

Придунайська філія ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

Студентської науково-практичної конференції

***«НОВІ ЧЕЛЕНДЖІ ЕКОНОМІЧНИХ,
ПРАВОВИХ І ГУМАНІТАРНИХ НАУК В
УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ»***

ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2020

УДК 001.1

Придунайська філія ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

*Затверджено на засіданні Вченої ради Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ
«Міжрегіональна Академія управління персоналом». Протокол № 11 від 29 грудня
2020 р.*

Нові челенджи економічних, правових і гуманітарних наук в умовах карантинних обмежень: Студентська науково-практична конференція (м. Ізмаїл, 04 грудня 2020 р.): матеріали конференції. – Ізмаїл: Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2020. - 136с.

У збірнику наведені матеріали Студентської науково-практичної конференції «Нові челенджи економічних, правових і гуманітарних наук в умовах карантинних обмежень». Розглянуті питання підвищення продуктивності праці, оплати праці, планування та формування персоналу, міграції робочої сили, фінансового та управлінського обліку, контролю, заходи забезпечення інформаційного правопорядку, корупції, майнової та матеріальної відповідальності у трудовому та земельному праві, психологічного домашнього насильства, кримінального провадження на маорському судні, спадкового права, патентної діяльності та інші. Видання може бути корисним науковцям, практикам, викладачам, аспірантам, магістрантам та студентам, іншим зацікавленим особам.

Організатори конференції не завжди поділяють думку учасників. У збірнику максимально точно відображається орфографія і пунктуація, запропонована учасниками.

ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2020

СЕКЦІЯ 1.
ЕКОНОМІКА, УПРАВЛІННЯ ТА ОБЛІК: АНАЛІЗ
ТЕДЕНЦІЙ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ

Чуприна О.О.

Науковий керівник: доц. Ченцова Ю.П.

Західнодонбаський інститут ПрАТ

«ВНЗ «Міжрегіональна академія

управління персоналом»

м.Павлоград

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В
СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Прискорення темпів зростання продуктивності праці в сільському господарстві в сучасних умовах є об'єктивною необхідністю та має важливе народногосподарське значення у вирішенні багатьох економічних та соціальних проблем. Головна роль та значення росту продуктивності праці полягає в тому, що вона є основним джерелом зростання виробництва валової продукції сільського господарства та сприяє більш повному задоволенню потреби в продуктах харчування для населення країни.

Дана категорія акумулює в тісному поєднанні ефективність використання робочої сили, земельних, матеріально-технічних і фінансових ресурсів. Підвищення продуктивності праці належить до вирішальних умов розвитку аграрного виробництва, і на цій основі забезпечення значного поліпшення матеріального добробуту українського народу, здійснення соціальних перетворень на селі

Особливого значення набуває зростання продуктивності праці в сільському господарстві на сучасному етапі подолання кризового стану в галузі, нарощування виробництва конкурентоспроможної продукції, забезпечення продовольчої безпеки країни.

Ключовим моментом аналізу продуктивності праці є дослідження впливу факторів. Ступінь та направленість впливу чинників на продуктивність праці в сільському господарстві не однакові. Одні з них сприяють зниженню витрат праці, інші ведуть до зростання виробництва продукції сільського господарства або впливають одночасно і на економію праці, і на зростання виробництва продукції. На певному етапі розвитку сільського господарства кожен з чинників продуктивності праці здійснює переважний вплив або на кількість валової продукції, або на розмір трудових витрат. Суспільству не однаково, за рахунок яких умов та чинників здійснюється нарощування виробництва сільськогосподарської продукції та досягається зростання продуктивності праці в галузі[1,с.92].

Для успішного вирішення багатьох економічних та соціальних проблем немає іншого шляху, як прискорене зростання продуктивності праці. Особливо важливе значення це має для сільського господарства, де весь приріст продукції забезпечується за рахунок зростання продуктивності праці.

Основними шляхами підвищення продуктивності праці в сільському господарстві є:

- зростання фондозабезпеченості господарств та фондоозброєності праці;
- підвищення інтенсивності використання основних фондів;
- поглиблення спеціалізації та посилення концентрації сільськогосподарських виробництв;
- впровадження ресурсозберігаючих та прогресивних технологій в рослинництві та тваринництві;
- покращення організації праці та підвищення її інтенсивності;

- підвищення кваліфікації кадрів та посилення матеріального стимулювання.

Особлива роль в формуванні високоефективного виробництва в сільському господарстві відводиться фермерським господарствам. Вони розглядаються не як альтернатива великим виробництвам, а як необхідне їх доповнення, що дозволить більш повно розкрити та використати потенціал сільського господарства. Необхідність існування та подальшого ефективного розвитку фермерських господарств пов'язана з тим, що ними забезпечується поповнення обсягу та асортименту сільськогосподарської продукції; раціональне використання матеріальних та трудових ресурсів; економія капіталовкладень у сільське господарство; зростання ефективності та продуктивності використання землі; скорочення втрат сільськогосподарської продукції; поповнення місцевого бюджету тощо.

Фермерські господарства функціонують в досить несприятливому економічному середовищі, в умовах монополізації ринку, контролю з боку великих агроформувань. Але з огляду забезпечення зайнятості сільського населення, обсягів необхідних капіталовкладень саме фермерство стає найбільш поширеною формою підприємництва на селі[1,с.104].

Для підвищення продуктивності праці в фермерських господарствах доцільно:

- кооперування фермерських господарств в галузі фінансів;
- створення оптимальних масивів земельних угілів;
- забезпечення фермерів цільовими кредитами під придбання сучасних технічних засобів;
- перехід від екстенсивного характеру ведення господарства до інтенсивного;
- популяризація інноваційних способів підприємницької діяльності[2,с.47].

Подальший розвиток фермерства, особливо вирішення проблем зростання продуктивності праці в фермерських господарствах, потребує

вирішення його проблем через державну підтримку, вдосконалення фінансово-кредитного механізму та податкової політики, регулювання аграрного ринку.

Список літератури:

1. Розвиток малих аграрних підприємств у ринковому інституційному середовищі: індикатори та ефективність: монографія / за ред. О.Г. Шпикуляка. Київ : ННЦ «ІАЕ», 2017, 203 с.
2. Батіг А.І. Планування та організація діяльності аграрного підприємства: Навч. посібник. Київ: Аграрна освіта, 2015, 384 с.

Криворота А.Л.

Науковий керівник: доц. Ченцова Ю.П.

Західнодонбаський інститут ПрАТ

«ВНЗ «Міжрегіональна академія

управління персоналом»

м.Павлоград

ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА АВТОТРАНСПОРТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

У більшості країн, в тому числі і в Україні, автомобільний транспорт займає провідне місце за обсягами перевезень вантажів і пасажирів.

В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, перед підприємствами автомобільного транспорту постає необхідність працювати по-новому, рахуючись з законами і вимогами ринку, опановуючи новий тип економічної поведінки. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства.

Одна з головних задач для підприємств різних форм власності - пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора. Автомобільний транспорт відноситься до категорії трудомістких галузей економіки. Це пояснюється особливостями

виробничого процесу на транспорті, а також невисоким рівнем ефективності використання трудових ресурсів при відносно значній чисельності працівників[1,с.16].

Вирішальним чинником результативності діяльності працівників виступає рівень оплати їх праці. Організація оплати праці на транспортному підприємстві регламентується Кодексом законів про працю, законами України «Про оплату праці», «Про транспорт», «Про автомобільний транспорт».

Заробітна плата працівників транспортного підприємства виступає складовою частиною всієї системи трудових відносин. Встановлення заробітної плати здійснюється в залежності від ряду чинників, таких, як:

- економічні: попит та пропозиція на ринку праці, зміна цін на товари та послуги, еластичність попиту на працю;

- адміністративні: державне регулювання заробітної плати, ефективність діяльності підприємства та особистий вклад кожного працівника;

- внутрішні: соціальна політика, продуктивність праці, кваліфікація, стаж, особливості преміальної системи;

- зовнішні: інфляція, кон'юнктура ринку праці, рівень державного регулювання заробітної плати.

Оптимальний розмір заробітної плати у витратах підприємства передбачає встановлення оплати праці в такому розмірі, щоб він забезпечував рентабельну роботу транспортного підприємства, нормальне відтворення робочої сили у відповідності з кваліфікацією працівника. Розміри фонду оплати праці на транспортному підприємстві залежать від сукупності наступних чинників:

- галузевої спеціалізації;
- сегменту ринку, який займається;
- конкурентоспроможності транспортних послуг;
- професійно-кваліфікаційного складу кадрів;

- рівня внутрішньої та зовнішньої спеціалізації;
- розмірів втрат робочого часу;
- стану трудової дисципліни;
- чисельності працівників.

Встановлення кількісної закономірності впливу перерахованих чинників дає можливість керівництву транспортного підприємства визначити оптимальний розмір коштів на оплату праці[2, с.134].

На автомобільному транспорті застосовується дві форми оплати праці: відрядна та погодинна. Використання на підприємствах відрядної форми оплати праці має зміст при наявності наступних умов:

- наявність кількісних показників, які безпосередньо залежать від конкретного працівника;
- можливість точного обліку обсягів робіт на конкретних ділянках;
- необхідність стимулювання росту обсягів виконуваних робіт;
- можливість і доцільність технічного нормування праці.

Застосування погодинної форми оплати праці працівників передбачає виконання наступних умов:

- наявність жорсткого контролю за часом, фактично відпрацьованим кожним працівником;
- регламентація робіт та відсутність необґрунтованого збільшення обсягів робіт, які шкодять якості автотранспортного обслуговування.

При організації оплати праці ремонтних робітників використовується, як правило, погодинно-преміальна система оплати, яка сприяє збільшенню кількості автомобілів, що випускаються на лінію, і є досить зрозумілою при нарахуванні заробітної плати[3,с.123].

Системні заходи щодо підвищення та вдосконалення організації оплати праці на автотранспортних підприємствах повинні всебічно сприяти послідовному виконанню її економічної ролі в галузі стимулювання, розширення та підвищення ефективності транспортних послуг.

Список літератури:

1. Бичков В. П. Економіка автотранспортного підприємства: підручник. Москва: ИНФРА-М, 2016., 416 с.
2. Економіка автомобільного транспорту: підручник / А. Г. Будрін та ін. 5-е вид., Москва : Академія, 2015, 264 с.
3. Плахотнік О. О. Дослідження тенденцій розвитку підприємств автомобільного транспорту: зб. наук. праць / за ред. В. А. Дерійта. Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2015. Том 15. № 3. С. 119-125.

Капацина І.В.

Науковий керівник: к.е.н., доц. Прокопович Л. Б.

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

м. Миколаїв

ПОГЛЯДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ

Суть управлінського обліку, його призначення, за словами Нападовської Л.В., можна коротко передати формулюванням: «виробництво» інформації для здійснення ефективного управління [1]. Вона відмічає, що управлінській облік можна охарактеризувати як інтегровану систему підготовки й забезпечення різних рівнів управління інтерпретованою відповідним чином інформацією для ефективного планування, контролю та прийняття управлінських рішень [2]. Обидва твердження вказаного фахівця в цілому вірні, але щодо першого слід зауважити те, що інформація яка надається управлінським обліком задля «здійснення ефективного управління» має свої обмеження та притаманні даному виду обліку особливості. У зв'язку з чим проведемо ретельне дослідження поняття управлінський облік, його завдань та об'єктів.

Досліджуючи зміст та сутність управлінського обліку, слід зазначити, що в економічній літературі поняття управлінського обліку, ще далеко до остаточного розуміння. Різні фахівці мають багато різних та в багатьох випадках не однакових точок зору відносно категорій, що розглядаються.

Хорнгрен Ч.Т. і ФостерДж. стверджують, що управлінський облік - це ідентифікація, вимір, збір, систематизація, аналіз, розкладання, інтерпретація та передача інформації, необхідної для управління якими-або об'єктами. Синонімом є внутрішній облік (internal) [3].

Атамас П.І. каже, що управлінській облік – це процес виявлення, вимірювання, збирання, нагромадження, аналізу, підготовки, інтерпретації та передачі облікової інформації, яка використовується управлінським персоналом всередині підприємства при прийнятті управлінських рішень та для забезпечення ефективного використання ресурсів.

Бухгалтер відіграє значну роль на всіх етапах процесу управління: при плануванні майбутніх операцій, накопиченні даних про витрати і доходи, поточному контролі й аналізі, складанні звітності та її інтерпретації, підготовці управлінських рішень. Бухгалтера, який забезпечує інформацією керівників всередині підприємства, називають бухгалтером-аналітиком, або управлінським бухгалтером [4].

Терміном «управлінський облік» Друри К. позначає підготовку інформації, необхідної для здійснення діяльності управлінського характеру, таку як прийняття рішення, планування, контроль і регулювання [5].

Колектив фахівців під керівництвом Бутинця Ф.Ф. вважає, що управлінській облік - це процес виявлення, вимірювання, накопичення, аналізу, підготовки, інтерпретації та передачі інформації, що використовується управлінською ланкою для планування, оцінки та контролю всередині підприємства [6].

Каменська Т. вважає, що управлінський облік - це система збирання, вимірювання, підготовки і передачі інформації з метою обліку, планування, контролю, аналізу та оцінки діяльності як усього підприємства, так і його окремих структурних підрозділів з метою прийняття оперативних (тактичних) та прогнозних (стратегічних) управлінських рішень [7].

Можна побачити, що однозначності у сприйнятті сутності управлінського обліку немає. У зв'язку з чим Ніколаєва С.А. вірно відмічає наступне: «... Повна несумітниця з цим поняттям у практиків. На питання про те, що таке управлінський облік, одні відповідають, що це бухгалтерський облік для менеджерів; інші – що це комп'ютерний облік для управління підприємством; треті взагалі нічого не говорять» [8].

Як вірно вказує колектив під керівництвом Домбровського В.М. [9]: “Зазвичай управлінській облік визначають лише як складову бухгалтерського обліку й інтерпретують його з обліком витрат виробництва та калькулювання собівартості продукції. Таке визначення відповідало сутності ранніх етапів розвитку управлінського обліку”. Однак, сучасний управлінський облік виходить за межі бухгалтерського обліку, оскільки включає не тільки елементи останнього, але й елементи оперативного обліку, планування, нормування, аналізу і програмування, а тому суттєво відрізняється від обліку витрат за своїми цілями та функціями.

В економічній літературі існує невірна на наш погляд тенденція [10-13] ототожнення управлінського обліку з виробничим. До речі, Хонгрєн Ч. та Фостер Дж. теж неоднозначні в цьому питанні: “... управлінській і виробничій облік практично однакові” [3].

Як ми вважаємо, частково плутанина виникла внаслідок того, що вперше управлінський облік почав розвиватися на основі виробничого обліку [14, 15].

Висновки. Наведені точки зору фахівців дозволяють зробити висновок про те, що визначення управлінського обліку нажалі далеко від остаточного розуміння. Ускладнює розуміння сутності управлінського обліку, з одного боку – його ототожнення із виробничим обліком, з іншого боку – його розвиток, який вносить зміни до традиційних об'єктів управлінського обліку.

Список літератури:

1. Нападовська Л.В. Управлінський облік: суть, значення та рекомендації щодо його використання в практичній діяльності вітчизняних підприємств. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2005. № 8-9. С. 50-62.
2. Нападовська Л.В. Управлінський облік. К.: Книга, 2004. 544с.
4. Хорнгрен Ч.Т., Фостер Дж. Бухгалтерський учет: управленческий учет. М.: Финансы и статистика, 1995. 416 с.
5. Атамас П.Й. Управлінський облік. Д.-К.: Центр навчальної літератури, 2006. 440 с.
6. Друри К. Управленческий и производственный учет. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 1071 с.
7. Бутинець Ф.Ф. та ін. Бухгалтерський управлінський облік. Житомир: ПП «Рута», 2005. 480 с.
8. Каменська Т. Управлінський облік: перше знайомство. *Баланс*. 2005. № 51 (593). С. 64-66.
9. Николаева С.А. Управленческий учет: проблемы адаптации к Российской теории и практике. *Бухгалтерский учет*. 1996. № 1. С. 16-21.
10. Добровський В.М., Гнилицька Л.В., Коршикова Р.С. Управлінський облік. – К.: КНЕУ, 2005. 278 с.
11. Стуков С.А. И все-таки производственный, а не «управленческий» учет. *Бухгалтерский учет*. 1995. № 2. С. 22-23.
12. Лишиленко О.В. Бухгалтерський управлінський облік. К.: Вид-во «Центр навчальної літератури», 2004. 254 с.
13. Гришак М.Г., Коцюба О.С. Управління об'єктами. К. КНЕУ, 2002. 131 с.
14. Чангли Д. Ф., Хисматуллин Д. И. Об управлении производственными затратами на предприятии. *Бухгалтерский учет*. 1997. №5. С. 64-66.
15. Друри К. Введение в управленческий учет и производственный учет. М.: Аудит-ЮНИТИ, 1998. 738 с.
16. Голов С.Ф. Управлінський облік. Підручник. К.: Лібра, 2003. 704 с.

Берлайн Т. М.

Науковий керівник: к.е.н., доц. Прокопович Л. Б.

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

м. Миколаїв

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Отримання позитивного фінансового результату та пошук шляхів його збільшення є однією з першочергових цілей будь-якого підприємства. Сутність та протиріччя фінансового результату для підприємців та бухгалтерів найбільш виражено проявляється під час формування та відображення його в бухгалтерському обліку. Тому серед науковців та практиків у сфері економіки, обліку та управління підприємством завжди актуальною та постійно обговорюваною є тема фінансових результатів діяльності підприємства.

Проаналізувавши та узагальнивши визначення терміну «фінансові результати», наведеного у вітчизняних та іноземних наукових джерелах,

виділено низьку позицій для систематизації даної економічної категорії (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення сутності категорії «фінансові результати»

№ з/п	Позиції щодо визначення	Група авторів	Кількість визначень	Питома вага, %
1	2	3	4	5
1	Результат співставлення доходів та витрат підприємства	Бутинець Ф.Ф. (Україна), Загородній А.Г. і Вознюк Г.Л. (Україна), Ткаченко Н.М. (Україна), Опарін В.М. (Україна), Худолій Л.М. (Україна), Тесленко Т.І. і Конькова Н.В. (Україна), Борисов А.Б. (Україна), Бичкова С. М. (Росія), Шумпетер Й. (Австрія)	9	23
2	Приріст чи зменшення власного капіталу	Лондар С.Л. і Тимошенко О.В. (Україна), Загородній А.Г. і Вознюк Г.Л. (Україна), Тесленко Т.І. і Конькова Н.В. (Україна), Борисов А.Б. (Україна), Ануфрієв В.Є. (Росія), Толкачова Н.А. (Росія), Іонова А.Ф. і Селезньова Н.Н. (Росія), Хікс Д. (Англія)	8	21
3	Приріст / зменшення чистих активів	Єфімова О.В. (Росія), Фішер І. (США)	2	5
4	Якісний та кількісний показник діяльності підприємства	Скасюк Р.В. (Україна), Тесленко Т.І. і Конькова Н.В. (Україна), Войтоловський Н.В. і Калініна А.П. (Росія)	3	8
5	Прибуток або збиток	Бутинець Ф.Ф. (Україна), Загородній А.Г. і Вознюк Г.Л. (Україна), Мочерний А.Д. (Україна), Пушкар М.С. (Україна), Ткаченко Н.М. (Україна), Опарін В.М. (Україна), Худолій Л.М. (Україна), Чебанова М.С. і Василенко С.С. (Україна), Войтоловський Н.В. і Калініна А.П. (Росія), Камишанов П.І. (Росія), Соколов Я.В. (Росія)	11	28
6	Кінцевий результат підприємства – те, чим може розпоряджатися власник	Єфімова О.В. (Росія)	1	2,5
7	Борг по відношенню до того, хто має право на прибуток	Усалевич Ю.М. (Білорусь), Крекніт В. (Німеччина)	2	5

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
8	Різниця між коштами, отриманими за час діяльності підприємства, та вкладеними в підприємство коштами	Рігер В. (Німеччина)	1	2,5
9	Узагальнюючий показник аналізу та оцінки ефективності / неефективності діяльності господарюючого суб'єкта	Лисенко В.Д. (Росія)	1	2,5
10	Реалізована вартість	Федін Д.А. (Росія)	1	2,5
Всього визначень			39	100

Джерело: розроблено автором

Отже, за результатами аналізу та систематизації вітчизняних та іноземних наукових джерел, присвячених питанню надання визначення терміну «фінансові результати», виділено десять позицій. Отримані результати досліджень свідчать про те, що найпоширенішим підходом є пряме ототожнення фінансового результату із прибутком чи збитком підприємства (даного погляду дотримуються 28 % дослідників). Також, фінансові результати визначаються як результат співставлення доходів та витрат підприємства або приріст чи зменшення власного капіталу (на думку 23 % та 21 % дослідників відповідно). Отже, можна зробити висновок, що фінансовий результат визначається шляхом зіставлення доходів та витрат діяльності підприємства, результатом чого є прибуток або збиток, який призводить до зростання або зменшення власного капіталу, чим характеризує якість діяльності підприємства.

Питання класифікації фінансових результатів є одними з цікавих та актуальних на сучасному етапі розвитку українського бухгалтерського обліку. При цьому дані про фінансовий результат важливі не тільки в фінансовому обліку, але також і в двох інших підсистемах бухгалтерського обліку – податковому та управлінському (для контролю та оцінки правильності обчислення та сплати податку на прибуток, а також

контролю та аналізу діяльності підприємства та прийняття оперативних й ефективних управлінських рішень). У практиці ведення обліку фінансових результатів виділяють різні класифікаційні ознаки (табл. 2).

Таблиця 2

Узагальнена класифікація категорії «фінансові результати»

Класифікаційні ознаки	Види фінансових результатів
1. за видами діяльності	- результат операційної діяльності; - результат фінансових операцій; - результат іншої діяльності
2. За видами галузей	- від виробничої діяльності; - від торговельної діяльності; - від виконання робіт; - від надання послуг
3. В залежності від змісту	- економічний; - бухгалтерський; - податковий
4. За періодом формування	- минулий; - звітний; - майбутній
5. За відповідністю	- плановий; - недоотриманий; - надлишковий
6. За групами доходів	- цільові; - нейтральні; - додаткові
7. За джерелами формування	- від реалізації; - від володіння активами; - від зміни цін
8. За величиною	- позитивні фінансові результати (прибуток); - нульовий фінансовий результат; - негативний фінансовий результат (збиток)
9. За характером використання	- розподілений; - нерозподілений
10. За методикою розрахунку прибутку	- валовий; - чистий; - маржинальний; - загальний; - сукупний
11. За рівнем формування	- за центрами відповідальності
12. Для цілей управління	- вертикальне групування; - горизонтальне групування

Джерело: сформовано автором на основі [1-11]

Отже, в результаті аналізу та узагальнення дефініцій терміну «фінансові результати» виділено низьку позицій для систематизації даної економічної категорії, але найчастіше фінансовий результат

ототожнюється із прибутком чи збитком підприємства. Також, узагальнено існуючу практику та сформовано перелік основних класифікаційних ознак фінансових результатів.

Список літератури:

1. Арич М.І. Концептуальні підходи до визначення фінансово-економічних результатів підприємства. *Економіка і держава*. 2013. № 7. С. 66-69.
2. Бурлака С.М. Особливості визначення фінансових результатів діяльності підприємств. *Управління розвитком*. 2013. № 15. С. 91-94.
3. Дрофа А.А., Лютая О.В. Проблемные аспекты управления прибылью предприятия. *БизнесИнформ*. 2010. № 12. С. 139-142.
4. Жабровець Н.Ю., Осадча О.О. Основні аспекти організації обліку фінансових результатів. *Студентський вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. 2014. № 1 (1). С. 119-122.
5. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> (дата звернення: 25.11.2020).
6. Кочетова О.І., Крамаренко І.С. Управління фінансовими результатами підприємств України. *Особливості сучасного функціонування та розвитку фінансової системи: національні та міжнародні аспекти* : тези доп. учасників I Всеукр. наук.-теорет. інтернет-конф. студентів і аспірантів (м. Миколаїв, 14-15 листоп. 2013 р.). Миколаїв, 2013. С. 22-23.
7. Овсійчук О.В. Проблеми організації обліку фінансових результатів діяльності підприємства. *Управління розвитком*. 2013. № 15. С. 142-144.
8. Прохар Н.В., Ночовна Ю.О. Облік доходів, витрат і фінансових результатів: проблеми теорії та практики: монографія. Полтава: РВВ ПУЕТ, 2011. 257 с.
9. Рета М.В., Пляка Г.О. Сучасні проблеми обліку фінансових результатів діяльності підприємств. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. 2015. № 25 (1134). С. 25-34.
10. Сарапіна О., Кутишенко Я. Вдосконалення обліку фінансових результатів. *Інститут бухгалтерського обліку, контроль та аналіз в умовах глобалізації. Міжнародний збірник наукових праць*. 2014. Вип. 2. С. 101-104.
11. Соколов Я.В. Основы теории бухгалтерского учета. Москва: Финансы и статистика, 2003. 496 с.

