами, інструментами стратегічного планування, що відповідають вимогам сучасних умов.

Основними організаційно-технічними резервами зростання ефективності процесу стратегічного планування є:

1. Удосконалення оргструктури стратегічного управління.
2. визначення конкретних стратегій розвитку підприємства і включення їх у систему стратегічного планування.
- 3 Організація ефективної роботи маркетингу.
4. Впровадження системи автоматизованої підтримки та управління стратегічним розвитком підприємства.
5. Побудова ефективної моделі стратегічного планування [1].



Основоположним моментом при формуванні ефективно функціонуючої системи стратегічного планування підприємства має бути створення служби стратегічного планування як елемента організаційної структури підприємства, спрямованої на практичну реалізацію процесу стратегічного планування. Основною метою цієї служби має бути формування, управління функціонуванням і вдосконаленням системи стратегічного планування на підприємстві [5].

Порядок роботи служби в рамках технології формування системи стратегічного планування на підприємстві може бути представлений трьома етапами:

1. Формування служби стратегічного планування.
2. Розроблення системи планів.
3. Реалізація розроблених стратегій.

На першому етапі відбувається розробка положень про службу, здійснюється визначення її місця в організаційній структурі підприємства та організовується її кадрове забезпечення.

На другому етапі здійснюється визначення напрямів через моделювання ділового середовища на основі обраної технології стратегічного планування.

На третьому етапі відбувається реалізація розроблених стратегій, що включає, з одного боку, деталізацію планів, а з іншого - їхню інтеграцію в частині часу виконання. Тут же має здійснюватися їхній контроль і, в разі потреби, коригування.

На підприємствах, з метою більш повної реалізації системи планів передбачається, по-перше, забезпечити формування планів стратегічних господарських одиниць (СГО) на принципах комерційного розрахунку, а, по-друге, забезпечити взаємодію провідних служб, що займаються стратегічним плануванням. Формування планів стратегічних господарських одиниць і забезпечення взаємодії фінансової та маркетингових служб дають змогу сформувати систему планів підприємства, організовану відповідно до алгоритму стратегічного планування.

**Висновки.** Розв'язання проблеми практичного застосування теорії стратегічного планування та управління полягає в тому, щоб уявити досить простий і зрозумілий алгоритм реалізації системного підходу, який давав би змогу в незліченних варіантах стратегічної поведінки дати “віхи”, “коридори”, користуючись якими, можна рухатися індивідуальним, творчо розробленим маршрутом із мінімальним ризиком “підриву” – невдачі застосування цієї системи.

#### **Список використаних джерел:**

1. Багорка М. О., Кадирус І. Г. Стратегічне планування маркетингової діяльності аграрних підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. №42. С. 14-19.

2. Зубенко В. О., Чудомех І. О. Удосконалення стратегічного управління багатoproфільним підприємством. *Вісник економіки транспорту і промисловості: збірник наукових праць*. 2014. № 48. С. 124-128.

3. Колісник-Гуменюк Ю., Гурська І. Бізнес-планування діяльності підприємств як передумова їх стратегічного розвитку. *Збірник наукових праць. Київ–Львів–Бережани–Ломза*. 2022. Вип. 11. С. 150-153.

4. Петков В. Сутність, функції і види стратегічного планування в організації. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 2. С. 58-63.

5. Сударкіна С. П. Планування маркетингової діяльності підприємств у сучасних умовах: інструменти і організація. *Вісник Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”*. 2016. № 28 (1200). С. 94-99.

**УДК 351 (043.2)**

## **СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У НІМЕЧЧИНІ**

**Ірина Чібісова**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Ключові слова: влада, парламент, публічне управління, парламент, суд.*

Система органів державної влади ФРН базується на принципі поділу влади. Законодавча влада належить парламенту; виконавча - федеральному уряду, очолюваному канцлером та невеликою мірою федеральному президенту; правосуддя здійснюється Федеральним конституційним судом, Федеральним верховним судом офіційно іменованим Федеральною судовою палатою та іншими судами.