Борисенко Ю. О.

Науковий керівник: к.е.н., доц. Прокопович Л. Б.

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

м. Миколаїв

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЛІКУ ЗАПАСІВ В УКРАЇНСЬКІЙ ТА МІЖНАРОДНІЙ ПРАКТИЦІ

Одним з найважливіших об'єктів обліку, як в Україні, так і в інших країнах світу є запаси. Вони займають домінуючу позицію у структурі активів підприємства, а їх облік й оцінка впливають на його фінансовий стан.

Аналіз наукової літератури показав, що термін «запаси» має різні трактування. Так, наприклад, в міжнародній практиці (згідно міжнародних стандартів) запаси – це активи, які передбачені для подальшого продажу в ході звичайної діяльності, знаходяться у процесі виробництва для такого продажу або ті, що знаходяться у вигляді сировини та матеріалів, які будуть використовуватися у процесі виробництва або надання послуг, та сільськогосподарська продукція в момент її збирання» [1].

В Україні запаси – активи, які утримуються для подальшого продажу за умов звичайної господарської діяльності; перебувають у процесі виробництва з метою подальшого продажу продукту виробництва; утримуються для споживання під час виробництва продукції, виконання робіт та надання послуг, а також управління підприємством [2].

У Росії запаси визначаються як активи організації, які «споживаються / продаються в рамках звичайного операційного циклу, або використовуються протягом періоду не більше 12 місяців» [3].

У США і Великобританії запаси – це активи, призначені для продажу протягом одного звичайного ділового циклу або використання протягом одного виробничого циклу. У Німеччині запаси – це предмети, призначені для короткострокового використання або перепродажу. У Польщі до запасів відносяться матеріали, придбані для власних цілей, вироблена або перероблена готова продукція (вироби, послуги), напівфабрикати, придатні для продажу або використання в процесі виробництва, а також товари для перепродажу. У Франції запаси називають цінностями в експлуатації – це активи, призначені для перепродажу в ході нормальної діяльності компанії (товари), або активи, отримані в процесі виробництва для подальшого продажу (готова продукція), або активи, які використовуються (в формі сировини й матеріалів) у виробничому процесі [4].

Класифікація запасів для цілей обліку також має схожі та відмінні складові (табл. 1). Наведена інформація свідчить про те, що у більшості випадків до складу запасів відносяться виробничі запаси, готова продукція,

товари, малоцінні швидкозношувані предмети, незавершене виробництво, напівфабрикати власного виробництва.

Таблиця 1

Класифікація запасів в обліку країн світу

Склад запасів	Згідно міжнародних стандартів	Україна	Німеччина	США	Росія	Польща	Франція
Виробничі запаси (сировина, матеріали, запасні частини, комплектуючі вироби, покупні напівфабрикати)	+	+	+	+	+	+	+
Поточні біологічні активи	+	+					
Малоцінні швидкозношувані предмети (інвентар, спецодяг)		+	+	+	+		
Готова продукція	+	+	+		+	+	+
Товари	+	+	+		+	+	+
Незавершене виробництво	+	+	+		+		
Брак у виробництві		+					
Напівфабрикати власного виробництва		+	+		+	+	
Об'єкти нерухомого майна / інтелектуальної власності, придбані / створені для продажу в рамках звичайних видів діяльності					+		

Джерело: сформовано автором на основі [1-5]

На законодавчому рівні підприємствам надано право вибору методів оцінювання запасів в обліку та під час вибуття. В результаті досліджень виявлена різниця у методах оцінки (табл. 2). Найбільш популярними є оцінка запасів в обліку за первісною вартістю, а також методи ФІФО та середньозваженої собівартості під час вибуття. Метод ЛІФО найчастіше використовується для потреб податкового обліку, хоча й заборонений, зокрема й у Великобританії, Швеції, Сінгапурі, Австралії, Україні.

Таблиця 2

Порівняльна характеристика методів оцінювання запасів в країнах світу

Оцінка	в обліку		при вибутті						
	первісна вартість	чиста вартість реалізації	ідентифікована собівартість	середньозважена собівартість	ФІФО	нормативні затрати	ціна продажу	ЛІФО	інше
Згідно міжнародних стандартів	+	+	+	+	+	+	+	+	
Україна	+	+	+	+	+	+	+		
Іспанія	+			+	+			+	+
Німеччина, Швейцарія, Польща	+	+		+	+			+	+
Швеція	+	+			+				
Чехія	+			+	+				
Португалія	+	+		+	+	+		+	+
Росія	+	+	+	+	+				
США	+	+	+	+	+	+	+	+	

Джерело: сформовано автором на основі [1-5]

Отже, за результатами проведених досліджень виявлені схожі та відмінні позиції в українській та міжнародній практиці щодо визначення поняття «запаси», їх класифікації та оцінюванні запасів в обліку та під час вибуття.

Список літератури:

1. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 2 «Запаси» : наказ Ради з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку від 30.06.2017 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_021#Text (дата звернення: 14.11.2020).
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси» : наказ Міністерства фінансів України від 20.10.1999 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99#Text> (дата звернення: 14.11.2020).
3. Федеральный стандарт бухгалтерского учета 5/2019 «Запасы» : приказ Министерства финансов Российской Федерации от 15.11.2019 р. № 180н. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348523/18ae7e0209c0fcd71bb531b56fe671a1c9e61af4/ (дата обращения: 15.11.2020).
4. Жарикова Л.А., Наумова Н.В. Бухгалтерский учёт в зарубежных странах: учебное пособие. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008. 160 с.

5. Морозюк Н.С., Дяченко О.П. Порівняльні концепції визначення запасів в країнах світової співдружності. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2014. № 4 (28). С. 271-275.

Тукусер Ю. Ю.

Науковий керівник: ст. викладач Куля І.Ф.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія
управління персоналом»,
м.Ізмаїл

ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТА

Питання про те, коли управлінська діяльність припинила бути тільки непрямим проявом влади і перетворилася в самостійну, давно цікавить істориків менеджменту (праці Л. Маммфорд, Р. Ходжеттс і ін.).

Згідно з концепцією Р. Ходжеттс, менеджмент як вид діяльності склався в результаті трьох управлінських революцій, що відбулися в давнину і пробилися певну «нішу» для його існування:

1. Релігійно-комерційна: Виникла в Шумерії в III тис. До н.е. Її суть: трансформація шумерських жерців в менеджерів, за родом своєї діяльності відмовилися від принесення кривавих жертв богам і брати данину продуктами, які накопичувалися, обмінювалися і пускалися в справу. Так стали здійснюватися перші комерційні операції за допомогою посередників.

2. Світсько-адміністративна: вавилонський цар Хаммурапі (1792-1750 рр. До н.е.), став першим, хто цілеспрямовано працював над створенням свого образу «турботливого покровителя народу». Знаменитий звід Хаммурапі, що містить 285 законів управління державою, є певним етапом у розвитку менеджменту.

3. Виробничо-будівельна: Правління в Вавилоні царя Навуходоносора XI (605-562 рр. До н.е.), який значно удосконалив організацію праці на текстильних фабриках і зерносховищах.

Платон називав управління «наукою про харчування людей», підкреслюючи її найважливіше значення в забезпеченні матеріального існування суспільства. Філософ вважав, що управляти країною повинні закони, але оскільки вони занадто абстрактні, здійснювати нагляд за їх виконанням повинен політик, що володіє мистецтвом управління. Суть його управлінської діяльності повинна полягати в ламанні цих догматичних законів до реальної ситуації. У працях ми знаходимо зародження ідей про стилі управління і роздуми про самому «сучасному» зараз ситуаційному підході в управлінні. Аристотель називав управління «панської наукою», сенс якої полягає в нагляді за рабами.

Сучасна наука управління розвивається дуже інтенсивно і являє собою синтез теоретичних розробок і осмислення висновків, зроблених з багаторічної практичної діяльності.

У сучасному уявленні менеджмент як наука відображає діяльність товариства з генерування та систематизації управлінської думки, її організації та актуалізації для застосування в діяльності, регулювання змісту теорії в освітній діяльності суб'єктів управлінських відносин, систематизації предметної області менеджменту, самопізнання в управлінській практиці. Для сучасного менеджменту характерна багатокомпонентна структура, що припускає його розгляд як «системи менеджменту».

З огляду на, що менеджмент не є замкнутим діяльністю (менеджер управляє організацією і приймає рішення під впливом певного набору культурних цінностей і інститутів), його традиційно розглядають як відкриту систему. В рамках даної системи, з одного боку, відбувається вплив на навколишнє середовище, а з іншого - менеджмент виявляється під впливом навколишнього середовища, культури тієї чи іншої епохи

розвитку людства. У зв'язку з цим логічно розглядати менеджмент в контексті соціокультурного середовища.

Існує досить багато підходів до визначення культури: «Культура є сукупність і результати перетворювальної діяльності людини і суспільства, які втілилися в матеріальних і духовних цінностях». Культура включає в себе економічні, соціальні та політичні поведінкові форми, пов'язані з людиною і що знаходяться в тісному взаємозв'язку.

Економічним аспектом культури є ставлення людини до природних і вироблених людиною ресурсів. Фізичні ресурси включають в себе землю, будівлі, сировину, інструменти та обладнання, а також інші відчутні об'єкти, що використовуються людиною і організаціями. Людські думки і зусилля також є ресурсами, так як вони планують, збирають, надають форму і являють інші види діяльності, результатом яких є виробництво продуктів або послуг.

Сучасні суспільства демонструють змішання елементів традиційної, командної і ринкової систем. Ринкова філософія створила необхідність формального, систематичного розвитку управлінської думки, так як саме від того, як будує менеджер свою роботу, залежить стан використовуваної технології і рішення про розподіл ресурсів у суспільстві. У традиційно-орієнтованій економіці роль менеджера обмежується попередніми вказівками, принципами; в командно-орієнтованій економіці менеджер виступає простим виконавцем рішень, що приймаються нагорі; а ринкова система відкриває можливості для новаторського використання ресурсів, для досягнення множинних цілей.

Соціальний аспект культури розкривається в стосунках людей в рамках даної культурного середовища. Цінності, або культурні стандарти, змінюються з плином часу і зі зміною культури. На дії менеджера впливають відносини між особистістю і групою, соціальні цінності, що превалюють в даному типі культури.

Політичний аспект культури можна розглядати з точки зору відносин людини і держави; і включає політичні заходи для встановлення соціального порядку і захисту життя і власності.

Ключовими поняттями в даному випадку є такі, як власність, контракти і правосуддя. В умовах демократії людина має право на приватну власність, свободу, вступати чи не вступати в договірні відносини, на апеляційну систему в правосудді. При диктатурі або монархії право володіти і використовувати приватну власність жорстко обмежена, договірне право лімітовано, а система правосуддя залежить від тих, хто перебуває при владі.

Культурна роль менеджменту знаходиться під впливом форм правління, можливості володіти або не володіти власністю, здатністю вступати в контрактні відносини з метою виробництва і розповсюдження товарів, а також апеляційного механізму для вирішення скарг.

Економічний, соціальний і політичні аспекти є корисними засобами аналізу при дослідженні розвитку управлінської думки, так як менеджер знаходиться під впливом навколишнього його культурного середовища, а шляхи розподілу і використання ресурсів еволюціонують.

Список літератури:

1. Абчук В. А., Трапезин С. Ю., Тімченко В. В. Менеджмент: навч. посібник – Спб, 2008.
2. Кноррінг В. І. Теорія, практика і мистецтво управління: Навчальний посібник - Норма-Инфа, 2001
3. Семенова. І.І. Історія Менеджменту: Навчальний посібник - М, Юніті-Дана, 2000.

Чепой Г. М.

Науковий керівник: ст. викладач Куля І.Ф.
Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія
управління персоналом»,
м.Ізмаїл

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК КЛЮЧОВИЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Стрімкий розвиток багатьох економічних систем постіндустріальної економіки, яке передбачає здійснення різкого переходу до економіки знань, актуалізує необхідність проведення наукових досліджень в галузі ефективного управління людськими ресурсами, а саме дослідженні прихованих потенціалів працівника, вивчення його індивідуально-психологічних особливостей, професійних якостей, фізіологічних мотиваторів прояви творчої енергії, які при грамотному управлінні можуть служити стрижнем інтенсифікації інноваційної діяльності господарюючих суб'єктів. У цих умовах особливу роль відіграють розробка і реалізація ефективних концепцій, моделей, методів та інструментарію управління, спрямованого на виявлення, діагностику, оцінку, моніторинг і використання «прихованих» резервів кожного працівника і персоналу підприємства в цілому.

Сучасні трансформаційні процеси ставлять кардинально нові завдання перед міжнародною економікою. Зміна вектора в різних підходах раціонального використання наявних ресурсів, призвела до необхідності підвищення ефективності підприємств, використовуючи нематеріальні ресурси. Рішення такого завдання полягає у використанні існуючого потенціалу персоналу підприємства, а також його прихованих якостей. До таких якостей можна віднести креативність та ініціативу співробітників.

Як зазначає у своїх наукових працях О.М. Гузева [1, с. 30], важливу роль в інтенсифікації інноваційно-спрямованих процесів відіграє персонал та його креативність, ініціатива, які можуть послужити відправною точкою створення нової і збільшення наявної цінності. При цьому дослідник наголошує на необхідності здійснення управління персоналом за допомогою застосування різних мотиваційних підходів і методів, які могли б створити вирішальні передумови розробки інноваційних продуктів. Подальша комерціалізація отриманих інновацій здатна значно поліпшити ефективність господарювання різних суб'єктів економічних систем. Отримання додаткових фінансових, матеріальних, інтелектуальних та інших ресурсів створюють потужну базу проведення майбутніх наукових досліджень в сфері створення інноваційних продуктів і тим самим прискорюють процес інноваційного розвитку і становлення підприємств на фоні швидкозмінних умов господарювання у зовнішньому середовищі.

В процесі глибшого вивчення мотивації персоналу вчений О.Н. Мельников [2] в своїх наукових працях систематизував фізіологічні мотиватори прояву креативності працівника. Фізіологічні мотиватори особистості наведені на рис. 1.

Таким чином, за рахунок реалізації моделі мотивації працівників підвищується ефективність функціонування всього підприємства в цілому і інтенсифікуються процеси отримання значного економічного ефекту від інноваційної діяльності. Отже, реалізація моделі мотивації персоналу залежить від успішності стимулювання кожного працівника підприємства, створює ключові передумови стійкого функціонування суб'єкта господарської діяльності на ринку інновацій.

Як зазначає дослідник А.Н. Красносова [3, с. 135], при розробці моделі мотивації, потрібно враховувати соціально-економічне становище, індивідуально-психологічні особливості працівника, можливість його самореалізації, тобто весь масив того, що визначає потенціал співробітника і передбачає оцінку і самооцінку виконаної роботи, ступінь її адекватності

наявним мотиваційним очікуванням. Об'єктивна оцінка праці дає можливість покращувати результати інноваційної діяльності підприємства, визначити адекватну винагороду за виконану роботу, запланувати і здійснити організацію кар'єри персоналу.

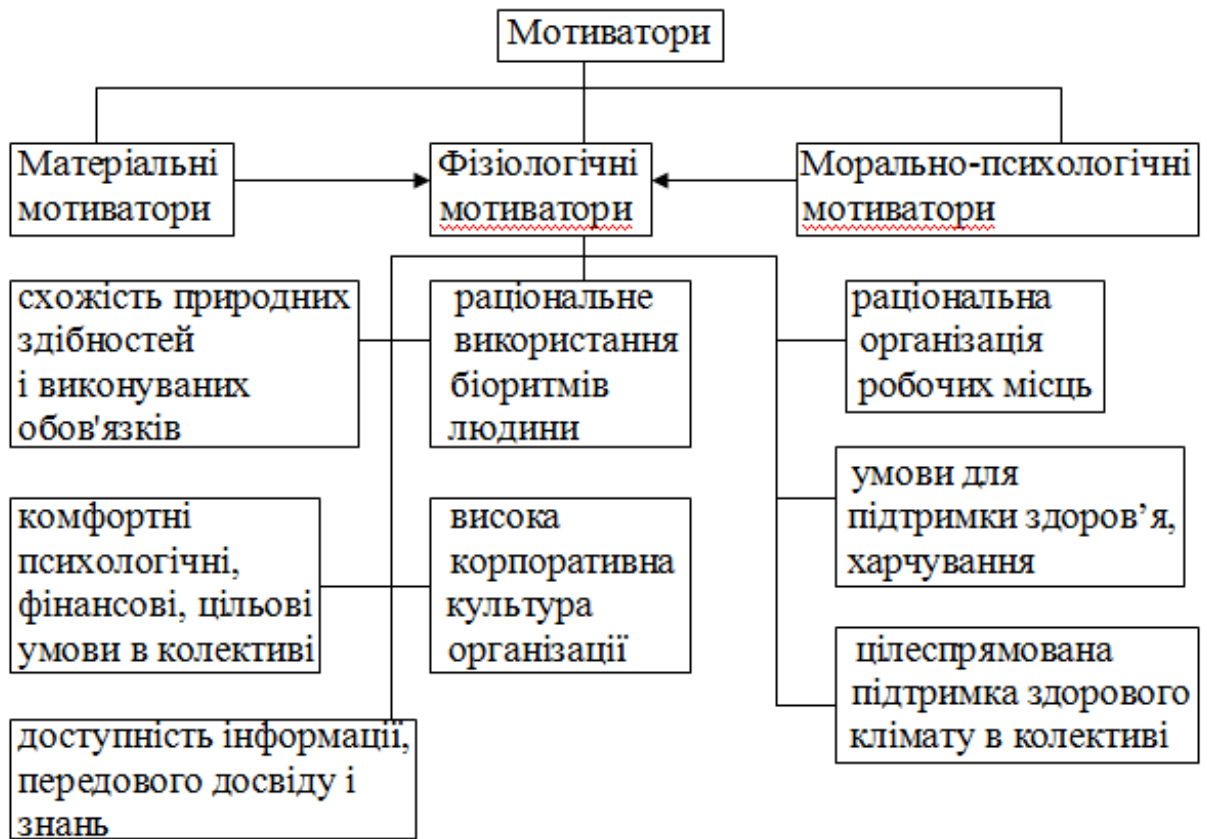


Рис 1. Фізіологічні мотиватори особистості

Безумовно, не можна не погодитися з науковими поглядами вищевказаних вчених і відзначити, що розробка, реалізація і функціонування моделі мотивації повинні ґрунтуватися на комплексному, узагальненому, системному та інтегрованому підході з урахуванням наявного зарубіжного та вітчизняного досвіду, особливостей формування всіх структурних елементів системи стимулювання праці. При цьому реалізація даної моделі здатна викликати появу у співробітників додаткових мотивів прояву творчої енергії, що також значно впливає на здатність генерувати креативні ідеї, приймати важливі стратегічні,

оперативні та креативні управлінські рішення, вести активну розробку інноваційних продуктів.

Таким чином, можна зробити наступні висновки:

- на підставі аналізу досліджень, присвячених питанню мотивації персоналу, продемонстрована необхідність здійснення управління такого роду;

- ефективний процес мотивування працівників створює передумови підвищення ефективності різних економічних систем за рахунок використання креативної праці співробітників підприємства;

- встановлено вплив великої кількості факторів на процес використання креативності та ініціативи персоналу;

- запропонована модель мотивації працівників, що представляє собою комплексну, багаторівневу систему стимулювання, кінцевим етапом реалізації якої має стати підвищення ефективності інноваційної діяльності підприємства, створення додаткових мотиваторів прояву творчої енергії працівників.

Подальші дослідження повинні бути спрямовані на вдосконалення методології мотивації працівників та оцінки фактичного рівня креативності, ініціативи та їх потенціалу розвитку в персоналу підприємств різних галузей промисловості.

Список літератури:

1. Гузева Е.М. Развитие креативности персонала в предпринимательских структурах на основе внутриорганизационного поведения / Е.М. Гузеева // Креативная экономика. 2009. № 10 (34). С. 30.
2. Мельников О.Н. Физиологические мотиваторы проявления созидательных действий личности / О.Н. Мельников // Креативная экономика. 2007. № 8 (8). С. 81-87.
3. Красноносова О.М. Мотиваційний аспект підвищення ефективності праці персоналу підприємства / О.М. Красноносова // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. 2008. № 3 (13). С. 135.

Левченко А. Б.

Науковий керівник: ст. викладач Куля І.Ф.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія

управління персоналом»,

м.Ізмаїл

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ТА ВИНИКНЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Простежуючи еволюцію менеджменту, можна сказати, що його витoki сягають на тисячі років. Витoki управлінської діяльності можна знайти в стародавніх суспільствах. У доісторичні часи полювання, спільна робота і захист власної території вимагали чіткої координації дій кожного члена племені. Навряд чи можна було створити гігантські структури і могутні імперії Стародавнього світу без можливості управляти масами людей. Концепція бізнесу виникла разом з концепцією товарно-грошових відносин на громадському етапі людського розвитку. Коли основною формою "торгівлі" між людьми був природний обмін, існували кочові міняйли, які мігрували з однієї общини в іншу і обмінювали різні товари для власної вигоди. Це можна вважати одним з перших проявів підприємницького духу.

Поступово з розвитком товарно-грошових відносин розвивався і бізнес. За часів рабства процвітала торгівля; пізніше, за часів феодалізму і натурального господарства, роль торгівлі в поселеннях зменшилася, але з розвитком міст і ремесел вона повернула своє первісне значення. У період становлення капіталізму і накопичення капіталу процвітало фінансове підприємництво, а пізніше - промислове. В середині XIX ст. бізнес знайшов нові форми. Якщо раніше власником був одноосібний керівник, то в період бурхливого зростання промисловості структура управління істотно змінилася. Саме на цьому етапі менеджмент почав розвиватися в тому сенсі, в якому ми звикли його сприймати сьогодні. Не можна сказати, що він з'явився раптово з розвитком капіталізму, він існував раніше. За часів

рабства були керівники плантацій, які стежили за правильністю роботи, але правильніше було б викликати нагляд, ніж керівництво. За часів феодалізму і натурального господарства були ще й менеджери, помічники майстра, це, напевно, можна вважати одним з перших проявів управління, а не просто нагляду за робітниками, тому що у менеджера був вибір: він міг замінити тип роботи у вигляді заохочення або покарання селян, можна було знизити податок. Але реально менеджмент став розвиватися тільки з розвитком капіталізму, саме тоді виникла потреба в талановитих лідерах, які могли б розробити власну стратегію управління підприємством і розвитку бізнесу і привести її до успіху або хоча б врятувати від банкрутства.

Давньогрецькі мислителі також внесли свій вклад в розвиток науки управління. Зокрема, Сократ, підкреслюючи важливість поділу праці і спеціалізації, бачив завдання управління в тому, щоб поставити кожного на своє законне місце. Платон розглядав менеджмент як науку про харчування людини та стверджував, що менеджмент є важливим елементом системи життєзабезпечення суспільства. Розумне управління має ґрунтуватися на розумних і загальних законах, але самі ці закони дуже абстрактні і догматичні, щоб на їх основі можна було знаходити правильні рішення в кожній ситуації. У практичній реалізації управління суспільством - це вид мистецтва.

Третій великий мислитель, Аристотель, заклав основи вчення про домашнє господарство, в якому вказав на необхідність розвитку «панівної науки», яка навчила б рабовласників звертатися з рабами, тобто мистецтву управління ними.

В історичному контексті теорія управління нараховує близько семи тисячоліть та виділяє п'ять значних стрибків у розвитку науки управління, які виводять її на новий етап розвитку.

Перша адміністративна революція характеризується як релігійно-комерційна і пов'язана з появою писемності в стародавньому Шумері (V-III тисячоліття до н.е.). Вважається, що це спричинило появу особливої касти

священиків-бізнесменів, які проводили бізнес-перепису і комерційні розрахунки. Письмова фіксація ділових договорів підвищила їх надійність і безпеку.

Друга адміністративна революція має назву «світсько-адміністративної» та пов'язана з діяльністю вавилонського царя Хаммурапі (1792-1750 рр. До н.е.), який опублікував збірку законів, що регулюють держава, що регулюють всі відносини між різними соціальними групами. Закони вводили світський стиль, а революція мала назву «світсько-адміністративної».

Третя управлінська революція, відома як «виробництво та будівництво», була спрямована на об'єднання методів державного управління з контролем над діяльністю в сфері виробництва і будівництва. Сталося це під час правління Новахудоносора II (605-562 рр. До н.е.).

Четверта управлінська революція відноситься до періоду зародження капіталізму і бурхливого індустріального розвитку європейської цивілізації (XVII-XVIII ст.). Його головним результатом стала поява професійного менеджменту.

Наука про управління як цілісна система зі своїм категоріальним апаратом, принципами, методологією, рекомендаціями виникла лише в XX столітті. Його поява пов'язана з п'ятою адміністративної революцією, що отримала назву «бюрократичної». В його основі лежала концепція «раціональної бюрократії», яка зіграла важливу роль в забезпеченні ефективності управління при формуванні ієрархічних структур, поділ управлінської роботи, чіткому визначенні відповідальності і відповідальності менеджерів за їх виконання.

Таким чином, можна сказати, що теорія і практика управління знаходяться в постійному пошуку створення ефективної системи управління організаціями, що відповідає сучасним умовам економічного розвитку і суспільства. Можна з упевненістю сказати, що розробка ефективних методів

управління продовжитися і буде збагачуватися новими і новими концепціями, що відповідають вимогам часу.

Список літератури:

1. Белоусов В.М. Історія розвитку концепцій менеджменту. М., 2005.
2. Кравченко А.І. Історія менеджменту: Навчальний посібник для студентів вузів. М., 2006.

Іваненко К.В.

Науковий керівник: к.е.н. Мурашко І.С.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом»,
м.Ізмаїл

МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА УКРАЇНСЬКУ ЕКОНОМІКУ

На сучасному етапі розвитку міжнародна трудова міграція охопила всі континенти і набула глобального характеру. Україна не є винятком у цьому процесі. Важливим аспектом аналізу є саме міграція робітників з України, оскільки в останні десятиліття спостерігається зростання масштабів трудової міграції з України в багато країн. Україна є одним з найбільших постачальників робочої сили в європейські та інші країни. У цьому контексті особливо актуальним стає питання про вплив міжнародної трудової міграції на економічний розвиток і ринки праці країн походження мігрантів і, зокрема, приймаючих країн.

Міжнародна міграція робочої сили займає важливе місце в системі міжнародних економічних відносин. Вивчення цієї проблеми завжди актуально, цікаво і корисно при розгляді економічних відносин між країнами світу. Цю проблематику досліджували і вивчають такі вчені, як: Ваврищук Н. Г., Пітюлич М.І., Ангелко І. , Ушенко Н. В., Г. Е. Гронтковська, О. І. Ряба, А. М. Венцурик, О. І. Красновська та інші.

Міжнародна міграція робочої сили відноситься до форм сучасних міжнародних процесів, пов'язаних з переміщенням факторів виробництва, як робоча сила виражається як головний фактор безперервної діяльності господарюючого суб'єкта, несучи в собі сукупність знань, умінь і навичок, які застосовуються у вигляді компонента в роботі людського капіталу. Тому людський капітал у пошуках кращого місця своєї реалізації та винагороди здійснює міграцію в інші географічні райони. Як правило, це відбувається під впливом економічних і неекономічних (неекономічних) причин (рис.1).[9]

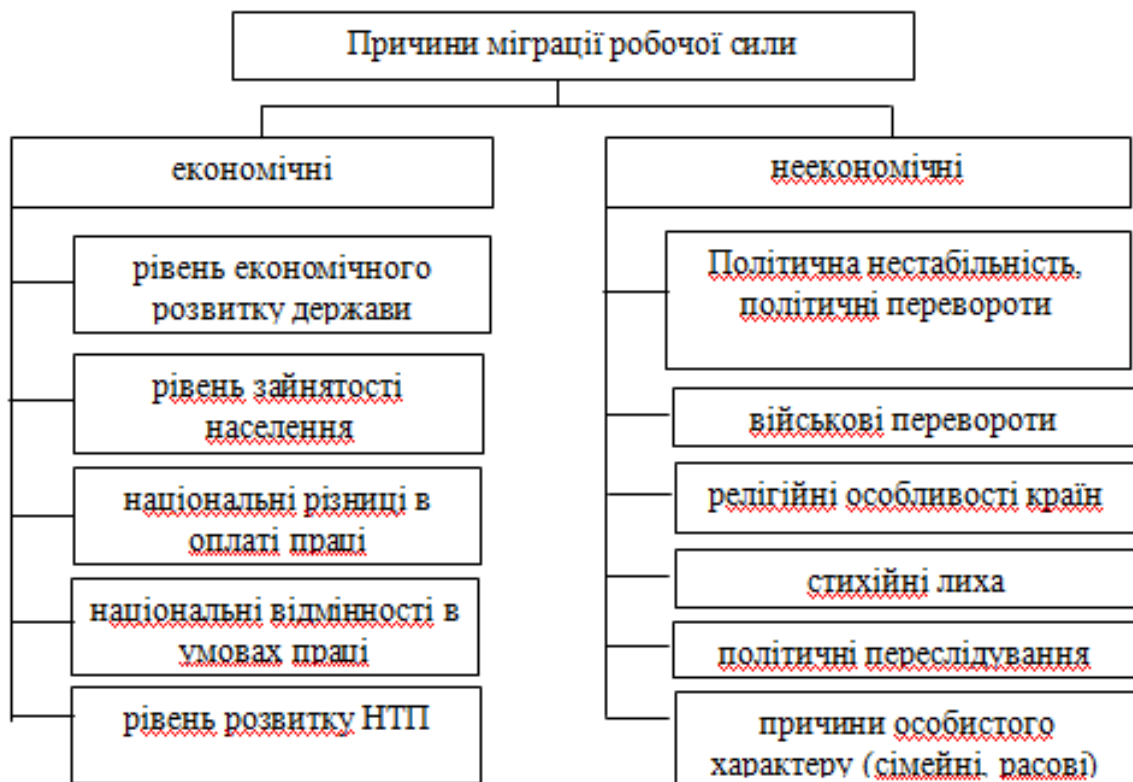


Рис. 1. Причини міграції робочої сили [5]

Процеси міжнародної міграції робочої сили завжди були притаманні українцям. При цьому Україна завжди була і залишається країною-експортером робочої сили. Основна причина, яка спонукає людей залишати будинки і відправлятися в пошуках кращої частки за кордоном, різниця в рівні життя і економічних можливостях в різних регіонах світу,

зокрема, між країнами промислово розвинених країн і країнами, що розвиваються.[1]

Міграційний потік українців за кордон не зменшується. Говорячи про перспективи розвитку трудової міграції українців, слід враховувати, що бажання населення працювати за кордоном досить стабільні протягом багатьох років. Результати зовнішньої міграції робочої сили з України-це: низький рівень життя та рівень заробітної плати, збройний конфлікт на сході України, висока залежність від зовнішніх геополітичних гравців, корупція тощо. Розглянемо основні цільові країни трудових мігрантів України в 2019 році на малюнку 2.[3]

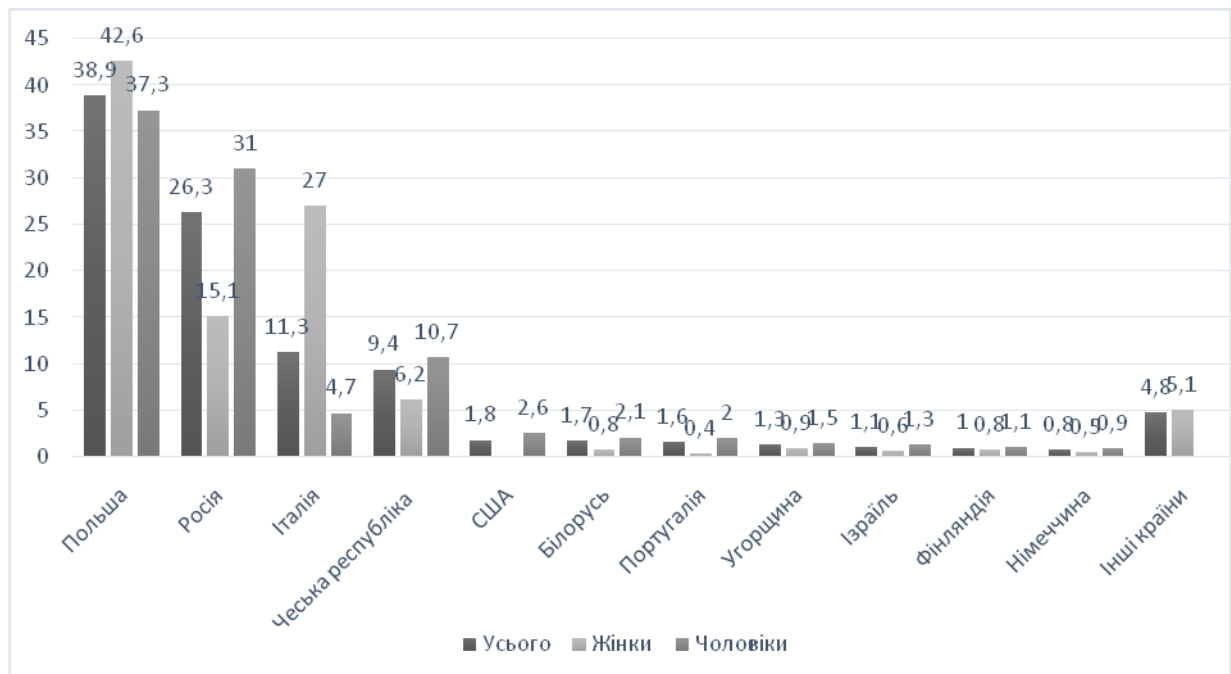


Рис. 2. Трудові мігранти за країнами перебування та статтю у 2019 році

Аналізуючи таблицю можемо сказати що більше всього працівників-мігрантів у 2019 році були Польща(38,9 %) з яких жінок (42,6%) чоловіків (37,3%), Російська Федерація (26,3%) з яких жінок (15,1%) чоловіків (31%), Італія(11,3%) жінок (11,3%) чоловіків(4,7%). Отже можемо сказати, що

чоловіки і жінки вибирають різні країни у зв'язки зі сферою діяльністю у різних країнах.

Основними напрямками працевлаштування працівників-мігрантів є: будівництво, сільське господарство, колективні послуги (прибирання вулиць) транспорт і зв'язок, побутові послуги (прибирання будинку, приготування їжі та ін.), промисловість (головним чином виробництво широких товарів), сфера торгівлі та гостинності. Ми можемо розглянути в таблиці 1.[7, с.49]

Таблиця 1

Сфера роботи, на яку погодилися українські мігранти, %

Сфера роботи	Чоловіки	Жінки	Загалом
Робота, що вимагає кваліфікації за спеціальністю	27%	27%	27%
Будівельні або реставраційні роботи	31%	3%	17%
Хатня робота або догляд за дітьми/літніми людьми	3%	29%	16%
Сільське господарство	17%	10%	14%
Робота у готельному бізнесі	3%	17%	10%

На особистому рівні основними цілями міжнародної міграції в Україні є підвищення заробітної плати, великі можливості знайти роботу. Згідно з даними дослідження державного статистичного інституту, в 2019 році середній заробіток українського мігранта склав 722 долари. США, тоді як середня зарплата на Україні була значно меншою. Ми можемо порівняти мінімальну заробітну плату України та країн ЄС відповідно до таблиці 2.[2]

Таблиця 2

Рівень місячної мінімальної заробітної плати в країнах ЄС

Країна	Державно закріплений мінімум заробітної плати, євро
Бельгія	1593,76
Німеччина	1557,09
Люксембург	2071,10
Польща	523,09
Іспанія	1050
Словакія	520
Словенія	886,63
Україна	122

Доходи мігрантів відіграють важливу роль у поліпшенні добробуту їхніх домогосподарств, запобіганні бідності. Вони також мають важливе економічне значення, забезпечуючи приплив валюти, збільшуючи споживчий попит, використовуючи в якості інвестицій.

Грошові перекази мігрантів стали одним із великих джерел валютних надходжень для України. Розглянемо за рисунком 3, грошові перекази в Україну за 2009 – 2019 рр. [3]

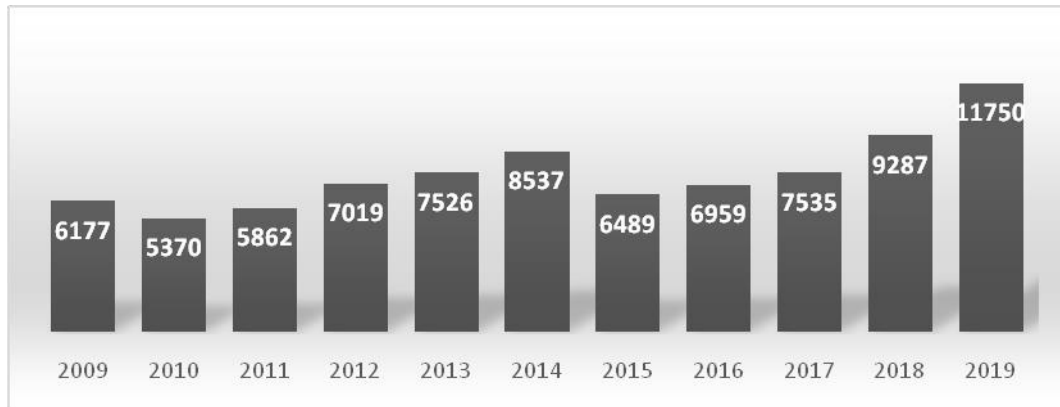


Рис. 3. Грошові перекази в Україну з-за кордоном 2009-2019рр.

За даними Мінфіну, в 2019 році кількість грошових переказів з-за кордону склала 11750 млн дол., що на 19% більше, ніж минулого року (рис. 3). Таким чином, українські заробітчани залишаються найбільшими інвесторами і одними з основних постачальників валюти в країні. Якщо 10 років тому, в 2009 р. грошові перекази мігрантів склали 3,4% ВВП країни, то в 2019 році цей показник був удвічі більше - 8,3%.

Сьогодні в Україні спостерігається тенденція міграції молоді за кордон після навчання. Це, по-перше, негативно позначається на економіці, так як країна втрачає кваліфікований персонал; по-друге, державні гроші витрачаються на науку марно, так як після утворення значна частина населення шукає роботу за межами України; по-третє, це призводить до старіння нації.[8, с.63]

Міжнародна міграція робочої сили породжує ряд інших негативних наслідків, зокрема: зростає число розлучень, знижується народжуваність і

знижується якість виховання молоді, а проституція і наркоманія в умах молодих людей стають звичними явищами.[4, с.72]

Висновок. При оцінці позитивів і негативів трудової міграції необхідно враховувати перспективи її розвитку. Не можна забувати, що зростаюча кількість працівників у міжнародних міграційних потоках пов'язана насамперед з пошуком ними кращих умов оплати праці та життя. Тому важливо розробити таку державну міграційну політику, яка могла б подолати негативізм і раціонально використовувати позитивність для економічного розвитку країни. Для цього необхідно насамперед мінімізувати економічні причини міжнародної міграції робочої сили шляхом створення достатньої кількості добре оплачуваних робочих місць, що в цілому позитивно позначиться на економіці України та соціально-економічному благополуччі її населення в майбутньому.

Список літератури:

1. Ангелко І. «Соціально-економічні наслідки впливу міжнародної міграції робочої сили на добробут населення України» Електронний ресурс. — Режим доступу:<http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/4624/1/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%B5%D0%BB%D0%BA%D0%BE%20%D0%86..pdf>
2. Ваврищук Н. Г. «Еміграція робочої сили з України: теоретико-методологічні аспекти» Електронний ресурс. — Режим доступу:http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/7056/Vavryshchuk_Emihratsiia_robochoi_syly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Демографічний щорічник населення України за 2019 рік. Київ 2020. 181 с. Електронний ресурс. — Режим доступу:4]
4. Міжнародна економіка : навч. посіб. / За ред. Г. Е. Гронтковської / Г. Е. Гронтковська, О. І. Ряба, А. М. Венцурик, О. І. Красновська. — К. : «Центр учбової літератури», 2014. — 384 с.
5. Пітюлич М.І. «Новітні тенденції розвитку міжнародної трудової міграції та їх наслідки для України». Електронний ресурс. — Режим доступу:file:///C:/Users/user/Downloads/nvmdue_2014_1_20.pdf
6. Україна у цифрах 2019. Статистичний збірник. Державна служба статистики України, 2020. Київ 2020. 46с.
7. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття: наукове видання. Наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2019, 110 с.
8. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. Доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухин НАН України. — К., 2018. — 396 с.
9. Ушенко Н. В. «Міжнародна міграція робочої сили: причини наслідковий аналіз» Електронний ресурс. — Режим доступу:[file:///C:/Users/user/Downloads/mnj_2018_2\(2\)__16.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/mnj_2018_2(2)__16.pdf)

Гайдаєнко Д.В.

Науковий керівник: Приходько О. Ю.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія

управління персоналом»,

м.Ізмаїл

РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНТРОЛЮ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному світі роль менеджменту знайшла як ніколи високу значимість. Адже саме завдяки йому забезпечується стабільне і успішне функціонування компанії: відбуваються постановка цілей, передбачення проблем, аналіз поточних справ, контроль ресурсів, координування співробітників і виконання безлічі інших необхідних завдань. В сучасних умовах бізнесу менеджмент проявляє свої специфічні риси, які обумовлюються особливостями діяльності організації. У той час як при управлінні організацією економічними інтересами управління тісно переплітаються з творчими і ідеологічними. З появою писемності осмислення управлінської діяльності стало набувати все більш системний характер, що знайшло відображення в спеціальних працях, присвячених науці управління.

Всі функції управління взаємопов'язані між собою, і характеризуються специфічним змістом, здійснюються за допомогою спеціальних способів і прийомів. Проводячи класифікацію функцій менеджменту, їх можна розділити на три види: базові (планування, організація, мотивація і контроль), сполучні (управлінські рішення і комунікації) і інтегруючі (керівництво і лідерство) [4].

Однозначної позиції по відношенню до складу і класифікації функцій управління немає, тому що процеси управління класифікують виходячи із специфіки діяльності конкретного господарюючого суб'єкта.

Однак основні функції менеджменту застосовні до всіх організацій [2]. Відповідно до даного підходу, процес управління складається з функцій планування, організації, мотивації і контролю [1].

Функція організації спрямована на об'єднання людей і засобів, для того, щоб досягти поставлених цілей. Організувати процес можна двома основними способами: розділити організацію на підрозділи відповідно до цілей або делегувати повноваження.

Функція планування підводить базис під реалізацію всіх інших функцій, оскільки обґрунтовує і дає поняття про те, якими мають бути цілі і завдання організації, і що необхідно зробити, щоб досягти цих цілей. Виділяють: стратегічне, тактичне та оперативне планування.

Функції мотивації – сукупність заходів для спонукання персоналу до діяльності щодо досягнення встановлених цілей. Завдання керівника полягає в тому, щоб підпорядкувати інтереси співробітників цілям організації, тобто зробити так, щоб співробітники були зацікавлені виконуючи індивідуальний план, сприяти досягненню організаційних цілей.

В рамках класичного менеджменту поряд з такими функціями, як планування, організація, координація й розпорядження класики менеджменту виділяють контроль.

Контроль є загальнонауковою категорією і означає спосіб загального регулювання реальної дійсності. Контроль проявляється в найрізноманітніших формах і представляється невід'ємною частиною людської діяльності.

Управлінський контроль – процес впливу менеджерів на працівників підприємства для ефективної реалізації організаційної стратегії.

У сучасному бізнес-середовищі ефективний механізм контролю стає одним з найважливіших елементів управлінської діяльності, одним з вирішальних чинників підтримки стійкої позиції організації, підвищення її

конкурентоспроможності та всебічного розвитку. Однак у порівнянні з іншими функціями управління, контроль в теорії менеджменту піддається детальному і систематичному вивченню в значно меншій ступені, що відзначають як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники, починаючи з середини ХХ століття, хоча стурбованість контролем в управлінні має тривалу історію.

Контроль має тісний взаємозв'язок з управлінською діяльністю, і передбачає обов'язкову наявність у суб'єкта певного достатнього рівня влади і повноважень на його реалізацію. Роль контролю в управлінні складно переоцінити: контроль є невід'ємною частиною управління, без якої воно позбавляється сенсу, залишаючись незавершеним. Тим не менш, це не заперечує існування контролю в якості самостійної об'єктивної категорії.

Визначення поняття «контроль» можна сформулювати по-різному. З одного боку, контроль – це процес встановлення стандартів, вимірювання за фактом досягнутих результатів і порівняння їх з встановленими стандартами. З іншого боку, контроль – процес відстеження ходу виконання і оцінки отриманих результатів в процесі реалізації прийнятих управлінських рішень [3].

Мета контролю полягає в спостереженні за процесом виконання певного завдання, попередженні можливих помилок, своєчасне їх виявлення і подальше усунення. Іншими словами, мета контролю - домогтися того, щоб організація у встановлений час виконала план і досягла раніше поставлені цілі з мінімальними витратами.

Таким чином, на основі аналізу функцій контролю виявлено його подвійна природа, яка полягає з одного боку у взаємозв'язку з усіма функціями менеджменту - плануванням, організацією, мотивацією, а з іншого, що виявляється в значній самостійності і домінуванні в системі менеджменту – контрольні показники визначають способи і методи планування, організації і мотивації.

У висновку необхідно відзначити, що управлінський контроль складне і багатовимірне поняття, взаємозалежне з традиційними функціями менеджменту і необхідна умова ефективного (інноваційного) розвитку будь-якого сучасного підприємства.

Список літератури:

1. Курс менеджменту: Навчальний посібник для студентів вузів / За ред. Д.Д. Вачугова. - Ростов-на-Дону: Изд-во «Фенікс», 2013. - 512 с.
2. Меденцева Є.В. Загальна характеристика контрольної функції в системі управління комерційної організації // Сучасні проблеми науки та освіти. 2015. № 1-2.
3. Москвітін Г.І. Теорія і практика прийняття управлінських рішень: підручник. М.: КноРус, 2017. - 340 с.
4. Муллахметов Х.Ш. Контроль-менеджмент. - М.: «Економіка», 2013. - 302 с.

Ротар Ю. В.

Науковий керівник: Дакі Н.І.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом»,
м.Ізмаїл

ПЛАНУВАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасне забезпечення організації персоналом та реалізація довгострокової, орієнтованої на майбутнє кадрової політики неможливе без ефективного кадрового планування.

Кадрове планування підприємства або планування персоналу - це встановлення оптимального, поточного та перспективного складу його працівників. Воно визначає:

- оцінку наявних ресурсів підприємства,
- прогнозування можливих потреб у трудових ресурсах,
- вивчення ринку праці
- розробку програми залучення персоналу для задоволення потреб та потреб підприємства [2, с.67].

Основним в плануванні персоналу є:

- кількісний та якісний аналіз наявного персоналу, який полягає у визначенні кількості, структури, якісних характеристик персоналу;
- порівняння отриманих результатів із плановими та нормативними показниками;
- розрахунок відхилень та причин, чому це сталося;
- аналіз роботи та посадових інструкцій.

Оцінюючи потребу в персоналі, необхідно звернути увагу та врахувати: характер і вид діяльності підприємства, ефективно навантаження працівників, для найкращого використання коштів, пов'язаних з оплатою праці; можливість залучення висококваліфікованих спеціалістів та відповідний досвід на зовнішньому ринку [1, с. 35].

При визначенні необхідної чисельності персоналу та їх професійно-кваліфікаційного складу необхідно використовувати: виробничу програму, норми виробітку та планове збільшення продуктивності праці та структуру праці.

Ефективне планування персоналу базується на володінні такою інформацією:

- скільки працівників, яка кваліфікації, коли і де вони будуть потрібні;
- як найкраще використовувати персонал відповідно до його здібностей, досвіду та внутрішньої мотивації;
- як забезпечити умови для розвитку персоналу;
- яких витрат потребують кадрові заходи.

Планування кількості працівників є однією з найважливіших складових планування всіх видів діяльності організації. Основним завданням є забезпечення реалізації планів організації щодо елементів людського фактору: кількості робітників, їх кваліфікації, продуктивності

праці. Недосконале планування кількості працівників призводить до збільшення витрат і, нарешті, до втрати матеріальних ресурсів [4, с.193].

Коли чисельність персоналу менше нормативної, кадровий потенціал стає недостатнім для вирішення негайних проблем розвитку організації. Планові перетворення виробничої та управлінської бази організації в цьому випадку забезпечуються достатньою професійною та інтелектуальною підтримкою наявного персоналу. Робітники не зацікавлені у оволодінні суміжними професіями, не бажають перекваліфікуватися. Персонал стає байдужим до реорганізації системи управління організацією.

При плануванні потреб організації в кадрах враховується вплив багатьох факторів, що впливають на неї. Зовнішні та внутрішні фактори впливають на визначення потреб організації у робочій силі.

До зовнішніх факторів належить виконання тактичних і стратегічних завдань. Під реалізацією тактичних і стратегічних виробничих цілей організації розуміють плани збільшення виробництва, структурні зміни, вдосконалення технологій, для чого потрібні додаткові людські ресурси [3, с.247].

В організаціях зі стабільною довгостроковою стратегією реалізація потреб у робочій силі здійснюється планово і не викликає великих труднощів при плануванні цього процесу. Однак, якщо організація змінює стратегію прискореними темпами або вводить фундаментальні структурні зміни, то планувати кількість працівників дуже складно.