Законодавчу владу, згідно з Конституцією, здійснює парламент ФРН, що складається з двох палат - бундестаг (нижня) і бундесрат (верхня), які не мають рівного статусу. Вони відрізняються порядком формування палат, термінами та обсягом повноважень тощо. Нижня палата парламенту - бундестаг - обирається на чотири роки шляхом загальних, прямих, рівних виборів. Депутати бундестагу, згідно з Конституцією, є представниками всього народу, не пов'язані наказами чи вказівками та підкоряються лише власної совісті, тобто, мають свій мандат.

Бундестаг обирає свого голову (дослівно президента), його заступників та секретарів. Голова здійснює розпорядчі права у будівлі бундестагу, без дозволу голови в приміщеннях палати не може здійснюватися обшук, вилучення документів. Бундестаг створює постійні комітети, інші допоміжні органи; він має право утворити слідчі комітети, і навіть приймати свій регламент.

Верхня палата парламенту – бундесрат. Члени бундесрату призначаються урядами земель зі свого складу і відзиваються так само, вони не можуть бути одночасно депутатами бундестагу. Члени бундесрату мають імперативний мандат: уряди земель вказують своїм представникам, як вони мають голосувати з питань, що обговорюються. Для керівництва та організації діяльності бундесрат обирає свого голову строком на рік. Саме голова скликає бундесрат: він зобов'язаний скликати його на вимогу представників не менше двох земель або федерального уряду. Парламент ФРН здійснює законодавчі повноваження. Конституція 1949 р. розділяє компетенцію між федерацією та землями. Парламент приймає закони у сфері виняткової та конкуруючої компетенції федерації та земель, а також по питанням, по яким федерація може видавати загальні правові розпорядження.

Виконавча влада, згідно з Основним законом, належить федеральному президенту, який діє за вказівками уряду. Федеральний президент обирається непрямыми виборами терміном п'ять років. Федеральний президент наділений значними повноваженнями, а саме: представляє державу у міжнародних правових відносинах, укладає від імені ФРН договори з іноземними державами, акредитує та приймає послів. Він призначає та звільняє федеральних суддів, федеральних чиновників. Однак для надання дійсності актам федерального президента необхідна їхня контрасигнатура - підпис другої особи: федерального канцлера чи компетентного міністра.

Федеральний уряд, згідно з Основним законом, складається з федерального канцлера та федеральних міністрів. Федеральний канцлер обирається бундестагом за пропозиції федерального президента. Він визначає основні напрями політики та несе за них відповідальність.

Федеральна рахункова палата - це вище федеральне відомство, незалежний орган фінансового контролю, підпорядкований лише закону. У рамках встановлених завдань рахункова палата сприяє парламенту та федеральному уряду у прийнятті ними рішень. Щорічно вона надає бундестагу та бундесрату спеціальну доповідь з приводу проведеної нею перевірки.

У Німеччині існує децентралізована, спеціалізована судова система, де крім конституційної юстиції - Федерального конституційного суду та конституційних судів земель — діють п'ять гілок юстиції: загальної, адміністративної, фінансової, трудової та соціальної. Кожна з названих гілок судової влади має свій верховний орган: Федеральна судова палата, Федеральний адміністративний суд, Федеральний фінансовий суд, Федеральний суд з трудових справ та Федеральний суд по соціальним справам. Особливо слід виділити Федеральний Конституційний суд, який здійснює нагляд за дотриманням Основного закону,

займається також вирішенням різноманітних суперечок між федерацією та землями, окремими федеральними органами.

### **Висновок**

Німеччина має демократичну та ефективну систему публічного управління, яка заслуговує на вивчення та використання досвіду її функціонування в системі публічного управління України, що розвивається.

#### **Список використаних джерел:**

1. Баранов А.П. Характеристика принципів публічного адміністрування в країнах – членах ЄС. Теорія та практика державного управління. 2019. Вип. 3. С. 207–215.

2. Особливості публічного адміністрування Німеччини: досвід для України / Н. А. Берлач, М. П. Кобець // [Наука і правоохорона](#). - 2018. - № 4. - С. 17-25. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nip\\_2018\\_4\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nip_2018_4_4)