Під внутрішніми факторами розвитку робочої сили розуміються звільнення за власним бажанням, вихід на пенсію працівника, перебування у відпустці по догляду за дитиною, хвороби. Відділ з управління кадрами зобов'язане контролювати цю динаміку та заздалегідь прогнозувати її розвиток.

Тож можна сказати, що кадрове планування - це система комплексних рішень та заходів для реалізації цілей організації та кожного працівника, що дозволяє:

- забезпечити організацію персоналом відповідно до кількості та вимог робочих місць;
- відібрати персонал, який міг би вирішити доручені завдання як у поточному, так і в майбутньому періодах;
- забезпечити високий рівень кваліфікації працівників;
- забезпечити активну участь працівників в управлінні організацією.

Планування персоналу спрямоване як на вирішення проблем підприємства, так і на задоволення інтересів та потреб працівників. Для організації важливо мати персонал у потрібний час і місце, у певній кількості та відповідної кваліфікації, а для робітників - нормальні умови праці, стабільність зайнятості та справедливу оплату праці.

Планування робочої сили є невід'ємною частиною планування в організації, оскільки кожна діяльність повинна бути укомплектована персоналом і буде ефективною, якщо буде інтегрована у загальний процес планування.

Список літератури:

1. Михайлова Л.І. Управління персоналом - К.: КНЕУ, 2007. - 248 с.
2. Петюх В. М. Управління персоналом: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. - К.: КНЕУ, 2000. - 121 с.
3. Управление персоналом: В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, В. Т. Пихало. - М.: ПРИОР, 2005. - 627 с.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом - М.: НОРМА, ИНФРА. - М., 2005. - 308 с.

Коваленко В.В.

Науковий керівник: Приходько О. Ю.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія

управління персоналом»,

м.Ізмаїл

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА ТА КЕРІВНИЦТВА

Поняття «керівництво», «лідерство» мають різний зміст, але часто використовуються як синоніми, або слова, близькі за змістом. Особа має владу над підлеглими і є лідером колективу. Етимологія слів «руководство» і «лідерство» в англійській мові близька: обидва терміни утворені від дієслова «вести». Говорячи про співвідношення цих понять, можна відзначити, що вони відносяться до впливу і містять соціальний аспект. Прийнято вважати, що «керівництво» і «лідерство» є частиною управління, в якій різні управлінські питання вирішуються впливом на підлеглих.

Говорячи про відмінні особливості, слід зазначити, що поняття «лідерство» і «керівництво» пов'язані відносинами перетину. «Керівництво» і «лідерство» завжди з'єднуються в одній особі. Грані між ними зазвичай стираються в сприйнятті індивідів в згуртованих групах. В інших випадках «керівництво» сприймається як зовні детермінований, а «лідерство» - як внутрішній, спонукальний процес впливу і мотивації. Поняття «керівництво» належить до сфери управління організаціями, рухами, партіями, і зв'язується, як правило, з призначенням на посаду. «Лідерство» здійснюється в формальній структурі, середовищі індивідів.

Лідерство як феномен суспільних відносин викликало суперечності стосовно своєї природи. Проблема лідерства почала розроблятися у вітчизняній психології ще у 20-30-х роках. Психологія під поняттям

«лідерство» розуміє відносині домінування і підпорядкування, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин у групі [1, с. 231].

Лідер (від англ. leader – ведучий, керівник) – член групи, за яким всі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення у значущих ситуаціях.

У психології існують різні класифікації лідерів:

- за змістом діяльності;
- лідер-натхненник і лідер-виконавець;
- за характером діяльності;
- лідер універсальний і лідер ситуативний;
- за спрямованістю діяльності;
- лідер емоційний і лідер діловий тощо [1, с. 230].

У психологічних дослідженнях виділені різні стилі лідерства. Найбільш відомими з них є такі:

1. Теорія рис (особистісна теорія лідерства). Лідером може бути особа з певними особистісними якостями.
2. Ситуаційна теорія лідерства. На відкидаючи теорії рис, прихильники цієї теорії вважають лідерство продуктом ситуації. Спілкування в різних ситуаціях в житті виводить план конкретних індивідів, які переважають інших хоча б за однією якістю.
3. Поведінковий підхід до проблем лідерства. Поведінка людини, абсолютизують один стиль керівництва, ефективність якого залежить від конкретної ситуації: коли ситуація змінюється, то змінюється і стиль.
4. Синтетична (системна) теорія лідерства. Теорія сформулювалась в основі узагальнення напрацювань у межах попередніх підходів. Представники теорії звертають увагу на структуру особистості лідера, існування групи й ін.

Відомий психолог К.Левін [3] виділив три стилі лідерства:

1. Авторитарний стиль цей стиль дуже жорсткий в управлінні, керівник не обговорює при прийнятті будь яких рішень з членами групи, керівник сам приймає рішення і контролює роботу підлеглих.

2. Демократичний стиль. Члени групи вільні у виборі форми виконання спільно прийнятого рішення. Лідер надає підлеглим достатній рівень свободи в період обговорення рішення та стимулює їх активність. Для цього стилю характерним є активний обмін інформації між лідером і членами групи, ухваленням рішень на загальних зборах.

3. Ліберальний стиль. Характеристикою цього стилю є стихійність, безсистемність у прийнятті рішення, діяльності групи та дієвого контролю за виконанням прийнятих рішень. Лідер прагне піти від відповідальності, перекладаючи її на підлеглих, уникає конфліктів із членами групи, прагне не втручатися в перебіг діяльності групи.

У психологічній літературі зазначається, що керівник – це особа, на яку офіційно покладені функції керування колективом і організація його діяльності. Керівник несе юридичну відповідальність за колектив перед інстанцією, що його обрала, і має у своєму розпорядженні можливості санкціонування. [1, с. 197].

Науковець Б. Паригін [2] виділяє такі відмінності між лідером і керівником: керівник призначається офіційно, а лідер висувається неофіційно; керівник певними постановами чи наказами даються певні права і повноваження; лідер не має таких прав і повноважень, також не має формальних санкцій, використовуючи які, міг би впливати на учасників групи; керівник презентує свою групу в зовнішній організації та вирішує питання, з іншими групами; лідер обмежений у своїй діяльності сферою взаємин у групі; керівник несе відповідальність за стан справ у групі та за результати її діяльності; лідер не несе персональної відповідальності за стан справ у групі та за те, що в ній відбувається.

Список літератури:

1. Шапар, В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / В. Б. Шапар. — Х. : Прапор, 2005. — 640 с.
2. Парыгин, Б. Д. Социальная психология: истоки і перспективы. — С.-Пб. : СПбГУП, 2010. — 156 с.
3. Корнев, М. Н. Соціальна психологія : підруч. / М. Н. Корнев, А. Б. Коваленко. — К., 1995. — 304 с.

Бошкова А.А.

Науковий керівник: Приходько О. Ю.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом»,
м. Ізмаїл

ПЛАНУВАННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ

Менеджмент — це система багатьох функцій. Тому, чим вище рівень системи управління економікою, тим більше ці функції менеджменту відокремлюються одна від одної і виконуються професіоналами. Найголовнішою функцією менеджменту є планування.

Планування характеризується, як визначення системи цілей функціонування і розвитку організації, а також шляхів і засобів їх досягнення. Ціль планування являє собою визначення необхідної кількості ресурсів, впровадження нововведень для адекватного реагування на зміни зовнішнього середовища [4].

Передумовою планування вважають прогнозування, тобто знання про майбутнє і про ймовірний розвиток.

В процесі планування можна виділити наступне:

- процес визначення системи цілей;
- процес поєднання цілей і засобів їх досягнення;
- процес розвитку або єдності існуючої системи роботи організації з її майбутнім розвитком.

У сучасному менеджменті планування - це передбачення [1].

Дослідження певних вчених показують, що планування допомагає відповісти на такі важливі питання, як: де організація знаходиться на даний час, які результати умови її діяльності?; як, за допомогою яких ресурсів можуть бути досягнуті конкретні цілі організації; як виробляється мотивація ?

Анрі Файоль - один з основоположників сучасного менеджменту, зазначав: «Управляти - це передбачити», а «передбачати - це вже майже діяти»[2]. Тобто, планування полягає в тому що: робить підготовку до використання майбутніх сприятливих умов; прояснює проблеми, які виникають в самій організації; стимулює керівників до реалізації своїх рішень; покращує координацію дій в організації; створює передумови для підвищення кваліфікації; сприяє раціональному розподілу ресурсів; покращує контроль в організації.

Планування в менеджменті можна класифікувати за кількома ознаками, а саме: за ступенем охоплення (загальне і часткове); по предмету планування (цільове, коштів, потенціалу, техніки, матеріалів, інформації, ресурсів, дій); за сферами функціонування (виробництво, маркетинг, фінанси); за охопленням (глобальне, контурне, детальне); за термінами (короткострокове, середньострокове, довгострокове). Так само розрізняють: послідовне планування (новий план складається після закінчення терміну дії попереднього); ковзне планування (після закінчення частини терміну дії попереднього плану виробляється його ревізія на період); жорстке планування (конкретно вказуються всі цілі і заходи); гнучке планування (враховується можливість виникнення неоднозначних умов.

Найголовніше для реалізації процесу планування необхідно мати налагоджену організаційну систему. Ефективність планування як функції управління багато в чому залежить від того, якими принципами керуються при складанні планування. Саме Анрі Файоль, практик менеджменту,

визначив чотири основні принципи планування, назвавши їх загальними рисами гарної, програми дії – це є точність, безперервність, гнучкість і єдність[2]. Пізніше А. Ансофф обґрунтував ще один важливий принцип планування – принцип участі [3]. Саме завдяки дотриманням цих головних принципів забезпечується формування осмисленої працівниками цілісної і гнучкої системи планів організації, націленої на збереження і зміцнення її позицій у складному і мінливому зовнішньому середовищі.

Планування як функція управління являє собою процес визначення певних цілей і шляхів їх досягнення. Саме воно охоплює різні рівні тієї чи іншої організації і в часі носить довгостроковий, середньостроковий і короткостроковий характер.

Також існує три види планування, це:

1) стратегічне – тобто, підпорядковані розробці курсу організації на тривалий період (від 3 до 5-10 років) та має на меті дати комплексне наукове обґрунтування проблем, з якими може зіткнутися фірма в майбутньому;

2) оперативне – полягає в деталізації цілей до рівня завдань, що вирішуються конкретними виконавцями в повсякденній роботі в межах року, кварталу, місяця і дня;

3) тактичне – здійснюється з використанням показників і вимог щодо їх реалізації стратегічного плану.

Розрізняю три основні форми організації планування:

- "зверху вниз";
- "знизу нагору";
- "мета вниз» – плани нагору.

Відсутність системи планування призводить до таких проблем:

- нерозумінню персоналом мети, до якої прагне організація;
- втраті орієнтації в конкурентному середовищі;
- короткостроковому характеру рішень управлінського персоналу;

- помилковим рішенням у тактиці – слідство відсутності стратегії.

Отже, можна зробити висновок, що планування – перший і найважливіший етап управління. На основі розробленої системи планів в подальшому здійснюється організація робіт, мотивація задіяного для їх виконання персоналу, контроль результатів та їх оцінка з точки зору планових показників

Список літератури:

1. Алексеева М.М. Планування діяльності фірми. М.:Фінанси і статистика, 2007. 382 с.
2. Кабушкин Н.І. Основи менеджменту. М.: ГНОМіД, 2007. 426 с.
3. Попован В.М., Ляпунова С.І. Бізнес-планування. М.: Фінанси і статистика, 2001.
4. Щебликіна І.О. Основи менеджменту: [навчальний посібник] / І.О. Щебликіна, Д.В. Грибова. Мелітополь: ВБ «ММД», 2015. 479 с.

Троянова А.С.

Науковий керівник: к.е.н., професор Каткова Н. В.,

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

м.Миколаїв

РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ЗМІНИ У ВЛАСНОМУ КАПІТАЛІ У ЗВІТНОСТІ ЗА МСФЗ

Власний капітал є основою діяльності підприємства, його фундаментом, забезпечує фінансову стійкість підприємства. Тому надто важливим є достовірне відображення інформації про нього у фінансовій звітності. Зміни у складі власного капіталу та його стан на кінець звітного періоду відображає Звіт про власний капітал.

Згідно МСБО 1 «Подання фінансової звітності» звіт про зміни у власному капіталі містить таку інформацію:

- загальний сукупний дохід за період, із зазначенням окремо загальних сум, що відносяться до власників материнського підприємства та до неконтрольованих часток;

- для кожного компонента власного капіталу впливи ретроспективного застосування або ретроспективного перерахунку;
- для кожного компонента власного капіталу, зіставлення вартості на початок та на кінець періоду, окремо розкриваючи зміни в результаті: прибутку чи збитку; іншого сукупного доходу; операцій з власниками, які діють згідно з їхніми повноваженнями власників, показуючи окремо внески власників та виплати власникам, а також зміни у частках власності у дочірніх підприємствах, які не спричинили втрату контролю [1].

Для кожного компонента власного капіталу суб'єкт господарювання подає або у звіті про зміни у власному капіталі, або у примітках аналіз іншого сукупного доходу за статтями; також, необхідно розкривати суми дивідендів, визнаних як виплати власникам протягом цього періоду, а також відповідну суму дивідендів на акцію.

Норми МСБО 1 вимагають розкриття в звіті про зміни у власному капіталі інформації про сукупне коригування кожного компонента власного капіталу, що є наслідком змін в обліковій політиці та, окремо, виправлення помилок. Інформацію про такі коригування розкривають за кожний попередній період та на початок періоду.

Список літератури:

1. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 1 «Подання фінансової звітності». URL: https://www.mof.gov.ua/storage/files/IAS-01_ukr_2016.pdf.

Турчин В.В

Науковий керівник: к.е.н. Боденчук Л.Б.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління
персоналом»,
м.Ізмаїл

АКЦІОНЕРНІ ТОВАРИСТВА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Акціонерне товариство — господарське товариство, статутний капітал якого поділено на визначену кількість часток однакової номінальної вартості, корпоративні права за якими посвідчуються акціями.

Основними документами, що регулюють діяльність акціонерних товариств у сучасних умовах є: Закон України "Про акціонерні товариства", Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення ведення бізнесу та залучення інвестицій емітентами цінних паперів", Закон України "Про господарські товариства", Господарський кодекс України, Цивільний кодекс України та інші.

Отже, модифікації у вище перелічених документах, а також Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення ведення бізнесу та залучення інвестицій емітентами цінних паперів" дуже сильно позначились на динаміці АТ та тенденціях їх розвитку.

Основними перевагами ПрАТ перед ПАТ є: 1) акціям ПрАТ не потрібно проходити процедуру лістингу, а ПАТ повинні бути обов'язково зареєстровані на хоча б одній фондовій біржі та пройти витратну та достатньо довгу процедуру лістингу; 2) ПрАТ не зобов'язане оприлюднювати свою фінансову звітність, а також значно спрощені вимоги до її оформлення, не потрібно оформлювати її за міжнародними стандартами, звітність не повинен перевіряти незалежний аудитор; 3) у

ПрАТ немає конкретних вимог до складу наглядової ради (тоді як у ПАТ членів наглядової ради повинно бути не менше 5, а незалежних директорів у наглядовій раді — не менше 2); 4) наглядова рада у ПрАТ переобирається кожні три роки, а у ПАТ щороку; 5) не треба застосовувати процедуру кумулятивного голосування, процедура голосування у ПрАТ визначається статутом, що набагато легше для акціонерів; 6) у наглядовій раді ПрАТ не потрібно створювати додаткові комітети.

Згідно з даними Офісу великих платників податків Державної фіскальної служби найбільшими платниками податку у 2018 році є саме акціонерні товариства (табл. 1).

Таблиця 1

Найбільші платники податків серед акціонерних товариств України у 2018 році

№ з/п	Акціонерне товариство	Сума, млн грн
1.	ПАТ "УКРГАЗВИДОБУВАННЯ"	41 255,9
2.	ПрАТ "А/Т ТЮТЮНОВА КОМПАНІЯ "В.А.Т.- ПРИЛУКИ"	16 050,9
3.	ПАТ "УКРНАФТА"	15 544,5
4.	ПрАТ "ФІЛІП MORRIS УКРАЇНА"	14 772,6
5.	ПАТ "ДЖЕЙ ТІ ІНТЕРНЕШНЛ УКРАЇНА"	9 657,6
6.	ПАТ "УКРТАТНАФТА"	9 126,9
7.	ПрАТ "ІМПЕРІАЛ ТОБАККО ПРОДАКШН УКРАЇНА"	7 402,7
8.	АТ "УКРТРАНСГАЗ"	6 636,6
9.	ПрАТ "НАФТОГАЗВИДОБУВАННЯ"	6 140,8
10.	ПрАТ "ДТЕК ПАВЛОГРАДВУГІЛЛЯ"	5 659,2
11.	ПАТ "УКРЗАЛІЗНИЦЯ"	5 224,1
12.	ПАТ "АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ"	3 928,4
13.	ПАТ "ПІВДГЗК"	3 364,4
14.	ПрАТ "ВК"УКРНАФТОБУРІННЯ"	3 281,1
15.	ПАТ "ЦЕНТРЕНЕРГО"	2 936,5

Якщо ж дослідити офіційний сайт Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку (НКЦПФР), то можна побачити у їхніх річних звітах багато інформації про емітентів, їхню дивідендну політику, сплату дивідендів та інформацію про емісії акцій та багато іншої інформації. Нас цікавить інформація про емітентів, які зареєстрували найбільші випуски акцій протягом останніх двох років, яка подана у таблиці 2.

Таблиця 2

Емітенти, які зареєстрували найбільші випуски акцій протягом 2017-2018 рр.

№, з/п	Найменування емітента	Обсяг емісії, млн грн	Частка у загальному обсязі емісій акцій, %
Емітенти, які зареєстрували найбільші випуски акцій протягом 2017 року			
1.	ПАТ УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ	229 879	70,77%
2.	ПАТ Комерційний банк ПриватБанк	38 565	11,87%
3.	ПАТ Державний ощадний банк України	14 616	4,50%
4.	ПАТ Акціонерний комерційний промислово-інвестиційний банк	10 301	3,17%
5.	ПАТ Державний експортно-імпортний банк України	7 722	2,38%
6.	ПАТ УКРПОШТА	6 519	2,01%
7.	ПрАТ А/Т ТЮТЮНОВА КОМПАНІЯ «В.А.Т.-ПРИЛУКИ»	5 086	1,57%
8.	ПАТ ВТБ Банк	2 592	0,80%
9.	ПАТ Об'єднана гірничо-хімічна компанія	1 944	0,60%
10.	ПАТ БАНК КРЕДИТ ДНІПРО	1 199	0,37%
Емітенти, які зареєстрували значні випуски акцій протягом 2018 року			
1.	АТ «СБЕРБАНК»	11600,00	52,07%
2.	АТ «ВТБ БАНК»	2580,00	11,58%
3.	ПАТ «НАЦІОНАЛЬНА СУСПІЛЬНА ТЕЛЕРАДІОКОМПАНІЯ УКРАЇНИ»	2544,27	11,42%
4.	АТ «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО»	1173,08	5,27%
5.	АТ «БАНК ФОРВАРД»	663,02	2,98%
6.	ПАТ «БАНК ВОСТОК»	523,11	2,35%
7.	АТ «ТАСКОМБАНК»	420,00	1,89%
8.	ПРАТ «ЧУМАК»	350,44	1,57%
9.	АТ «ПРОКРЕДИТ БАНК»	350,00	1,57%

Можна побачити, що кожного року лідирують різні АТ, зокрема у 2017 році лідерами є АТ "Українська залізниця", яке займається перевезенням вантажів та пасажирів залізничним транспортом, АТ Державний банк "ПриватБанк" та АТ "Державний ощадний банк України", які займаються наданням банківських послуг. У 2018 році ситуація змінилась та емітентами, які зареєстрували значні випуски акцій, стали АТ "СберБанк" та АТ "ВТБ Банк", які також займаються наданням банківських послуг, а також ПАТ "Національна суспільна

телерадіокомпанія України", яке об'єднує найстаріші українські телеканали та радіостанції. Цю зміну у рейтингах можна пояснити тим, що емісія акцій є дуже витратною процедурою та ще й у багатьох випадках вона проводиться шляхом капіталізації дивідендів, тому наслідком може бути зниження дивідендів через зменшення ділової активності АТ. Проте вона має багато позитивних наслідків, зокрема збільшення фінансування діяльності АТ та капіталу підприємства, покращується фінансова стабільність підприємства, зокрема стає кращим коефіцієнт співвідношення власних і залучених коштів, який показує, наскільки підприємство залежне чи незалежне від зовнішніх інвесторів.

Серед перешкод для розвитку діяльності АТ України, можна назвати:

— нерозвиненість фондового ринку України, оборот українських фондових бірж мізерний порівняно з оборотами інших закордонних фондових бірж. Навіть більшість акцій українських АТ котируються саме на іноземних фондових біржах, а не на українських. Ця недорозвинутість також пов'язана із законодавчою базою України, відсутністю великої різноманітності акцій, відсутністю певного податкового стимулювання розвитку фондового ринку.

— нестабільність АТ України, а тому зменшення їхньої привабливості для інвесторів;

— небажання АТ прозоро вести свою діяльність, розголошувати інформацію, що також призводить до зменшення інвестиційної привабливості українських АТ;

— небажання акціонерів активно цікавитись та бути обізнаними у справах АТ, а тому корпоративне управління не є таким ефективним, як могло б бути, оскільки недостатньо тільки бачення менеджерів, які є по своїй суті лише найманим персоналом та не зацікавлені у підвищенні прибутку;

— недосконала дивідендна політика АТ. Часто дивіденди навіть не сплачуються через збитковість, капіталізацію дивідендів чи через консервативну дивідендну політику, яку застосовують більшість АТ України.

Отже, Україні потрібно удосконалювати свою нормативно-правову базу для активного розвитку АТ, особливо ПАТ, які, як ми бачимо, почали занепадати, хоча саме вони повинні бути інвестиційно привабливими для інвесторів для покращення ситуації на фондовому ринку. Через обмеження, як встановлені НКЦПФР, не всі АТ хочуть випускати свої акції, проходити процедуру лістингу.

На основі великої кількості описаних проблем функціонування АТ в Україні, потрібно шукати конкретні шляхи їх вирішення, серед яких можна виокремити:

1) удосконалення нормативно-правової бази, зокрема ще одне редагування Закону України "Про акціонерні товариства", який би стимулював розвиток АТ, а не пригнічував його;

2) контроль над існуючими АТ шляхом застосування антимонопольної політики, яка буде запобігати появі монополістів на ринку та перешкоджатиме здоровій конкуренції та входу на ринок нових потужних АТ;

3) розроблення таких законодавчих правил, які б захищали права акціонерів та стимулювали б їх вкладати гроші саме в АТ;

4) збільшення інвестиційної привабливості АТ України шляхом впровадження відповідних законодавчих актів, поширення інформації про переваги вкладення капіталу іноземними інвесторами саме в українські АТ, капітал якого є більш гнучким та високоліквідним, що дозволяє швидко перевести його в грошовий еквівалент;

5) стимулювання ПАТ України проводити ратифіковану дивідендну політику, з якою потенційні інвестори можуть ознайомитись до прийняття інвестиційних рішень. Така дивідендна політика визначатиме не тільки

частку прибутку, яку підприємство в майбутньому планує направити на виплату дивідендів, але й обставини, на які зверне увагу при визначенні певного розміру дивідендів — особливості розвитку бізнесу в минулому періоді, вимоги щодо реінвестування частки прибутку тощо. До істотних ризиків, які підлягають прогнозуванню, належать: ризики, пов'язані з конкретною галуззю діяльності емітента та географічного регіону; залежність від певних видів сировини; ризики фінансового ринку, включаючи ризики, пов'язані з процентними ставками та курсом обміну валют; ризики, пов'язані з відповідальністю суспільства за стан екологічного середовища;

6) покращення механізму корпоративного управління АТ, який би більше задіював саме акціонерів в управлінні та прийнятті зважених управлінських рішень, а також який передбачав би створення конкретних стратегій розвитку;

7) розвиток фондового ринку України, без ефективного функціонування якого неможливий розвиток АТ, а також інтеграція українського фондового ринку у міжнародний.

Якщо хоча б половину із вище перелічених заходів запровадити на практиці, то кількість АТ в Україні обов'язково зросте, а вже існуючі АТ будуть функціонувати ще успішніше без ризику збиткової діяльності, адже АТ мають великий потенціал розвитку і ряд переваг порівняно з іншими організаційно-правовими формами господарювання, зокрема хорошим методом централізації капіталу. АТ є стійкою формою господарювання, яка не має обмеження по залученню капіталу, а також має необмежений термін існування, що сприятиме розвитку АТ у разі докладення певних зусиль та впровадженню заходів вирішення основних проблем функціонування АТ.

Список літератури:

1. Бершадський А.О., Юришана Л.В. Акціонерні товариства: тенденції, проблеми функціонування та дивідендна політика. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. № 3. ст. 95—102.
2. Леось О.Ю., Дегерменджи Д.О., Хазах А.О. Публічні акціонерні товариства: проблеми розвитку та управління. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2012. № 4.
3. Дем'яненко І.В, Лисенко О.В. Особливості дивідендної політики підприємств на ринках капіталів, що розвиваються. Формування ринкових відносин в Україні. 2015. № 6 (169).
4. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення ведення бізнесу та залучення інвестицій емітентами цінних паперів" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2210\\$19](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2210$19)
5. Закон України "Про акціонерні товариства" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514\\$17](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514$17)
6. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Офіційний сайт міжнародної антикорупційної організації Transparency International [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.transparency.org/cpi2014/results>
8. Офіційний сайт міжнародної антикорупційної організації Transparency International Ukraine [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://ti\\$ukraine.org/ti_format/doslidzhennya/cpi/](https://ti$ukraine.org/ti_format/doslidzhennya/cpi/)
9. Офіційний сайт BBC Ukraine. Рейтинг сприйняття корупції: Україна вже вище, але досі відстає від сусідів [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://www.bbc.com/ukrainian/news\\$47038933](https://www.bbc.com/ukrainian/news$47038933)
10. Офіційний сайт Офісу великих платників податків Державної фіскальної служби [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://officevp.sfs.gov.ua/media\\$ark/news\\$ark/365564.html](http://officevp.sfs.gov.ua/media$ark/news$ark/365564.html)
11. Річний звіт Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку за 2017 рік [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://www.nssmc.gov.ua/documents/rtchniy\\$zvt\\$nktspr\\$za\\$2017\\$rk/](https://www.nssmc.gov.ua/documents/rtchniyzvtnktsprza2017$rk/)
12. Річний звіт Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку за 2018 рік [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.nssmc.gov.ua/wpcontent/uploads/2019/08/zvit_2018.pdf

Везенкова О.В.

Науковий керівник: Боденчук С.В.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія

управління персоналом»,

м.Ізмаїл

ЛОГІСТИКА І СУЧАСНА ЕКОНОМІКА

Дослідники, що займаються проблемами трансформації економічних відносин, виділяють ряд принципових змін при послідовному посиленні постіндустріалізму, які слід враховувати і при здійсненні логістики: перехід від домінування виробництва товарів до сервісної економіки; висування знань в головний ресурс соціально-економічного розвитку з подальшою трансформацією капіталоемного виробництва в наукомістке і з формуванням економіки як економіки, заснованої на знаннях.

Відбувається становлення інформаційно-індустріального технологічного укладу як нового і провідної якості економіки, розвиток якої визначає найбільш вигірні позиції держав у світовому господарстві і стає головною передумовою їх послідовного нарощування; формування соціально орієнтованого типу господарств, в основі якого «економіка високою заробітної плати »та посилення орієнтації на оптимізацію взаємодії економічних і соціально-екологічних факторів. Важлива мінімізація соціальних та екологічних витрат економічного розвитку; становлення нової мотивації людської діяльності, в якій значно зростає роль факторів привабливості самої праці, його змістовності і творчого характеру при збереженні принципу більш високої оплати більш складної і більш кваліфікованої праці.

В рамках переходу до нової соціальної структури суспільства на перший план виходять працівники наукової сфери, технічні фахівці. Для економіки, наділена зазначеними особливостями, в даний час

використовуються різні поняттями в залежності від того, яке властивість цієї нової економічної системи розглядається більш глибоко: інформаційна економіка, мережева економіка, інтернет-економіка, економіка знань, нова економіка. Що ж таке сучасна економіка? Використання в даний час безлічі термінів дає підставу припустити їх у вигляді цілком певної послідовності і співвідпорядкованості в зв'язку з тим, що поява зазначених категорій пов'язане з тією або інший домінуючою силою, яка впливає на розвиток економічної системи в конкретний момент часу. Звісно ж, що узагальнюючим і в загальному випадку що включає всі перераховані аспекти нової форми організації і функціонування економічної системи є термін «нова економіка» або «неоекономіки», що підкреслює, що розглядається новий постіндустріальний етап розвитку економіки. В даний час безлічі термінів дає підставу припустити їх у вигляді цілком певної послідовності і співвідпорядкованості в зв'язку з тим, що поява зазначених категорій пов'язане з тією або інший домінуючою силою, яка впливає на розвиток економічної системи в конкретний момент часу. Звісно ж, що узагальнюючим і в загальному випадку що включає всі перераховані аспекти нової форми організації і функціонування економічної системи є термін «нова економіка» або «неоекономіки», що підкреслює, що розглядається новий постіндустріальний етап розвитку економіки.

На сучасному етапі розвитку економічної системи неоекономіки є модифікована форма традиційної (ринкової) економіки, що має зовсім інші базисні параметри. слід також відзначити, що змішання і часткове взаємопроникнення методів і принципів роботи з традиційної економіки в неоекономіки породжують протиріччя між формою і змістом економічних процесів, так як форма процесу, як правило, є позднеіндустріальною, а зміст - постіндустріальним. В результаті неминучі як структурні, так і системні кризи. На сучасному етапі розвитку економічної системи неоекономіки є модифікована форма традиційної (ринкової) економіки, що має зовсім інші базисні параметри. слід також відзначити, що змішання і

часткове взаємопроникнення методів і принципів роботи з традиційної економіки в неоекономіки породжують протиріччя між формою і змістом економічних процесів, так як форма процесу, як правило, є позднеіндустріальною, а зміст - постіндустріальним. В результаті неминучі як структурні, так і системні кризи. З метою усунення та нівелювання негативних наслідків, що виникають через невідповідність між формою і змістом економічних процесів в транзитивний період, необхідно всі управлінські рішення в короткостроковій і довгостроковій перспективі приймати з урахуванням особливостей неоекономіки. Вперше комплексні характеристики неоекономіки були представлені Кевіном Келлі. Ним визначено особливості неоекономіки, які доцільно враховувати при практичному вирішенні задач формування нової економічної системи. У ряді інших робіт також зроблено спробу теоретичного осмислення специфіки неоекономіки з метою визначення напрямків трансформації та характеру зміни взаємин між суб'єктами економічних відносин, технології здійснення бізнес-процесів, а також використовуваних засобів і методів реалізації управлінських функцій. Канадський вчений і апологет нового суспільства Дон Тапскотт виявив 12 взаємопов'язаних ознак неоекономіки, розуміння яких служить основою для ефективного перетворення сучасного бізнесу.

Висновок Логістика є ключовою функцією в діяльності організацій і організації бізнесу. Трансформаційні зміни, що відбуваються в економіці, іменованої неоекономіки, накладають відбиток на логістичну концепцію.

Список літератури

1. Авдокушин Є.Ф. Мобільно-цифрові технології як фактор формування нової економіки // Питання нової економіки. - 2016. - № 2 (38). - С. 4-14.
2. Пустохін Д.А. Особливості управління матеріальними потоками у виробничій логістиці // Вісник університету. - 2015. - № 11. - С. 52-57.
3. Родкина Т.А. Цифрова логістика: нова модель або старе кліше? // Логістика: сучасні тенденції розвитку. - 2016. - С. 62-66.

Градинар Л. О.

Науковий керівник: ст. викладач Дакі Н.І.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія
управління персоналом»,
м.Ізмаїл

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

У менеджменті підприємництво або підприємницька діяльність відноситься до процесу виявлення і відкриття комерційного підприємства, визначення джерел поставок і організації необхідних ресурсів, а також прийняття ризиків і вигод, пов'язаних з діяльністю даного бізнесу.

Підприємництво може привести до створення нових організацій або поглинаючому існуючих організацій у відповідь на передбачувані можливості для бізнесу. Новий бізнес, створений підприємцем, називається внутрішнім бізнесом. В останні роки цей термін був розширений і тепер включає соціальні та політичні форми підприємницької діяльності.

Підприємництво в бізнесі або великої організації називається внутрішнім і може включати підприємства, де великі підприємства відокремлюють дочірні компанії від своєї структури[2].

За словами Пола Рейнольдса, вченого-підприємця, який створив Глобальний моніторинг підприємництва, «на той час, коли американські робітники досягнуть пенсійного віку, половина з них, ймовірно, буде працювати за наймом протягом року або більше; кожен четвертий міг займатися індивідуальною трудовою діяльністю протягом шести і більше років. Участь у відкритті нового бізнесу - звичайне заняття серед американських робітників протягом всієї їхньої кар'єри. «В останні роки підприємництво було задокументовано такими вченими, як Девід Аудретч, як головний «Локомотив» економічного зростання в Сполучених Штатах і

Західній Європі». Крім того, підприємництво можна визначити як пошук можливостей без урахування контрольованих в даний час ресурсів. (Стівенсон, 1983)[1].

Підприємницька діяльність істотно відрізняється в залежності від типу організації і задіяного творчого потенціалу. Підприємництво варіюється від індивідуальних проектів і навіть проектів з частковою зайнятістю до основних бізнесів, які створюють відмінні можливості працевлаштування для інших людей. Багато високовитратні підприємства шукають венчурний капітал або бізнес-ангелів (початковий капітал) для залучення капіталу для відкриття своєї справи. Бізнес-ангели – це приватні неформальні інвестори, що вкладають засоби в маловідомі молоді компанії, як правило, без застави, в очікуванні зростання їх вартості. Бізнес-ангели зазвичай прагнуть до річного доходу в розмірі 20-30% і більше, а також до великої частці в бізнесі[3].

Історія підприємництва починається з середніх віків. Уже тоді купці, торговці, ремісники, місіонери були початківцями підприємцями. З ростом капіталізму прагнення до багатства призвело до прагнення до необмеженого прибутку. Дії підприємців придбали професійний і цивілізований характер.

З середини XVI століття з'являється соціальний капітал, організовуються акціонерні товариства. Перші акціонерні товариства з'явилися в сфері міжнародної торгівлі. Найперша була заснована англійської торгової компанією для торгівлі з Росією (1554 р.). Пізніше були утворені Англійська Ост-Індська торгова компанія (1600 р.), Голландська Ост-Індська компанія (1602 р.) і Компанія Гудзонової затоки (1670 р.). Згодом форма управління акціями проникла і в інші галузі економіки.

В кінці XVII століття виникли перші акціонерні банки: на акціонерній основі Банк Англії і Банк Шотландії. Кінець XVIII - початок XIX століття форма акціонерного банку була широко розвинена в багатьох країнах. У

цей період володіння, які раніше існували великими сімейними підприємствами стало розпадатися на сотні, тисячі акцій інвестор-власника. Розрив між малими та великими компаніями збільшувався. У цих умовах малим підприємствам ставало все складніше виживати, вони виявлялися поза можливостями інновацій, але найбільший розвиток отримали середні і великі підприємства.

Все частіше звучить ідея отримання максимального прибутку. У цей період з'явилася нова професія: менеджер - керівник, організатор великого виробництва. Підприємницькі функції, раніше були зосереджені на одній людині, розділені на спеціалізовані області. З'являються фінансисти, економісти, бухгалтери, юристи, дизайнери, технологи. У всіх них переважає менеджер, звільнений від багатьох функцій і зосереджений на управлінні і організації виробництва[1].

На сьогоднішній день підприємництво являє собою стратегічний фактор та внутрішнє джерело нестійкого економічного розвитку й матеріального забезпечення добробуту населення країни в ринкових умовах господарювання. Економічні катаклізми є перешкодою у так званому «занепаді» малого бізнесу.

У сучасній економічній літературі відсутнє однозначне трактування сутності підприємництва. В більшості випадків сутність цього явища підмінюється метою підприємницькою діяльності, а саме зводиться до одержання прибутку. Правильне розуміння дійсної сутності підприємництва є однаково важливим як для економічної науки, так і для господарської практики.

При розгляді проблематики підприємництва характеристики його особливостей неможливі без історичного підходу. Важливо врахувати вже набутий досвід дослідження цього феномену. Слід звернути увагу на те, що більшість науковців зосереджували увагу на дослідженні категорії «підприємець», розглядаючи категорію «підприємництво» як похідну з

попередньої, що пояснюється визначною роллю особистості у його здійсненні[2].

Підприємництво охоплює виробництво нових товарів, впровадження нових методи виробництва, освоєння нових ринків збуту, отримання нових джерел сировини або напівфабрикати, здійснюючи відповідну реорганізацію. Постійно шукає нових способів поєднання ресурсів відрізняє власника від звичайного керівника бізнесу.

Список літератури:

- 1.Бойчик І.М. Економіка підприємства. Навч.пос. – Київ: Атіка, 2002.
- 2.Економіка підприємства. / За ред. Покропивного С.Ф. – К.: Хвиля-Прес, 2000.
- 3.Економіка підприємств /За ред. Харіва П.С. - Тернопіль: Економічна думка, 2002.

СЕКЦІЯ 2.

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ

Тітова Я.В.

Науковий керівник: к.ю.н., доц. Леонова О.В.

Західнодонбаський інститут

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія

управління персоналом»

м.Павлоград

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРАВОПОРЯДКУ В УКРАЇНІ

Інформаційне удосконалення, яке здійснюється останнім часом у світовому просторі, настільки глибоке та масштабне, що навіть неозброєним оком важко не помітити процес докорінного оновлення інформаційного суспільства. Разом з цим змінюється роль та місце держави, суспільства та особи у сфері інформаційних правовідносин, виникають нові вимоги та правила здійснення інформаційної діяльності, а також цінності у сфері інформаційного правопорядку, що проголошуються та захищаються державою. Нажаль у наш час держава не в змозі у повному обсязі забезпечити надійний захист та охорону інформаційного правопорядку, але органи державної влади намагаються і роблять все, щоб в найближчий час Україна змогла забезпечити захист і функціонування інформаційного правопорядку. Та поки, що охорона та забезпечення інформаційної безпеки, попередження та припинення правопорушень у сфері інформаційного правопорядку були та залишаються найважливішими завданнями державних органів і суспільства у цілому[1].

Управління інформаційним суспільством, гарантування інформаційної безпеки і правопорядку здійснюється за допомогою активних засобів цілеспрямованої дії на свідомість і поведінку людей, в якості яких виступають адміністративно-правові заходи. Забезпечення належної інформаційної безпеки, а також охорона законності та інформаційного правопорядку вимагають, щоб відповідні державні органи гарантували проведення в життя державної волі, застосовуючи у разі потреби до тих, хто добровільно не слідує цій волі адміністративно-правові примусові заходи. До того ж слід відмітити, що найважливішими принципами протидії з правопорушеннями у сфері інформаційного правопорядку є невідворотність дії на правопорушника, законність, справедливість, гуманізм[2].

Управління інформаційним суспільством, забезпечення інформаційної безпеки і правопорядку реалізується за допомогою активних засобів цілеспрямованої дії на свідомість і поведінку людей, в якості яких виступають адміністративно-правові заходи.

Система адміністративно-правових заходів стала об'єктом дослідження багатьох вітчизняних вчених, серед яких : В.Б. Аверьянов, Ю. П. Битяк, К.Ю. Галинська, В.М. Гаращук, В.Я. Настюк, та ін. Але, у своїх наукових працях учені робили акцент, на теоретичних аспектах адміністративно-правових заходів.

Сутність адміністративно-правових заходів забезпечення інформаційного правопорядку полягає в забезпеченні інформаційної безпеки та запобіганні вчиненню правопорушень. Виходячи з теорії адміністративного права, адміністративно-правові заходи поділяються на три види заходів: адміністративні стягнення (штраф, конфіскація, адміністративний арешт тощо); заходи припинення (особисте затримання, взяття на облік, заборона або зупинка певних робіт тощо); адміністративно-попереджувальні заходи (огляд, перевірка документів, контроль, наглядові перевірки тощо)[3].

Слід відзначити, що адміністративно-правові заходи попередження, припинення, профілактики правопорушень у сфері інформаційного правопорядку покликані забезпечити максимально можливе їх обмеження та доведення до такого стану, при якому ці правопорушення перестали би бути загрозою інформаційній безпеці України [1].

Аналіз чинного законодавства з питань забезпечення інформаційного правопорядку показує, що йому бракує системності, яка може бути досягнута тільки за умови його узгодженості з Конституцією України та іншими законодавчими актами. Так, аналіз Закону України “Про інформацію” [4] виявляє певну кількість його недоліків. Зокрема, закон застосовується не тільки до відносин між громадянами і органами державної влади, а й до відносин громадських організацій, приватних підприємств, тобто до відносин між недержавними суб’єктами інформаційного права. Така ситуація певною мірою не відповідає Конституції України, оскільки вищезазначені правовідносини регулюються положеннями цивільного або господарського, а не адміністративного (інформаційного) права, і в разі виникнення спорів між ними рішення приймаються судами у порядку цивільного судочинства [5, с. 117]. Вирішення цієї проблеми полягає у розмежуванні предмету регулювання системи інформаційного законодавства, Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кодексу України про адміністративне судочинство. Зазначеним повинні бути встановлені відповідні інформаційні режими, а саме: доступ до різних видів інформації з обмеженим доступом, захист різних видів інформації, обмеження доступу та використання об’єктів інформаційної сфери в умовах кризових явищ [6].

Слід особливо відзначити, що чинне інформаційне законодавство України є не тільки недосконалим, а й у зв’язку з його недостатньою юридичною дією також і неспроможним унормувати певні види проваджень у справах про порушення інформаційного правопорядку, які б

відповідали європейським стандартам. Наприклад, воно потребує корегування з урахуванням відповідних положень Директиви 97/66/ЄС “Інформація і право” № 1(16)/2016 134 Європейського парламенту і Ради від 15 грудня 1997 р. “Про обробку персональних даних і захист прав осіб у телекомунікаційному секторі” [7]. Важливим напрямом оновлення законодавства з питань забезпечення інформаційного правопорядку є чітке визначення видів інформації з обмеженим доступом та відповідне їх правове регулювання шляхом віднесення до відповідного законодавчого акту.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що за сучасних умов розвитку Української держави лише розвиток інформаційного законодавства може стати основою для успішного удосконалення інформаційної інфраструктури і подальшого покращення системи інформаційного правопорядку, адже сутність адміністративно-правових заходів забезпечення інформаційного правопорядку полягає в забезпеченні інформаційної безпеки та запобіганні вчиненню правопорушень.

Список літератури:

- 1.Галинська К.Ю. Адміністративно-правові заходи забезпечення інформаційного правопорядку//Сучасні проблеми адміністративного права та процесу,2017 р.
- 2.Галинська К.Ю. Визначення адміністративно-правових заходів протидії правопорушенням у сфері інформаційного правопорядку в Україні//Науковий вісник Ужгородського національного університету,№24, 2014р.
- 3.Битяк Ю. П. Гарашук В. М., Дьяченко О. В. Адміністративне право України. Київ: Юрінком Інтер, 2007р. 367 с.
- 4.Про інформацію : Закон України від 02.10.92 р. № 2657-ХІІ // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – № 48. – Ст. 650.
- 5.Настюк В.Я. Белєвцева В.В. Адміністративно-правовий захист інформації: проблеми та шляхи вирішення. Київ: Ред. журн. «Право України»; Харків: Право, 2013. 128 с.(Наук. зб. «Академічні правові дослідження». Дод. До юрид. журн. «Право України»;вип. 28).
- 6.Галинська К.Ю. Оновлення законодавства україніз питань забезпечення інформаційного правопорядку//“Інформація і право” № 1(16)/2016р.
7. Про обробку персональних даних і захист прав осіб у телекомунікаційному секторі : Директива 97/66/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 15.12.1997 р.

Решетняк І.М.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Леонова О.В.

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія

управління персоналом»

Західнодонецький інститут

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНУ КОРУПЦІЯ В ЗЕМЕЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Термін "корупція" походить від поєднання латинських слів *correi* та *rupture*: *correi* - це обов'язкове залучення кількох представників однієї зі сторін в одній справі, а *rupture* - до порушення, злому, пошкодження, скасування. Таким чином утворився самостійний термін - *corrupture*, що означає участь у діяльності кількох (принаймні двох) людей, метою яких є "зіпсувати", "знищити", "пошкодити" нормальний розвиток судового процесу або процес управління суспільство [1, с. 5]. Корупція розмиває весь державний апарат, призводить до занепаду державних інституцій, руйнує державу зсередини та завдає значної шкоди суспільним інтересам.

Аналізуючи корупцію в Україні, можна зазначити, що корупційні дії негативно впливають на права та свободи людини та громадянина. Державні послуги надаються не за своїм законодавством, а за правилами організованої злочинної діяльності [2, с. 40]. За таких умов невелика категорія населення нашої країни має необмежений доступ до своїх прав і свобод, а точніше, до своїх особистих приватних інтересів або інтересів своїх близьких. Інше, переважна більшість населення, має таку можливість лише у формальній формі, і на практиці можливості пересічного громадянина за цих обставин значно обмежені або максимально ускладнені. [3, с. 192].

Не лише у суспільстві, а й в науці визнається те, що чи не найбільший рівень корупції в Україні існує у земельній сфері.

Існує багато міжнародно-правових документів, що містять визначення корупції.

Так, Кодекс поведінки працівників правоохоронних органів, прийнятий на 34-й сесії Генеральної Асамблеї ООН у 1979 р., Говорить про те, що держави мають право визначати поняття корупції. У цьому документі також зазначається, що в загальному розумінні корупція - це вчинення або невиконання дії під час виконання службових обов'язків або причина цих обов'язків в результаті отримання подарунків чи обіцянок, обіцянок чи стимулів, коли така діяльність має місце. або бездіяльність [4, с. 5-12]. Цивільна конвенція проти корупції, ратифікована Україною в 2005 році, визначає корупцію як прямі або непрямі вимоги, пропозиції, надання або отримання хабара чи будь-яку іншу незаконну вигоду або можливість її отримання, що порушує належне виконання особою будь-якого обов'язку, отримання хабара, неправомірна вигода або можливість отримати таку вигоду або поведінка такої особи [5]. Визначення поняття корупції містить й значна кількість інших міжнародних нормативно-правових актів.

В Україні визначення корупції передбачено Законом України "Про запобігання корупції". Таким чином, згідно з пунктом 6 частини першої статті 1 цього Закону [6], корупція - це використання особою, зазначеною в частині першій статті 3 цього Закону, своїх службових повноважень або пов'язаних з цим можливостей з метою отримання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди або прийняття обіцянки / пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або, відповідно, обіцянка / пропозиція або надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 цього Закону, або на її прохання іншій фізичній або юридичній особі, щоб переконати цю особу у використанні наданих їй офіційних повноважень або пов'язаних з цим можливостей. Як видно з вищезазначеного положення, суть корупції Закон бачить головним чином в отриманні чи бажанні отримати особі (корупціонеру) неправомірної вигоди за певні дії, пов'язані з використанням службових повноважень.

На наш погляд, визначення корупції у земельних відносинах вимагає розуміння цього поняття як складного явища, зокрема соціального, політичного, економічного, правового. Лише через концепцію корупції як явища ми можемо вивчити причини її існування у земельних відносинах, корупційні ризики, що її породжують, земельні та правові принципи запобігання цьому явищу. Тому з цього ми й виходитимемо, визначаючи поняття корупції у земельних відносинах, досліджуючи земельно-правові принципи її запобігання. Беручи до уваги вищезазначені теоретичні положення щодо корупції, ми вважаємо, що корупція у земельних відносинах є соціальним, економічним, правовим, політичним явищем, суть якого полягає у можливості використання суб'єктів земельних відносин (як правило, посадових осіб органів державної влади або місцевих органів влади) уряди) надавали свої офіційні повноваження у земельних відносинах або пов'язаних з ними можливостях з метою отримання нелегальної вигоди.

Усі норми антикорупційного законодавства в системі земельного законодавства, усі його складові повинні бути пронизані духом антикорупційності та бути узгодженні між собою. Отже підсумовуючи вищевикладене доцільно було б привести у відповідність чинне антикорупційне та земельне законодавство, та внести відповідні зміни до Земельного кодексу України в частині визначення поняття «корупція в земельних відносинах».

Список літератури:

1. Камлик М. І. Корупція в Україні / М. І. Камлик, С. В. Невмержицький. - К. : Товариство «Знання», КОО, 2009. - 187 с.
2. Голосніченко І.П. Подолання корупції як нівелювання прав і свобод людини і громадянина / І.П. Голосніченко // Міжнародне право і національне законодавство: зб. наук. праць профес- виклад. складу кафедр правових дисциплін / редкол.: В.Л. Чубарєв (голова) та ін. - К: Право- ві джерела, 2001. - Вип. 1. - С. 39-48.
3. Ткаченко О.В. До питання про визначення поняття «корупція» / О.В. Ткаченко // Університетські наукові записки. - 2006. - №2. - С.191-194.
4. Міжнародні правові акти та законодавство окремих країн про корупцію / упоряд. Камлик М. І. та [ін.] - К. : Школяр, 2007. - 480 с.
5. Закон України «Про ратифікацію Цивільної конвенції про боротьбу з корупцією» від 16.03.2005 р. № 2476-IV // [Електронний ресурс]. -Режим доступу:

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2476-15>.

6. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. - 2014. - № 49. - Ст. 2056.

Шпитко В. О.

Науковий керівник: доц. кафедри,

ад'юнкт-професор МКА Золотарьова О. А.

Одеський інститут ПрАТ «ВНЗ

«Міжрегіональна Академія управління персоналом»,

м. Одеса

ВІДМІННОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ТА МАЙНОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІВ ТРУДОВОМУ ТА ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ

Матеріальній відповідальності у трудовому праві притаманні певні ознаки, які роблять її схожою з майновою відповідальністю громадян за нормами цивільного права, при вирішенні трудових спорів. Трапляється так, що роботодавці використовують цивільну відповідальність працівників, приймають їх на роботу за цивільно-правовим, а не трудовим, договором. Для вірного та обґрунтованого застосування норм відповідальності необхідно визначити роль і місце кожного її виду в системі юридичної відповідальності в цілому.

Питанню юридичної відповідальності, зокрема й матеріальної та майнової відповідальності, в науковій літературі приділили достатньо уваги в працях С. С. Алексєєв, С. М. Братусь, О. С. Йоффе, В. М. Кудрявцева, І. С. Самощенко, Л. С. Явич та ряд інших теоретиків. Означеній проблемі були присвячені також праці вчених у сфері трудового права радянського періоду: О. В. Абрамової, А. Л. Анісімова, Є. С. Белінського, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацюка, О. І. Процевського, В. М. Смирнова, П. Р. Стависького, Л. О. Сироватської та ін. У роки незалежності України проблеми матеріальної відповідальності в

трудовому праві знайшли своє відображення в роботах В.С. Венедіктова, М. І. Іншина, Л. І. Лазор, С. М. Прилипко, Н. М. Хуторян, І. І. Шамшиної, В. І. Щербини, О. М. Ярошенко та ін. Глибоке дослідження з аналізованої тематики провела Ю. В. Трофимовська [6].

Задля розмежування і визначення самостійності кожної з видів відповідальності доцільно звернутися до характеристики таких елементів кожної із видів відповідальності: підстави виникнення, правове регулювання, суб'єктний склад, умови притягнення до відповідальності, терміни притягнення до неї, порядок застосування негативних наслідків.

Отже, перший критерій – це підстави відповідальності. Підставою виникнення майнової відповідальності в цивільному праві є невиконання або неналежне виконання зобов'язання, що причинило шкоду, а також в результаті заподіяння шкоди при відсутності будь-якого юридичного зв'язку між сторонами – делікту. Щодо матеріальної відповідальності працівника, то підставою її виникнення є заподіяння майнової шкоди стороною трудових правовідносин. Вказана обставина передбачає обов'язкову наявність трудових правовідносин між сторонами, дефект останнього усуває і саму матеріальну відповідальність.

Другий критерій, за допомогою якого пропонується проводити розмежування майнової та матеріальної відповідальності, - це правове регулювання зазначених відносин. Майнова відповідальність виникає на основі положень або закону, або договору.

З точки зору теорії трудового права, правова регламентація матеріальної відповідальності працівника у законопроекті Трудового кодексу (ТК) України № 2410 від 08.11.2019 р., який наразі розглядається в Комітеті Верховної Ради України, є більш повною порівняно з матеріальною відповідальністю роботодавця. Так, у ст. 353 проєкту ТК України закріплюються підстава та умови матеріальної відповідальності працівників. У цілому, слід зазначити, що основні норми проєкту

Трудового кодексу України про матеріальну відповідальність є схожими з нормами КЗпП України.

Наступним критерієм для нашого порівняння є суб'єктний склад. У трудовому праві – це виключно працівник і роботодавець, тобто сторони трудового договору. Проаналізувавши ч. 1 ст. 136 КЗпП України, можна зробити висновок, що суб'єктом матеріальної відповідальності у трудовому праві може бути лише той працівник, який перебуває в трудових правовідносинах з роботодавцем і завдав останньому майнову шкоду внаслідок порушення покладених на нього трудовим договором чи контрактом обов'язків. Згідно зі ст. 132 КЗпП України, матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства у працівника виникає у випадку, якщо майнова шкода була спричинена роботодавцеві у зв'язку із виконанням ним своїх обов'язків за трудовим договором. Особа, що завдала йому майнову шкоду не у зв'язку з виконанням трудових правовідносин і не є працівником, за нормами трудового права суб'єктом матеріальної відповідальності бути не може, а відповідає за нормами цивільного права на підставі ст.ст. 2, 15, 22, 1166 Цивільного кодексу України [2] та інших.

З метою виділення наступного критерію вважаємо за доцільне проаналізувати ч. 2 ст. 130 КЗпП України, згідно з якою матеріальна відповідальність на працівника покладається у випадку спричинення ним прямої дійсної шкоди. Зауважимо, що визначення прямої дійсної шкоди у КЗпП України не дається, в той час як за нормами цивільного права враховується не лише реальна шкода, але й не отримані роботодавцем прибутки (упущена вигода).

Щодо норм цивільного права, то на підставі ч. 2 ст. 22 ЦК України реальними збитками визнаються втрати, яких особа зазнала у зв'язку зі знищенням або пошкодженням речі, а також витрати, які особа (роботодавець) мусить зробити для відновлення свого порушеного права.

Критерієм, який дозволяє порівняти види відповідальності, є порядок відшкодування збитків. Трудове законодавство передбачає особливий порядок стягнення майнової шкоди, заподіяної працівником, що спрощує захист майнових інтересів роботодавця і одночасно захищає матеріальні інтереси працівника: а) стягнення шкоди, заподіяної працівником роботодавцю; б) відшкодування збитків за наказом директора може здійснюватися лише в межах середньомісячного заробітку працівника; в) роботодавець має право видати наказ або розпорядження про стягнення збитків із заробітної плати працівника протягом певного періоду, щоне може перевищувати двох тижнів з моменту, коли стало відомо про шкоду.

Останній критерій, на який необхідно звернути увагу для розмежування видів відповідальності, на нашу думку, є умови притягнення до відповідальності. До числа останніх традиційно належать такі, як: протиправність поведінки, вина особи, яка спричинила шкоду, сама шкода, що була завдана інтересам потерпілої особи і причинний зв'язок між протиправною поведінкою і спричиненою шкодою [3, с. 143]. Основною проблемою є визначення вини.

Матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством настає лише за наявності його вини у заподіянні роботодавцеві майнової шкоди [5, с. 162]. Якщо працівник працює уважно, бережливо, старанно, дбайливо, ініціативно й діловито ставиться до майна роботодавця (ч. 2 ст. 130 КЗпП України), то факт його вини може бути скасовано. На його захисті стоїть і презумпція невинності, доки роботодавцем не буде доведена його винність, так як працівник працює під управлінням і контролем роботодавця. Для того, щоб роботодавець міг притягнути працівника до матеріальної відповідальності, за нормами трудового права України (ст. 138 КЗпП України), роботодавець повинен довести вину працівника із зазначенням того, в чому вона полягає. На підставі ст. 1166

ЦК України, особа, яка завдала шкоду, звільняється від її відшкодування у випадку, якщо доведе, що шкоду було заподіяно не з її вини.

Проаналізувавши відмінності матеріальної та майнової відповідальності, бачимо, що вони розрізняються за певними критеріями, при цьому матеріальна відповідальність за нормами трудового права наділяє працівників ширшим спектром прав та гарантій, на відміну від майнової відповідальності у цивільних правовідносинах.

Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 р., № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 12.11.2020).
2. Цивільний кодекс України від: 16.01.2003 р., №435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.11.2020).
3. Анисимов Л. Н., Анисимов А. Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. М.: Изд-во Эксмо, 2005. 469 с.
4. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Питання цивільного та трудового права: *Проблеми законності*. 2009. № 1. С. 155–164.
5. Трудовий кодекс України: законопроект № 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 12.11.2020).
6. Трофимовська Ю. В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України. Харківський національний університет внутрішніх справ. 2015. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/187222973.pdf> (звернення 12.11.2020).

Сидоркіна М.В.

Науковий керівник: доцент Сидоркіна Р.Д.

Західнодонбаський інститут ПрАТ

«ВНЗ «Міжрегіональна Академія

Управління персоналом»

м. Павлоград

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА

Психологічна безпека є одним із чинників, що визначають рівень безпеки соціального середовища. Згідно ст. 3 Конституції України

людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1].

Вчений В. Л. Співачук, справедливо зазначає, що до змісту особистого немайнового права на особисту безпеку, крім традиційної складової – безпеки фізичної, також відноситься і право на психологічну безпеку» [6].

Зазначаємо, психологічна безпека стосується всіх сфер життєдіяльності людини, але найбільшого значення вона набуває у межах сімейних відносин.

Безумовно, психологічне насильство як форма домашнього насилля є проявом порушення прав людини, суттєвою перешкодою забезпечення гендерної рівності. Визнання, усвідомлення цієї проблеми в Україні – важкий, але перший крок до її вирішення.

Слід зазначити, особливого значення ця проблема має в умовах процесів євроінтеграції, оскільки таке негативне явище порушує гуманістичні сімейні цінності і перешкоджає будувати цивілізоване правове суспільство.

Часто люди, які зазнають домашнього насилля, не розуміють, що зіткнулись із ним. Психологічне насильство може проявлятися у різних формах: приниження, маніпуляція, зневага та ігнорування бажаннями, думками почуттями. Особливим видом такої неправомірної поведінки є переслідування, постійний контроль з боку кривдника, погрози. В останній час мають місце поширення дискримінації через переконання, віросповідання, національну, належність, шантаж.

Українське суспільство вирішило боротися з цим проблемним явищем. Про це свідчать заходи, як з боку держави, так і небайдужих до цієї проблеми громадян, громадських та міжнародних організацій.

Так, на законодавчому рівні 07 грудня 2017 року прийнято Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству». Згідно ст.1 Закону, психологічне насильство – це форма домашнього насильства,

що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи [3].

Крім того, Уряд затвердив загальну «Концепцію Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству на період до 2023 року», метою якої є забезпечення розбудови системи запобігання та протидії домашньому насильству відповідно до міжнародних стандартів та вище зазначеного Законув умовах децентралізації та запровадження комплексних дій та заходів, спрямованих на зменшення масштабу такого явища[4].

Слід констатувати, що Програма направлена на зростання довіри громадян до суб'єктів, що здійснюють заходи у цій сфері, подолання психологічних бар'єрів у прийнятті та реалізації рішень щодо звернення до цих суб'єктів з приводу такого насильства. Також передбачено спеціальну підготовку фахівців з числа суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії психологічному домашньому насиллю.

У вересні 2020 року президент Володимир Зеленський підписав Указ «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству»[5].Главою держави було проведено зустріч з представниками громадських та міжнародних організацій щодо реалізації державної політики з протидії та запобігання домашньому насильству. Указ Президентаспрямований на системну розбудову мережі реагування на насильство. Він втілює базові принципи захисту прав та інтересів постраждалих осіб. Документ став результатом спільної роботи Офісу Президента України, Уряду, громадських організацій та міжнародних експертів. За словами Президента, в умовах пандемії COVID-19 за перші

шість місяців 2020 року поліція отримала майже вдвічі більше звернень щодо домашнього насильства, ніж у попередньому півріччі. На думку Глави держави, «Людина має бути впевненою, що їй справді допоможуть, а не створять нові проблеми»[7]. Домашнє насильство в Україні вже криміналізовано, але, на переконання Президента, потрібно розробити механізми реалізації ухваленого законодавства й створити систему доступних послуг для постраждалих у регіонах України.

Крім того, зауважує гарант, питання запобігання та протидії насильству щодо жінок є також одним із індикаторів цілей, визначених Указом. А протидія гендерно зумовленому насильству є й елементом «Партнерства Біарріц», до якого приєдналася Україна.

Важливим є і те, що запобігання та протидії домашньому насильству в сучасних умовах розвитку України стало частиною внутрішньої та зовнішньої політики держави, для якої права людини – найвища цінність.

Спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань запобігання та протидії домашньому насильству є Міністерство соціальної політики.

За інформацією міністра вище зазначеного органу Юлії Соколовської, яка приймала участь у Міжнародному форумі UNFPA «Україна на шляху до подолання домашнього та гендерно зумовленого насильства», кожна 5 жінка в Україні стикається з тією чи іншою формою насильства, страждають від цього і чоловіки [7]. Внаслідок пандемії коронавірусу кількість випадків домашнього насильства зросла вдвічі. Втім, 90% постраждалих від насильства – саме жінки. Наведено статистичні дані, протягом 2019 року зафіксовано понад 130 тис. звернень громадян з приводу домашнього насильства, що на 15 % більше у порівнянні з аналогічним періодом минулого року, з них 88 % - від жінок, 10 % - від чоловіків. Від дітей надійшло 1055 звернень. За даними спільного дослідження ОБСЄ та ООН 2019 року, 70% українок старших за 15 років стикалися із психологічним, фізичним та сексуальним насиллям.

Одним із ключових пріоритетів Міністерства соціальної політики є «Формування нульової толерантності» до насильства та готовності протидіяти його проявам. Україна планує побороти гендерно зумовлене насильство до 2030 року[7].

Міністерство соціальної політики розробило законопроект про ратифікацію Стамбульської конвенції в новій редакції, із застереженнями [2]. Крім того, в Україні запустили онлайн - курс з протидії домашньому насильству, який розрахований на широку аудиторію і допоможе дізнатися про те, що таке домашнє насильство та як йому протидіяти.

Перші кроки з впровадження законів уже дають результати. Кількість зареєстрованих випадків зростає. Насильство перестає бути закритою темою, а постраждалі повірили, що можуть отримати допомогу і захист.

На сьогодні, надання соціальних послуг особам, які перебувають у складних життєвих обставинах, зокрема внаслідок вчинення відносно них домашнього насильства та психологічного зокрема, забезпечують: 21 центр соціально-психологічної допомоги; 23 притулки або відділення для осіб, які постраждали від домашнього насильства та / або насильства за ознакою статі;

339 мобільних бригад соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та / або насильства за ознакою статі;

12 центрів медико-соціальної реабілітації постраждалих осіб; 12 центрів денного перебування постраждалих осіб; 142 «гарячі лінії»[7].

Особи, які працюють у вище зазначених установах здійснюють велику роботу направлену на запобігання та протидію домашнього насильства, формують обізнаність громадян, зосереджують увагу громадськості на виявлення фактів домашнього насильства та попереджають депресивні стани, в які попадають жертви психологічного насилля.

Профілактика таких станів від психологічного насилля, передбачає комплексний підхід, спрямований на соціально-психологічну корекцію та заходи щодо запобігання девіантної поведінки. Одним із оптимальних варіантів є поєднання підходу з психологічною та правовою допомогою.

Так, робота професійного, компетентного психолога та юриста допомагає провести психодіагностику учасників проблемної ситуації, зробити аналіз та підготувати стратегію психологічної та правової допомоги, підібрати ефективні методики для результативної роботи з клієнтами. Така допомога повинна бути доступною і дієвою для населення.

На думку Ієн Мак-Фарлейн, в.о. Директора UNFPA у Східній Європі та Центральній Азії, «Україна є прикладом країни у регіоні Східної Європи та Центральної Азії, яка успішно бореться із домашнім насильством. Важливим є підтримувати заданий напрямок руху і тоді Україна може стати таким прикладом для всього світу» [7].

Враховуючи значення проблеми психологічного домашнього насилля для особи і держави в цілому, виникає необхідність продовжувати розвивати правову свідомість у населення України, проводити повсякденне правове виховання, постійно підвищувати його правову культуру та активізувати всі створені в державі установи на своєчасне виявлення фактів домашнього психологічного насилля та здійснення профілактичної роботи, використовуючи правовий та психологічний супровід. Така позиція допоможе розвивати гармонійні сімейні відносини і стане основою правової держави, вільної від будь-якого насилля.

Список літератури:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради. № 30. ст. 141
2. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами [Електронний ресурс] : відкрита для підпису в Стамбулі (Туреччина) 11 трав. 2011 р. / Рада Європи. – К. : К. І. С, 2001. – 192 с. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680093d9e>). – Заголовок з екрана.

3.Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07 грудня 2017 року //Відомості Верховної Ради. 2018. № 5. ст.35

4.Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2018 р. № 728-р, «Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/728-2018-p>.

5.Указ Президента України від 21 вересня 2020 року «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства»

6.Співачук В. Л. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін та доповнень до Закону України “Про свободу совісті та релігійні організації”» [Електронний ресурс] : 6 жовт. 2005 р. / В. Л. Співачук. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=26000. – Заголовок з екрана.

7.Міжнародний форум «Україна на шляху до подолання домашнього та гендерно зумовленого насильства», 20-21 лютого 2020, Київ., організатор Фонд ООН у галузі народонаселення.

Борбелюк І.В.

Викладач кафедри Права

Пашенко Н.Ф.

Студент-магістр VI курсу

Волинський інститут

ім. В. Липинського МАУП,

м. Луцьк

ПРАВОВА ПРИРОДА ІНСТИТУТУ ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДБУВАННЯ ПОКАРАННЯ ВАГІТНИХ ЖІНОК І ЖІНОК, ЯКІ МАЮТЬ МАЛОЛІТНІХ ДІТЕЙ

Частка жінок, засуджених за вчинення злочинів, в останні роки коливається в середньому на рівні 11-12 % серед усіх засуджених осіб (тобто, майже кожна дев'ята засуджена особа – жінка). Разом з тим, суд застосовує звільнення від відбування покарання щодо вагітних жінок і жінок, які мають дітей досить рідко[1]. Конституцією України проголошено, що дитинство і материнство охороняється державою (ст. 51) [2]. Одним із засобів реалізації такого положення є інститут звільнення від покарання вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей, що закріплений в КК[3], Кримінально-процесуальному кодексі (КПК) [4] та

Кримінально-виконавчому кодексі (КВК) [5] України. З огляду цього та з метою обґрунтування заходів, спрямованих на подолання зазначеної проблеми, вибрана тема дослідження є досить актуальною.

Цей вид звільнення у кримінальному праві України регулюється двома правовими нормами: ст. 79 та ст. 83 КК України [3]. Ст. 79 КК України регулює порядок звільнення від відбування покарання вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до семи років на стадії призначення їм покарання і з обов'язковим призначенням іспитового строку та з можливістю покладення на цих жінок обов'язків, які визначені ст. 76 КК України. Ст. 83 КК України у свою чергу передбачає можливість звільнення від відбування покарання вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, які стали вагітними або народили дітей уже під час відбування ними покарання.

Досліджуваний нами інститут, з одного боку, є тимчасовим невиконанням за певних умов призначеного судом покарання, а з іншого, – одним із видів звільнення від покарання, який застосовується у відповідності з принципами гуманізму, справедливості, економії кримінальної репресії тощо. Через таку двоякість інституту звільнення від покарання вагітних жінок та жінок, які мають малолітніх дітей, питання про його правову природу є складним і до сьогодні залишається спірним в теорії кримінального права.

В юридичній літературі найбільш поширеними є наступні визначення юридичної природи звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей, від покарання - це: особливий засіб виправлення і ресоціалізації засудженої [6, с. 26]; особливий засіб кримінально-правового впливу [7, с. 33]; субінститут інституту звільнення від відбування покарання з випробуванням [8, с. 46]; вид умовного засудження [9, с. 60]. Ми не погоджуємось з такими поглядами науковців і вважаємо, що хоч цей інститут близький і з умовно-достроковим звільненням, і з умовним засудженням, але він залишається самостійним видом звільнення від

покарання та його відбування, яку варто розглядати окремо від інших видів інституту звільнення від покарання та його відбування.

Статті 79 та 83 Кримінального кодексу України, які регулюють зазначені суспільні відносини, знаходяться у розділі XII «Звільнення від покарання та його відбування» - таким чином, видову належність інституту визначено самим законодавцем. Хоча в юридичній літературі, як уже зазначалось, зустрічаються й інші думки.

Як відомо, інститут права – це сукупність відносно відокремлених юридичних норм, що регулюють визначену групу однорідних суспільних відносин. Інститут права має свою структуру – субінститути, які визначають як органічні утворення певного характеру, які формуються всередині інститутів [10, с. 151]. На підставі цього, О. О. Книженко визначає звільнення від відбування покарання вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до семи років, що регулюється ст. 79 КК України, як «субінститут інституту звільнення від відбування покарання з випробуванням» [8, с. 46]. Зокрема, визначальним він визнає поняття «випробування», яке і дозволяє роз'єднати ст.ст. 79 і 83 КК України в різні кримінально-правові інститути. Ми не погоджуємось з такою думкою, і вважаємо, що звільнення від покарання вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей, яке регулюється ст. 79 та ст. 83 КК України, є окремим видом звільнення від відбування покарання, а поняття «випробування», «іспитовий строк» слід розглядати як умови застосування такого звільнення, які крім того, можуть виступати ознакою, що дозволяє виділити відповідні підвиди в середині самого досліджуваного нами інституту звільнення від покарання та його відбування.

Ще одним спірним питанням в юридичній літературі є питання про види покарань, від яких вагітні жінки і жінки, які мають малолітніх дітей, можуть бути звільнені. Відповідно до ст.ст. 79, 83 КК України такими покараннями є обмеження волі та позбавлення волі. Не викликає сумніву, що звільнення від відбування покарання у виді обмеження волі в порядку,

встановленому ст. 83 КК України є можливим. Але звільнення від відбування покарання у виді обмеження волі в порядку ст. 79 КК України, яке відбувається на стадії призначення покарання, є зовсім не логічним, так як це положення суперечить ч. 3 ст. 61 КК України, де зазначено, що обмеження волі, як вид покарання, взагалі не може бути застосоване до вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 14 років. Тому, ми пропонуємо виключити такий вид покарання як обмеження волі зі ст. 79 КК України і викласти ч. 1 цієї статті в такій редакції: «У разі призначення покарання у виді позбавлення волі вагітним жінкам або жінкам, які мають дітей віком до семи років....».

Висновки і пропозиції. Таким чином, підбиваючи підсумки нашого дослідження, варто зупинитись на наступних моментах:

1) даний інститут є самостійним кримінально-правовим інститутом, метою якого є забезпечення інтересів дитини, сприятливих умов для проходження вагітності та пологів, а також виправлення засуджених жінок без ізоляції від суспільства, але в умовах нагляду за ними та контролю за їх поведінкою з боку КВІ;

2) на нашу думку, законодавець вдало визначив видову належність звільнення від відбування покарання вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей, до інституту звільнення від покарання та його відбування, що регулюється розділом XII КК України;

3) проведений вище аналіз дозволяє зробити висновок, що звільнення від відбування покарання вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей, можливе як на стадії винесення обвинувального вироку, так і на стадії реального відбування покарання;

4) необхідно визнати, що звільнення в порядку ст. 79 КК України можливе тільки у випадку призначення покарання у виді позбавлення волі, а тому слід внести відповідні зміни до ч. 1 ст. 79 КК, мова про яку велась вище.

Список літератури:

1. Офіційні статистичні дані про чисельність засуджених осіб станом на 1 листопада 2020 року. URL: https://www.probation.gov.ua/?page_id=197
2. Конституція України / Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Кримінальний кодекс України: Закон від 05.04.2001 р. № 2341-III. Дата оновлення: 18.10.2020 р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.
4. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 р. № 4651-VI. Дата оновлення: 18.10.2020 р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>.
5. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. Дата оновлення: 18.10.2020 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1129-15>.
6. Гаджирамазанова П. К. Отсрочка отбывания наказания беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей: уголовно-правовые, уголовно-исполнительные и криминологические проблемы: Дисс. канд. юрид. Наук. Махачкала, 2002. 163 с.
7. Буякевич Т. С. Уголовно-правовые, криминологические и пенитенциарные проблемы отсрочки отбывания наказания беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей: Дисс. канд. юрид. Наук. Москва, 1995. 149 с.
8. Книженко О. О. Звільнення від відбування покарання з випробуванням за кримінальним правом України: Дис.канд. юрид. наук. Харків, 2003. 187с.
9. Гальперин И. М. Наказание: социальные функции, практика применения. М., 1983.– 144 с.
10. Алексеев С.С. Структура советского права. М.: Юрид. лит., 1975. 264 с.

Арабаджи Т. Є.

Науковий керівник: к.ю.н. Стрілець Г. О.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія

управління персоналом»,

м.Ізмаїл

СИСТЕМА ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Державна влада – це реальна здатність державних органів реалізовувати функції та завдання держави.

Більшість авторів виділяє серед основних ознак органів державної влади наступні: органи державної влади являються складовою частиною апарату (механізму) держави; уповноважені на здійснення завдань і функцій держави; наділені повноваженнями вчиняти відповідні дії від імені держави (державно-владними повноваженнями) [1, с. 76].

Органи державної влади у своїй сукупності утворюють певну систему. Державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову (ст.6 Конституції України [3]).

Єдиним органом законодавчої влади в Україні є Верховна Рада України. Президент України є главою держави, який виступає від її імені. Вищим органом у системі органів виконавчої влади є Кабінет Міністрів України. Судочинство в Україні здійснюється Конституційним Судом України та судами загальної юрисдикції[3,7].

Відповідно до того, що влада поділяється на законодавчу, виконавчу та судову систему, то законодавча влада є одна з самостійних гілок влади, тому прийняті урядом закони мають вищу юридичну силу, ніж нормативні чи інші акти других гілок влади[1, с. 89].

Єдиним органом законодавчої влади є національний Парламент – Верховна Рада України, до повноважень якої належать: внесення змін до Конституції України в межах і порядку, передбаченому розділом XIII Конституції України; призначення всеукраїнського референдуму з питань, визначених ст. 73 Конституції; прийняття законів; визначення засад внутрішньої та зовнішньої політики; призначення виборів Президента України у строки, передбачені Конституцією [3;6;11].

Верховна Рада України обирає зі свого складу Голову Верховної Ради України, Першого заступника і заступника Голови Верховної Ради України та може відкликати їх.

Закони Верховна Рада приймає більшістю від її конституційного складу. Закони, що вносять зміни до Конституції, та сама Конституція України приймаються не менш як двома третинами від конституційного складу Верховної Ради України.

Закон підписується Головою Верховної Ради України який невідкладно надсилається Президентові України.

Президент України протягом 15 днів після отримання закону підписує його, беручи до виконання, або повертає закон зі своїми умотивованими пропозиціями для повторного розгляду. Якщо Верховна Рада України під час повторного розгляду підтвердить закон двома третинами від її конституційного складу, то Президент України зобов'язаний підписати та

оприлюднити такий закон протягом 10 днів. Закон набирає чинності через 10 днів після його оприлюднення, якщо інше не передбачено законом.

Верховна Рада України складається з 450 народних депутатів, які обираються таємним голосуванням строком на чотири роки[7;11].

Виконавча влада – це одна з трьох гілок влади, яка самостійно може приймати рішення для виконання завдань.

Президент України є главою держави і виступає від її імені. Він є гарантом державного суверенітету, додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина[2;7;10].

Новообраний Президент України вступає на пост не пізніше, ніж через тридцять днів після офіційного оголошення результатів виборів, з моменту складення присяги народом на урочистому засіданні Верховної Ради України.

Президентом України може стати Громадянин України якому виповнилося 35 років, має право голосу, володіє державною мовою та проживає в Україні останні 10 років перед виборами.

До повноваження Президента України входять:

–забезпечення державної незалежності, національної безпеки та правонаступництва держави;

–звернення з посланнями до народу та із щорічними й позачерговими посланнями до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України;

–винесення рішення про визнання іноземних держав;

–припинення повноважень Верховної Ради України [7;10].

Кабінет Міністрів України також є вищим органом виконавчої влади, який складається з Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра, трьох віце-прем'єр-міністрів та міністрів. Персональний склад Кабінету Міністрів України призначається Президентом України

відповідно до подання Прем'єр-міністра України. Прем'єр-міністр України керує роботою Кабінету Міністрів України [8;9].

Кабінет Міністрів України забезпечує державний суверенітет та економічну самостійність України, виконання Конституції та законів України, актів Президента України; вживає заходів щодо забезпечення прав і свобод людини і громадянина; розробляє і здійснює загальнодержавні програми економічного, науково-технічного, соціального і культурного розвитку України тощо [1;3].

До складу судової влади України входять судові органи, які є різними за компетенцією та юрисдикцією, але всі вони забезпечують захист прав та обов'язків громадян.

В положеннях Конституції закріплено, що судочинство в Україні здійснюється Конституційним Судом України та судами загальної юрисдикції.

Конституційний Суд України входить до судової влади як її самостійний суб'єкт, є єдиним органом конституційної юрисдикції в Україні, вирішує питання про відповідність законів та інших правових актів Конституції України, дає офіційне тлумачення Конституції України та законів України. Конституційний Суд України складається з 18 суддів Конституційного Суду. Президент України, Верховна Рада України та з'їзд суддів України призначають по шість суддів Конституційного Суду України [3;6].

Відповідно до ст.16 Конституції України, суддею Конституційного Суду України може бути громадянин України, який на день призначення досяг 40-річного віку, має вищу юридичну освіту і стаж роботи за фахом не менш як 10 років, проживає в Україні протягом останніх 20 років і володіє державною мовою. Судя Конституційного Суду України призначається на дев'ять років без права бути призначеним на повторний строк [2; 3;5].

В Україні також функціонують інші спеціалізовані суди. Найвищим судом загальної юрисдикції є Верховний Суд України, який може переглянути будь-яке рішення судів нижчих ланок[7].

Розглядаючи відмінність державних органів від інших суб'єктів, науковець Н.Р. Нижник зазначає, що державні органи в своїй сукупності утворюють державний апарат, який є складовою частиною механізму держави, до якого також входять державні установи, державні організації та державні підприємства. Останні, на відміну від державного органу, не мають державно-владних повноважень; не виступають від імені держави; виступають частиною механізму, а не апарату держави; мають певні права та обов'язки щодо створення матеріальних і духовних благ, а не компетенцію щодо реалізації функцій держави [8, с. 28].

Таким чином можна сказати, що гілки влади охоплюють майже всі органи державної влади, але все ж Конституцією України передбачено й низку інших державних органів, які не відносяться до жодної з трьох гілок державної влади.

Розділ VII Основного Закону України, який має назву «Прокуратура», встановив, що прокуратура України становить єдину систему, на яку покладається виконання окремих функцій держави: підтримання державного обвинувачення в суді; представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом; нагляд за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян; нагляд за додержанням прав і свобод людини і громадянина, додержанням законів з цих питань органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими та службовими особами [3;4;7].

Таким чином, під органами державної влади розуміються не тільки органи законодавчої, виконавчої та судової влади, а й інші державні органи.

Список літератури:

1. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навч. посіб. Київ: МАУП, 2003. 240 с.
2. Кравченко В.В. Конституційне право України: навч. посіб. / 6-те вид., виправ та допов. Київ: Атіка, 2008. 590 с.
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. Дата оновлення: 01.01.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
4. Копейчиков В.В. Коментар до Конституції України: Підруч. Вид. II, доповнене. Київ, 1998.
5. Конституційне право України / За ред. В. Ф. Погорілка. Київ, 2001.
6. Копейчиков В.В. Основні конституційного права України. Підруч. Вид. II, доповнене. Київ, 2000.
7. Органи державної влади в Україні: структура, функції й тенденції розвитку: навч. посібник / за ред. Н. Р. Нижник. Київ: НІЧЛАВА; Івано-Франківськ, 2003. 284 с.
8. Про затвердження Положення про Міністра Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 394 Дата оновлення: 01.01.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/394-2016-п>
9. Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.06.2020 р. № 47. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-programi-diyalnosti-kabinetu-ministriv-t120620>
10. Пикулькин А. В. Система государственного управления. Москва, 1997.
11. Погорілко В.Ф. Конституційне право України. Київ: Наукова думка, 1999 р. 676 с.

Богдан А. А.

Науковий керівник: Кулава М. К.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом»,
м.Ізмаїл

«М'ЯКЕ ПРАВО» В СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА

У межах статті важливо визначити, яку ж роль серед інших джерел адміністративного права відіграють акти м'якого права (softlaw)? Яка їх вагомість для системи адміністративного права? Актуальність питання вбачається обґрунтованою у зв'язку із процесом інтеграції України до Європейського Союзу, оскільки однією з умов досягнення бажаного

результату є однотипне регулювання відносин адміністративно-правового характеру.

Разом із тим, в межах сучасного історичного періоду, з одного боку, спостерігаємо процес постійного зближення правових систем різних країн та спрямованості до поглинання міжнародним правом національного, а, з іншого, – уповільнювання державами процесів інтеграції з метою збереження свого суверенітету, що на нашу думку, і стало одним із поштовхів до виникнення актів «м'якого права».

Загалом, джерела права (йдеться про формальні або юридичні) – це офіційні форми закріплення норм права.

У свою чергу, факультативною (забезпечувальною) формою виступають джерела, які містять норми-рекомендації (рекомендації та думки, декларації, резолюції, кодекси поведінки та кращих практик, керівні принципи тощо), тобто, так звані, норми «м'якого» права. Вони не наділені зобов'язальним характером, однак це не означає, що їх не слід брати до уваги, а невиконання останніх має бути продиктоване важливими аргументами. Рекомендації, зокрема, можуть ухвалюватися найважливішими інституціями Європейського Союзу, а їх адресатами можуть бути як країни чи органи спільнот, зокрема Європейський Союз, так і фізичні та юридичні особи.

Маємо виокремити наступні ознаки норм «м'якого» права:

- 1) регулює найбільш динамічні міжнародні відносини, які вимагають відповідного гнучкого підходу;
- 2) акти «м'якого права» є письмовими, мають загальний характер;
- 3) норми м'якого права є передправом для міжнародних правових актів, або, в окремих випадках, трансформуються у міжнародний звичай;
- 4) є оперативним вирішенням виникаючих міжнародних проблем через притаманну йому гнучкість, відкритість до змін та високий ступінь адаптивності до змін, пов'язаних з розвитком та ускладненням об'єкту регулювання;

5) відмінною рисою актів м'якого права є значно менші витрати, пов'язані з їх укладенням, у порівнянні із звичайними міжнародними договорами.

Так, для укладення міжнародних договорів держави, як правило, проводять не один етап переговорів та намагаються мінімізувати можливі ризики, пов'язані з виконанням закріплених у договорі зобов'язань, оскільки відповідальність за їх порушення є більш серйозною. Та й процес прийняття міжнародного договору затягується через необхідність дотримання ряду процедурних моментів [3, с.108].

Крім цього, можна навести ще ряд аргументів стосовно корисності явища м'якого права:

- норми актів «м'якого права» мають рекомендаційний характер і не містять юридичних зобов'язань, проте певною юридичною силою, а тим паче політичною і моральною, вони володіють;

- основним їх завданням є гармонізація законодавства.

- незобов'язуючі міжнародні акти дозволяють державам пристосуватися до конкретних обставин, що значно практичніше ніж спроби уніфікувати в єдиному документі різноманітні та часто протилежні національні практики та мінімізувати ризики, пов'язані з обмеженням їхнього суверенітету.

Отже, наведене вище свідчить про те, що приймаючи норми «м'якого права» відповідні суб'єкти зацікавлені у їх реалізації, а отже їх виконання підпорядковуватиметься принципу добросовісності та доброї волі. Крім того, акти м'якого права є прямим результатом дотримання державами міжнародно-правового принципу про співпрацю.

До найбільш визначальних джерел «м'якого» права, створених, наприклад, Організацією Об'єднаних Націй, належать: Загальна декларація прав людини (1948 р.); Загальна декларація про геном людини та права людини (1997 р.); Декларація прав корінних народів (2007 р.). Обов'язок держав-членів дотримуватися таких актів має витікати, на нашу думку, з

зобов'язань, які на себе покладає держава, будучи членом певної міжурядової організації.

На рівні Ради Європи до актів «м'якого права» належать рекомендації Парламентської асамблеї Ради Європи. До суб'єктів видання актів «м'якого права» належить також Організація з безпеки та співробітництва в Європі, яка має своїм завданням забезпечення безпеки у світі, урегулювання кризових ситуацій, ліквідацію наслідків конфліктів [1, с. 54].

Однією з найважливіших в плані регулювання адміністративно-правових відносин є Рекомендація № R (81) 19 Комітету міністрів Ради Європи для держав-членів про доступ до інформації, що знаходиться у розпорядженні державних органів (Прийнята Комітетом Міністрів 25 листопада 1981 на 340-й зустрічі заступників міністрів). Кожен у межах юрисдикції держави-члена повинен мати право на отримання за запитом інформації, що знаходиться у розпорядженні органів державної влади, крім законодавчих органів та судової влади. Про вагомість даної Рекомендації та її застосування в Україні свідчить аналіз судової практики. Зокрема, в Єдиному державному реєстрі судових рішень міститься ряд постанов адміністративних судів, де у своїй мотивувальній частині суд обґрунтовує рішення з посиланням на дану Рекомендацію [4, с. 70].

Прикладом, який дає нам підґрунтя говорити про норми «м'якого» права як про джерела адміністративного права є також акти Європейської Комісії «За демократію через право», яка є консультативним дорадчим органом Ради Європи, що допомагає у державам-членам Ради Європи.

Варто зазначити, що механізм перетворення «м'якого» права на національне законодавство України відповідає механізму матеріальної інкорпорації (положення міжнародного договору вводяться у внутрішньодержавне право через законодавчі чи адміністративні акти, які їх адаптують до юридичних реалій тієї чи іншої країни) [2, с. 70].

Отже, пропонуємо визначення актів «м'якого права», як «правил поведінки, які, загалом, не мають юридично обов'язкової сили, але які, не

дивлячись на це, мають практичний ефект». Останні виступають своєрідним індикатором проблемних аспектів міждержавного співіснування та виникають у сферах, що є недостатньо дослідженими в теорії та практиці міжнародного права і потребують подальшого юридичного аналізу.

Маємо зробити висновок про те, що, можливо, акти «м'якого» права і не стоять наряду з нормативно-правовими актами в системі джерел, проте вони виступають допоміжним джерелом адміністративного права, оскільки, по-перше, вони використовуються органами державної влади в правозастосовній практиці за відсутності достатнього нормативного регулювання національним законодавством; по-друге, в актах «м'якого» права містяться рекомендації та настанови з ефективнішого та кращого регулювання відносин між публічною адміністрацією та приватними особами. «М'яке» право являється зовнішнім виразом приписів непрямої дії, які мають беззаперечний опосередкований нормативний вплив на адміністративні відносини в Україні, що у подальшому конкретизується у нормах законодавства.

Список літератури:

1. Адміністративне право України. Повний курс: підручник / за ред. В. Галунька, О. Правоторової. Видання третє. Київ: Академія адміністративно-правових наук, 2020. 466 с.
2. Білоус-Осін Т. І. «М'яке право» у системі джерел фінансового права України *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку України в умовах європейської інтеграції*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18 травня 2018 р.) У 2-х т. Т. 2 / відп. ред. Г.О. Ульянова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 69–71.
3. Кирилюк О. В. М'яке право як нормативна основа глобального інформаційного суспільства. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*, 2015. Випуск 125 (частина І). С. 106–117.
4. Лутчин У.А. «М'яке» право в системі джерел адміністративного права. *Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції*. Бюлетень №1 (1), квітень 2016 р. С.15–18.

Бондаренко Д. В.

Науковий керівник: к.ю.н. Переверза О. Я.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія

управління персоналом»,

м.Ізмаїл

ОСОБЛИВОСТІ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ НА МОРСЬКОМУ СУДНІ

Однією з найбільш актуальних проблем сучасної України є кримінальне провадження на морському судні. В Україні, з урахуванням її території, морське судно – ключова ланка для економіки. Разом із тим, воно стало середовищем діяльності різних кримінальних угруповань, об'єктом незаконного перевезення наркотичних речовин, вогнепальної зброї, алкогольної продукції, нападів з метою захоплення вантажів. У зв'язку з цим пріоритетними завданнями нашої держави є забезпечення безпеки і боротьба з кримінальними правопорушеннями на морському судні.

Питання, пов'язані з особливим порядком кримінального провадження на морському судні, досліджували в своїх працях І. О. Данилова, О. О. Кукшинова, В. Ю. Семчук, В. Я. Тація, В. П. Пшонки, А. В. Портнова, В. І. Фрич, О. Б. Комарницька. Дана проблематика нормативно-правового регулювання та правозастосування окремих процедур у межах особливого порядку кримінального провадження на морському судні, не втрачає своєї актуальності.

Метою статті є аналіз законодавства кримінально-процесуального профілю України 2020 р. щодо кримінального провадження на морському судні, яке перебуває за межами України під її прапором.

До суб'єктів, яких закон наділив повноваженнями щодо здійснення необхідних процесуальних дій, спрямованих на припинення

правопорушень, виявлення і фіксацію фактичних даних щодо обставин їх вчинення, а також забезпечення кримінального провадження, передбаченого главою 41 КПК України [3], належать капітансудна України – у разі вчинення кримінального правопорушення на морському судні, що перебуває за межами України під прапором України, якщо це судно приписано до порту, розташованого в Україні (відповідно до ст. 27 Конвенції з морського права) [2].

У разі, якщо капітан судна є потерпілим внаслідок вчинення відповідного кримінального правопорушення, він зобов'язаний призначити іншу службову особу, яку уповноважує на вчинення процесуальних дій (ч. 2 ст. 519 КПК України [3]).

Відповідно до ч. 3 ст. 519 КПК України, службові особи, які здійснювали процесуальні дії, залучаються як свідки до кримінального провадження після його продовження на території України. Вони зобов'язуються надавати пояснення слідчому, прокурору щодо проведення процесуальних дій [3].

Так, під час провадження у порядку, передбаченому главою 41 КПК України, службові особи, зазначені у ч. 1 ст. 519 КПК України, уповноважені на:

– застосування заходів забезпечення кримінального провадження у вигляді тимчасового вилучення майна, здійснення законного затримання особи в порядку, передбаченому КПК України;

– проведення слідчих (розшукових) дій у вигляді обшуку житла чи іншого володіння особи і особистого обшуку без ухвали суду, огляду місця вчинення кримінального правопорушення в порядку, передбаченому КПК України [3].

Процесуальні дії під час кримінального провадження, що проводиться згідно з ч. 2 ст. 520 КПК України, докладно описуються у відповідних процесуальних документах, а також фіксуються за допомогою технічних

засобів фіксування кримінального провадження, крім випадків, коли таке фіксування неможливе з технічних причин.

Підставою для здійснення уповноваженими особами кримінальних процесуальних дій є отримання ними відомостей, що можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення на морському чи річковому судні, що перебуває за межами України. Ці відомості можуть бути одержані із заяв, повідомлень у результаті самостійного виявлення або з будь-якого іншого джерела (ч. 1 ст. 520 КПК України [3]).

Повноваження капітана під час розслідування злочинів на судні, що перебуває у далекому плаванні, полягають в наступному. Так, капітан судна зобов'язаний: попереджувати кримінальні правопорушення; припиняти кримінальні правопорушення; вживати заходів для запобігання завданій шкоди особам, судну, вантажу, які перебувають на ньому; організувати допомогу потерпілим, здійснювати інші заходи щодо запобігання загрози затопленні судна, втрати його морехідних якостей, настання екологічної катастрофи через виливи паливно-мастильних матеріалів, шкідливих речовин, інших тяжких наслідків[7, с. 114].

Слід також додати, що основні положення здійснення кримінального провадження на морському судні, що перебуває за межами України врегульовано Інструкцією про порядок проведення процесуальних дій під час кримінального провадження на морському чи річковому судні України, що перебуває за межами України під прапором України, якщо це судно приписано до порту, розташованого в Україні, від 14 листопада 2012 р. (далі – Інструкція)[5]. Так, відповідно до п. 2.6 Інструкції, якщо капітан судна (уповноважена особа) самостійно виявив або йому з іншого джерела стали відомі обставини, що можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення на судні, він складає відповідний рапорт. До цього рапорту вносяться наступні відомості:

1) дата і час виявлення або надходження з іншого джерела відомостей, що можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення, із зазначенням цього джерела;

2) короткий виклад обставин, що можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення, відомості про заподіяну ним шкоду;

3) попередня правова кваліфікація кримінального правопорушення із зазначенням статті (частини статті) закону України про кримінальну відповідальність;

4) прізвище, ім'я, по батькові та посада службової особи, яка склала рапорт та розпочала досудове розслідування [5].

Капітан судна, або інша уповноважена особа, при першій можливості забезпечує внесення до Єдиного реєстру досудових розслідувань відомостей про кримінальні правопорушення, передбачені пп. 1-7 ч. 5 ст. 214 КПК України [3].

Відповідно до пп. 4.2.6. Інструкції, підставою для застосування капітаном судна (уповноваженою особою) тимчасового запобіжного заходу у вигляді затримання є наявність обґрунтованої підозри у вчиненні особою кримінального правопорушення, а також наявність ризиків, які дають достатні підстави вважати, що підозрюваний може:

а) переховуватися від органів досудового розслідування та/або суду;

б) знищити, сховати або спотворити будь-яку із речей чи документів, які мають істотне значення для встановлення обставин кримінального правопорушення;

в) незаконно впливати на потерпілого, свідка, іншого підозрюваного в цьому ж кримінальному провадженні;

г) перешкоджати кримінальному провадженню іншим чином;

д) вчинити інше кримінальне правопорушення чи продовжувати кримінальне правопорушення, у якому підозрюється [5].

Капітан судна (уповноважена особа) має право затримати особу на строк, необхідний для її доставляння на територію України, та здійснити

при цьому обшук затриманої особи з дотриманням правил, передбачених ч. 7 ст. 223 і ст. 236 КПК України [3]. Відповідно до ст. 67 Кодексу торговельного мореплавства України капітансудна (уповноважена особа) у разі необхідності може направити затриману ним особу і зібрані матеріали в Україну на іншому судні під прапором або з розпізнавальним знаком України, зареєстрованому в Україні [1].

Про затримання особи капітаном судна (уповноваженою особою) складається протокол, в якому, окрім відомостей, передбачених ст. 104 КПК України, зазначаються: координати місця перебування судна, назвасудна, дата і місцевий час (із зазначенням часового поясу) затримання відповідно до положень ст. 209 КПК України; підстави затримання; результати особистого обшуку; клопотання, заяви чи скарги затриманого, якщо такі надходили; повний перелік процесуальних прав та обов'язків затриманого [3].

Надане капітану судна України відповідно до ст. 522 КПК право затримати особу на строк, необхідний для її доставляння на територію України, без вмотивованого рішення суду суперечить вимогам ст. 29 Конституції України – ніхто не може бути заарештований або триматися під вартою інакше як за вмотивованим рішенням суду і тільки на підставах та в порядку, встановлених законом [6, с. 275].

Порядок та умови тримання осіб, затриманих за підозрою у вчиненні кримінального правопорушення, мають відповідати вимогам Закону України «Про попереднє ув'язнення» [4], з урахування перебування у плаванні за межами України.

Матеріали досудового розслідування передаються капітаном судна прокурору в першому порту України на шляху слідування судна або пересилаються капітаном попутного судна, який йде під прапором України в найближчий український порт. Отримані матеріали прокурор надсилає за їх підслідністю.

Відповідно до ч. 2 ст. 523 КПК України подальше досудове розслідування кримінального провадження здійснюється слідчим органом досудового розслідування[8, с. 538].

На нашу думку, у КПК України доцільно було б передбачити транзитне перевезення територією інших держав законно затриманої особи на морському судні, що перебуває за межами України під прапором України, якщо це судно приписано до порту, розташованого в Україні. Це положення доцільно було б відображати у двосторонніх та багатосторонніх договорах, які укладаються Україною з іншими державами[9, с. 118].

Отже, чинне законодавство України, що регулює порядок кримінального провадження на морському судні, містить ряд проблемних положень, зокрема, щодо невизначеності повноважень капітана судна як процесуальної фігури під час затримання осіб та щодо обмеження й звуження деяких прав та законних інтересів підозрюваних осіб.

Потрібно додатково відзначити, що можуть виникнути проблеми із збереженням трупа, скажімо, вбитого, постраждалого від порушень правил техніки безпеки тощо. Для вирішення вказаних питань слід було б передбачити в КПК України окрему главу, присвячену особливостям провадження досудового розслідування у справах про злочин, вчинені на судах, які перебувають у далекому плаванні.

Тому доходимо висновку, що з метою захисту прав та законних інтересів осіб, недопущення їх обмеження та звуження, а також необхідність вирівнювання становища всіх осіб, що гарантується Конституцією України, необхідним є законодавче врегулювання порядку кримінального провадження на морському чи річковому судні. Зазначена проблема є актуальною і, безумовно, потребує подальших досліджень.

Список літератури:

1. Кодекс торговельного мореплавства України від 21.10.1997 Документ 176/95-ВР. Дата оновлення: 13.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/176/95-вр>.

2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй з морського права: від 03.06.1958 й 1960 Документ 995_057. Поточна редакція від 03.06.1999 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_057.
3. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 05.07.2012 № 4651-VI. Дата оновлення: 11.09.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>.
4. Закон України «Про попереднє ув'язнення»: від 11.12.1998 Документ 3352-XII. Поточна редакція від 11.09.2000 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3352-12>.
5. Інструкція про порядок проведення процесуальних дій під час кримінального провадження на морському чи річковому судні України, що перебуває за межами України під прапором або з розпізнавальним знаком України, якщо це судно приписано до порту, розташованого в Україні від 14.11.2012 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/GP12047>.
6. Данилова І. О. Щодо кримінального провадження морському чи річковому судні, що перебуває за межами України під прапором України, якщо це судно приписано до порту, розташованого в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2018 №3. С. 273-277.
7. Кукшинова О.О., Семчук В.Ю. Реалізація повноважень капітана судна під час розслідування злочинів на судні, що перебуває у далекому плаванні: науково-дослідницька стаття. *Південно-Український правничий часопис*. 2018 № 4. С. 113-116
8. Тація В.Я., Пшонки В.П., Портнова А.В. Кримінальний процесуальний кодекс України: наук. практ. комент / за заг. ред. Харків. Право, 2012. 1432 С.
9. Фрич В.І., Комарницька О.Б. Щодо законного затримання особи на повітряному, морському чи річковому судні, що перебуває за межами України під прапором або з розпізнавальним знаком України, якщо це судно приписано до порту, розташованого в Україні. *Часопис цивільного і кримінального судочинства*. 2013. № 5 (14). С.111-120

Гончар Є. С.

Науковий керівник: Філіпова Н. А.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія

управління персоналом»,

м.Ізмаїл

СПАДКОВЕ ПРАВО. СКЛАД СПАДЩИНИ. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ, ЯКІ НЕ ВХОДЯТЬ ДО СКЛАДУ СПАДЩИНИ

Спадкове право – одна з самих складних але самих цікавих, з точки зору науки, галузей цивільного права. Воно відображає не лише політичні, соціальні чи економічні сфери життя суспільства, а й сімейні та шлюбні відносини. На правовідносини у галузі спадкового права значно впливає рівень життя суспільства, його традиції та звичаї і навіть такі цінності як гуманність, добросовісність, справедливість та багато інших. Виникнення такої галузі як спадкове право тісно пов'язано з розвитком родинних та шлюбних відносин, та розвитку галузі приватної власності. Оскільки потреба вирішення питання про можливість визначення долі власного майна після смерті з часом лише збільшувалась. А рівень урегульованості

цього питання прямо впливає на стабільність та гармонію у відносинах приватної власності. Для будь якої людини та суспільства загалом участь у визначенні та розподілі майнових прав є принципово важливою. Отже рівень розвитку галузі спадкове право є дуже важливим для життя будь-якого суспільства, оскільки вирішення значної кількості питань у інтересах громадян залежить саме від доцільності та обґрунтованості регулювання відносин у інституті спадкового права.

Спадкове право як правило визначають як сукупність правових норм, що регулюють порядок переходу майнових прав (або майна) особи, що померла (спадкодавця) до іншої особи (спадкоємця) в відповідному до законодавства порядку [1, с. 18].

На думку О. С. Іоффе, спадкове право – це сукупність норм, що регламентують зумовлені смертю особи правовідносини щодо наступництва майнових, а у разі необхідності і немайнових прав і обов'язків [2, с. 283].

Науковець Є. І. Фурса, розглядаючи спадкове право у ракурсі цивільно-правового характеру, який має визначати та зумовлювати поведінку суб'єктів правовідносин, які виникають з приводу спадщини, зазначає, що повноважні особи повинні здійснювати певне додаткове регулювання в спадковому процесі [3, с. 7].

Інші вчені відзначають інститут спадкового права як сукупність норм, що регламентують суспільні правовідносини, виникнення яких пов'язане зі смертю фізичної особи і переходом майнових та немайнових прав та обов'язків до спадкоємців [4, с. 896].

Якщо брати до уваги універсальний та сингулярний порядок наступництва прав та обов'язків, то В. В. Васильченко визначає спадкове право як інститут цивільного права, який представляє собою сукупність гарантованих державою норм, які регулюють відносини у сфері переходу прав і обов'язків фізичних осіб, від спадкодавця до спадкоємців у порядку сингулярного та універсального правонаступництва [5, с. 118].

Отже, спадкове право – це один із найстаріших інститутів науки про право. Воно представляє собою систему встановлених та санкціонованих державою норм, що регулюють відносини, з питань переходу визначених законом прав та обов'язків фізичної особи, що померла, до спадкоємців в порядку універсального правонаступництва.

Ознаками спадкового права можна виділити наступні:

- перехід прав і обов'язків;
- порядок правонаступництва закріплений законодавством;
- зміст та межі прав що підлягають наступництву визначені законодавцем;
- спадкодавець визначає спадкоємця, а у разі відсутності його заповіту дане питання врегульовує законодавець.

Предмет спадкового права складають суспільні відносини, які виникають з приводу смерті фізичної особи. Юридичні особи не можуть бути спадкодавцями, оскільки смерть юридичної особи – це її ліквідація або реорганізація, які визначаються відповідним законом. Якщо відсутній об'єкт правонаступництва, то виникнення таких відносин неможливе.

Слід зазначити, що права і обов'язки спадкодавця підлягають переходу як єдине ціле, отже відбувається «універсальне правонаступництво». Сингулярне правонаступництвovідрізняється від універсального тим, що до спадкоємця переходять не всі права і обов'язки або їх частина як єдине ціле, а лише обов'язок (або певне право). Наприклад, якщо спадкодавець у заповіті покладає на спадкоємця обов'язок передати певну річ, отримана із спадщини, третій особі. Ця третя особа буде виступати сингулярним правонаступником тому, що отримує певні права (або обов'язки) не прямо від спадкодавця, а через спадкоємця.

Відповідно до ст. 1218 ЦК України до складу спадщини входять сукупність усіх прав та обов'язків, що належали спадкодавцю на момент відкриття спадщини та які не припинилися у результаті його смерті [11].

Отже, виходячи із змісту статті спадщину слід розглядати як чітко визначену сукупність прав та обов'язків.

Питання про визначення складу спадщини розглядалось у працях відомих українських вчених таких як: В. В. Васильченко, В. К. Дроніков, І. В. Жилінкова, Ю. О. Заїка та інших. Велике значення у дослідженні цієї проблеми мають науково-практичні коментарі до ЦК України, розроблені колективами авторів [6;7].

На думку В. К. Дронікова, під спадщиною слід розуміти певну сукупність прав і обов'язків спадкодавця, які переходять до наступників як єдине ціле [3, с. 15]. Схожі наукові позиції відстоюють і такі вітчизняні вчені як І. В. Спасибо-Фатєєва та Ю. О. Заїка, які вважають, що спадщина – це комплекс прав та обов'язків що є єдиним цілим [8, с. 13]. Такий зміст терміну «спадщина» є доволі вдалим та має практичне значення. Це відображено у нормах спадкового права, які регламентують відносини про прийняття спадщини (ст. 1268 ЦК України [11]), відносини у результаті прирощення спадкових часток (ст. 1275 ЦК України [11]), особливості відповідальності спадкоємців по боргах спадкодавця (ст. 1282 ЦК України [11]).

Доволі відомим і майже загальновизнаним науковим підходом визначення складу спадщини, який будується на законодавстві, є виділення активу і пасиву спадщини. Як правило про актив і пасив говорять як про складові спадщини. До активу відносять права, а до пасиву – обов'язки спадкодавця [8, с. 14]. Багато науковців, які дотримуються думки, що спадщина є сукупністю прав і обов'язків, підтверджують це, навіть вказують які саме права і обов'язки входять до складу, або навпаки виділяють виняткові випадки [9, с. 11; 10, с. 70]. В положеннях ст. 1219 ЦК України законодавець визначає права та обов'язки, що не входять до складу спадщини [11].

Традиційним підходом до визначення складу спадщини в науковій літературі з цивільного права є встановлення певних критеріїв для

визначення складу спадщини. Науковець А. О. Гелич виділяє наступні узагальнюючі критерії, які дають можливість систематизувати вимоги норм законодавства до складу спадщини:

- можуть входити тільки права і обов'язки фізичної особи, що померла, належні їй у час відкриття спадщини;

- зазвичай до спадщини відносяться лише цивільні права і обов'язки, а ті, що носять публічно-правовий характер, відносяться до складу спадщини тільки у випадках, що безпосередньо зазначені у законодавстві;

- права та обов'язки в адміністративних, трудових, державно-правових та інших правовідносинах, у тому випадку, якщо вони не отримали цивільно-правового характеру не переходять;

- до складу спадщини може входити право на захист певних особистих немайнових прав, але лише у випадках передбачених законодавством;

- перелік особистих немайнових прав і обов'язків, що підлягають спадкуванню, зазначений у законодавстві є вичерпним;

- важливою і невід'ємною умовою для передачі прав та обов'язків є законність їх походження або виникнення. Наприклад, майно, що спадкодавець отримав злочинним шляхом, не може ввійти до складу спадщини;

- до складу спадщини можуть увійти лише ті права і обов'язки, виконання яких не потребує особистої участі спадкодавця, будь-то у якості боржника чи кредитора;

- юридичною основою визначення та систематизації прав та обов'язків, що мають входити до складу спадщини, є правові норми спадкового права [1, с. 76].

У ст. 1219 ЦК України визначено перелік прав та обов'язків, що не можуть увійти до складу спадщини. До них відносяться особисті немайнові права, тобто ті що нерозривно пов'язані із спадкодавцем [11]. Згідно ст. 271 ЦК України, до особистих немайнових прав відносяться право визначати свою поведінку, право на життя, право на свободу і

недоторканність, право на охорону здоров'я, на свободу пересування та інші доволі відомі нам права [11]. Тобто, до складу спадщини не можуть належати ті права, які стосуються особистості спадкодавця. Однак ст. 277 ЦК України надає право близьким родичам спадкодавця на спростування інформації, поширенням якої завдано шкоду особистим немайновим правам померлого. Члени сім'ї мають право бути присутніми при дослідженні причин смерті та ознайомитись із висновками щодо них, а також мають право оскаржити ці висновки в судовому порядку за ст. 285 ЦК України [11].

Не передається у спадщину право на членство у громадських об'єднаннях та у товариствах, право на отримання заробітної плати, аліментів, стипендії або інших виплат, які належали померлому і не були отримані їм.

Список літератури:

1. Заїка Ю.О. Становлення і розвиток спадкового права в Україні: дис. докт. юрид. наук. Київ, 2007р. 288 с.
2. Иоффе О.С. Советскоегражданское право. Курс лекций. Ч. III. Ленинград, Изд-во Ленингр. ун-та, 1965 г., 494 с.
3. Фурса С.Я., Фурса Є.І. Спадкове право. Теорія і практика: Навч. посіб. Київ: Атіка, 2002р., 496 с.
4. Харитонов Е.О., Саниахметова Н.А. Гражданское право Украины: Учебник. Изд. 2-е. Харьков: ООО «Одиссей», 2005 г., 960 с.
5. Васильченко В.В. Визначення поняття спадкового права в об'єктивному значенні. Юридичний вісник. 2003. № 3. С.118–124.
6. Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України: В 4 т. /за ред. А. Г. Ярема, В. Я. Карабань, В. В. Кривенко, В. Г. Ротань. Т. 2. Київ: А.С.К.; Севастополь: Ін-т юрид. досліджень, 2004р. 864 с.
7. Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України: В 4-х т. / за ред. А. Г. Ярема, В. Я. Карабань, В. В. Кривенко, В. Г. Ротань. Т. 3. Київ: А.С.К.; Севастополь: Ін-т юрид. досліджень, 2006р., 792 с.
8. Спасибо-Фатеева І. Склад спадщини. *Нотаріат для вас*. 2009. № 11. С. 13–17.
9. Антимонов Б. С. Советское наследственное право. Москва: Госюриздат, 1955 г. 621 с.
10. Дрониов В. К. Наследственное право Украинской ССР. Київ: Вища школа, 1974р., 159 с.
11. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Дата оновлення: 01.01.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

Константинова В. М.

Науковий керівник: к.ю.н. Стрілець Г. О.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія

управління персоналом»,

м.Ізмаїл

ВТІЛЕННЯ В ЖИТТЯ РІШЕНЬ СУДУ ПО СТЯГНЕННЮ АЛІМЕНТІВ ВИКОНАВЧОЮ СЛУЖБОЮ

Виконавче провадження є останньою стадією судового процесу, яке допомагає особі досягнути його відновлення порушеного права. Тому, воно потребує детального вивчення всіх нюансів застосування на практиці. Дослідження особливостей виконавчого провадження дозволяє своєчасно виявити проблеми, які в подальшому можуть вплинути на його виконання боржником та стягувачем.

На сьогодні ступінь виконання рішень судів, зокрема з аліментних зобов'язань, не можна визнати задовільним. Це одна з причин виникнення заборгованості за аліментами.

Держава захищаючи права громадян та доводячи до кінця втілення в життя рішень суду створила спеціальний орган – Державну виконавчу службу, яка за заявою осіб та наявними виконавчими документами відкриває виконавче провадження щодо виконання судових рішень.

Відповідно до ст.1 Закону України «Про виконавче провадження» виконавче провадження – це завершальна стадія судового провадження яке закінчується примусовим виконанням судових рішень та рішень інших органів (посадових осіб) [1].

Відповідно до ст.3 Закону України «Про виконавче провадження», основними видами виконавчих документів, що підлягають примусовому виконанню є:

– виконавчі листи;

- судові накази;
- ухвали, постанови судів у всіх видах правових проваджень
- виконавчі написи нотаріусів;
- посвідчення комісій по трудових спорах;
- постанови державних та приватних виконавців;
- рішення Європейського суду з прав людини з урахуванням випадків, передбачених міжнародним законодавством України та інші[1].

Законодавцем створено два органи примусового виконання рішень – державні та приватні виконавці.

Державні виконавці виконують всі види виконавчих документів без винятків, а приватні виконавці обмежені у своїх діях вони не можуть виконувати наступні виконавчі документи:

- 1) рішення про відібрання і передання дитини, встановлення побачення з нею або усунення перешкод у побаченні з дитиною;
- 2) рішення, за якими боржником є держава, державні органи, Національний банк України, органи місцевого самоврядування, їх посадові особи, державні та комунальні підприємства, установи, організації, юридичні особи, частка держави у статутному капіталі яких перевищує 25 відсотків, та/або які фінансуються виключно за кошти державного або місцевого бюджету;
- 3) рішення, за якими боржником є юридична особа, примусова реалізація майна якої заборонена відповідно до закону;
- 4) рішення, за якими стягувачами є держава, державні органи;
- 5) рішення адміністративних судів та рішень Європейського суду з прав людини;
- 6) рішення, які передбачають вчинення дій щодо майна державної чи комунальної власності;
- 7) рішення про виселення та вселення фізичних осіб;

- 8) рішення, за якими боржниками є діти або фізичні особи, які визнані недієздатними чи цивільна дієздатність яких обмежена;
- 9) рішення про конфіскацію майна та інші.

За Законом державний або приватний виконавець стягує з боржника аліменти у розмірі, визначеному виконавчим документом, але не менше мінімального гарантованого розміру, передбаченого Сімейним кодексом України[6]. Аліменти можуть сплачуватися: у частці від доходу матері, батька або в твердій грошовій формі.

У разі самотійного надіслання стягувачем виконавчого документа безпосередньо підприємству, установі, організації, фізичній особі - підприємцю чи фізичній особі, зазначеним у ч. 1 ст. 7 Закону України «Про виконавче провадження» індексація розміру аліментів, визначеного у твердій грошовій сумі, проводиться, якщо інше не передбачено у виконавчому документі чи у договорі між батьками про сплату аліментів на дитину, відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» [1; 3]. Якщо індексацію аліментів призначено у твердій грошовій сумі державний або приватний виконавець, то вони керуються порядком встановленим Кабінетом Міністрів України[4].

У разі наявності заборгованості із сплати аліментів, сукупний розмір якої перевищує суму платежів за три місяці, стягнення може бути звернено на майно боржника, якщо існує непогашена заборгованість.

Визначення суми заборгованості із сплати аліментів, присуджених як частка від заробітку (доходу), визначається виконавцем у порядку, встановленому Сімейним кодексом України[6].

Законодавець зобов'язав виконавця обчислювати розмір заборгованості із сплати аліментів щомісяця, а також проводити індексацію розміру аліментів відповідно до ч. 1 ст. 71 Закону України «Про виконавче провадження» [1].

Виконавець зобов'язаний повідомити про розрахунок заборгованості стягувачу і боржнику у таких випадках:

- 1) надходження виконавчого документа на виконання від стягувача;
- 2) подання заяви стягувачем або боржником;
- 3) надіслання постанови на підприємство, в установу, організацію, до фізичної особи - підприємця, фізичної особи, які виплачують боржнику відповідно заробітну плату, пенсію, стипендію чи інші доходи;
- 4) надіслання виконавчого документа за належністю до іншого органу державної виконавчої служби;
- 5) закінчення виконавчого провадження[2].

Законодавець встановив з яких саме доходів боржника можливо утримувати аліменти:

—для працівників утримується з усіх видів заробітку і додаткових винагород як за основною роботою, так і за роботою за сумісництвом (перелік встановив Кабмін, проте він не є вичерпним).

- стипендії;
- пенсії не більше 50%;
- допомоги по державному соціальному страхуванню,
- допомоги по тимчасовій непрацездатності, а також допомоги по безробіттю тощо.

Але законодавець визначив з яких доходів аліменти не утримуються:

- компенсації працівникові за невикористану відпустку;
- допомоги на лікування;
- допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами;
- матеріальної допомоги осіб, які втратили право на допомогу по безробіттю;
- одноразової допомоги при народженні дитини;
- державної допомоги на поховання;
- допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

– допомоги на дітей, які перебувають під опікою чи піклуванням та інші [1].

У разі виникнення заборгованості по аліментам з вини особи, яка зобов'язана сплачувати аліменти за рішенням суду, одержувач аліментів має право на стягнення неустойки (пені) у розмірі 1% від суми несплачених аліментів за кожен день прострочення від дня прострочення сплати аліментів до дня їх повного погашення або до дня ухвалення судом рішення про стягнення пені, але не більше 100 % заборгованості. Неустойка не сплачується, якщо платник аліментів є неповнолітнім.

У разі наявності заборгованості зі сплати аліментів, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за чотири місяці, державний виконавець може виносити вмотивовані постанови та скасувати їх тільки після погашення заборгованості зі сплати аліментів у повному обсязі:

- 1) про встановлення тимчасового обмеження боржника у праві виїзду за межі України;
- 2) про встановлення тимчасового обмеження боржника у праві керування транспортними засобами;
- 3) про встановлення тимчасового обмеження боржника у праві користування вогнепальною мисливською, пневматичною та охолощеною зброєю, пристроями вітчизняного виробництва для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами не смертельної дії;
- 4) про встановлення тимчасового обмеження боржника у праві полювання.

На жаль на теперішній час в Законі існує певна прогалина, а саме, коли стягувач, тобто один із батьків помер – хто буде стягувачем, або чи буде закриватися виконавче провадження при відсутності спадкоємців померлого стягувача? За діючим законодавством аліменти стягуються на дитину і є власністю саме дитини, але дитина до досягнення повноліття не має право розпоряджатися власними коштами, тому аліменти

виплачуються саме стягувачу (це є один із батьків дитини, піклувальник, опікун).

Тепер розглянемо ситуацію: коли помер не боржник, а стягувач. Після смерті стягувача(одного з батьків) закривається виконавче провадження і може відкритись тоді, коли буде призначений новий опікун або піклувальник дитини. На вирішення цього питання є три випадки:

Перший випадок: боржник стає єдиним законним піклувальником і тому аліменти вже ніхто не буде сплачувати та заборгованість анулюється.

Другий випадок: якщо опікуном або піклувальником є інша третя особа, то вона повинна звернутися до суду про встановлення розміру аліментів і «пройти знову весь шлях» з урахуванням заборгованості, яка не виплачувалась до моменту смерті та з дати смерті до дня офіційного призначення піклувальника або опікуна дитини.

Третій випадок: іноді від дитини відмовляється боржник і інших піклувальників або опікунів немає. Для захисту прав дитини держава стає офіційним піклувальником, Законом не встановлено на який рахунок буде сплачуватись аліменти від боржника: на рахунок дитини яка може ними розпоряджатися тільки після досягнення повноліття або на рахунок держави, яка за ці кошти буде утримувати дитину. Нажаль на теперішній час законом ці питання не врегульовані.

Список літератури:

1. Про виконавче провадження: Закон України від 02.06.2016 р. № 1404-VIII. Дата оновлення: 10.12.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19>
2. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів: Закон України № 1403-VIII. Дата оновлення: 03.07.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19>
3. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 р. № 1282-XII. Дата оновлення: 11.10.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>
4. Про перелік видів доходів, які враховуються при визначенні розміру аліментів на одного з подружжя, дітей, батьків, інших осіб: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.02.1993 р. № 146. Дата оновлення: 01.06.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/146-93-п>
5. Про затвердження Порядку формування і ведення Єдиного реєстру приватних виконавців України: Наказ Міністерства юстиції України від 05.08.2016 № 2431/5. Дата оновлення: 14.05.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1125-16>
6. Сімейний кодекс України: Закон України від 10.01.2002 р. № 2947-III. Дата оновлення: 01.01.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>

Ніколаєва М. М.

Науковий керівник: к.ю.н. Переверза О. Я.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія
управління персоналом»,
м.Ізмаїл

ВИКОРИСТАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ РОЗШУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Оперативно-розшукова діяльність в процесі історичного розвитку держави здійснювалася з метою успішної боротьби зі злочинністю спеціально уповноваженими державними органами. Основним її призначенням була ефективний захист за допомогою оперативно-розшукових заходів, що охороняються законом інтересів держави, власності і прав громадян. Дані положення визначають державний характер цього виду діяльності та її місце в системі заходів боротьби зі злочинністю.

Вперше наукове обґрунтування поняття ОРД як виду суспільної практики було дано А.Г. Лікарем: «ОРД є засноване на законах і підзаконних актах система розвідувальних (пошукових) заходів, здійснюваних переважно негласними засобами і методами з метою запобігання і розкриття злочинів і розшуку злочинців, що сховалися» [2, с. 25]. По мірі розвитку інституту ОРД дане визначення зазнавало уточнень.

Державний характер ОРД визначає її положення в системі державних заходів боротьби зі злочинністю. Сучасну боротьбу зі злочинністю, в якій беруть участь оперативні служби, не можна уявити тільки як сукупність конкретних заходів щодо запобігання і розкриття злочинних проявів. Даний процес являє собою складний комплекс соціально-економічних, правових, спеціальних та інших заходів, що проводяться всіма державними

органами і громадськими організаціями.ОРД проводиться в двох взаємодоповнюючих формах – гласною і негласною.

У досліджуваній діяльності комплексно використовуються як гласні, так і негласні форми, проте перевага віддається негласним. Це обумовлено тим, що припинити і розкрити ряд неочевидних, замаскованих злочинів за допомогою тільки слідчих дій або голосних заходів адміністративного характеру практично неможливо, а тому вкрай важко забезпечити невідворотність кримінальної відповідальності для осіб, які їх вчинили.

Основні завдання оперативно-розшукової діяльності:

- виявлення, попередження, припинення і розкриття правопорушень, а також виявлення і встановлення осіб, їх підготовляють, які роблять чи вчинили;
- здійснення розшуку осіб, які переховуються від органів дізнання, слідства і суду, ухиляються від кримінального покарання, а також розшуку безвісти зниклих;
- добування інформації про події або дії, що створюють загрозу державній, військовій, економічній або екологічній безпеки[2,с.32].

Методи припинення можуть бути найрізноманітнішими: затримання особи на стадії підготовки правопорушення; вилучення предметів, пристосувань, речовин, знарядь, приготованих для вчинення правопорушення; проведення раптових інвентаризацій (за оперативними даними) та ін.

Перш за все кримінальний процес – це діяльність спеціальних державних органів та їх посадових осіб. Діяльність цих органів є різновидом державної діяльності, що складається в розкритті, попередньому розслідуванні правопорушень, вирішенні кримінальних справ в суді, а також перевірці законності і обґрунтованості винесених судових рішень [5].

Без кримінального процесу норми матеріального (кримінального) права забороняють під страхом кримінальної відповідальності певні дії, які можуть бути реалізовані. Вчинення забороненого кримінальним законом діяння саме по собі не тягне «автоматичної» реалізації кримінальної відповідальності. До такої може призвести лише цілеспрямована діяльність компетентних державних органів і посадових осіб: органів дізнання, дізнавача, слідчого, прокурора, суду і судді.

Використання результатів ОРД в доведенні по кримінальних справах має велике значення в боротьбі зі злочинністю, захисту від протиправних посягань прав і законних інтересів громадян, інтересів суспільства і держави. Разом з тим не можна не враховувати реально існуючий ризик негативних побічних наслідків цієї діяльності. ОРД за своїм характером і особливостям чревата небезпечними порушеннями прав і свобод людини. Саме тому використання оперативно-розшукових засобів вимагає обережності і повинно бути чітко регламентовано законом. У Законі України «Про оперативно-розшукову діяльність» відсутнє поняття результатів ОРД, проте Інструкція з організації органу дізнання, слідчого, прокурора або до суду передбачає, що під результатами ОРД розуміються фактичні дані, отримані оперативними підрозділами в порядку, встановленому Законом України «Про оперативно-розшукову діяльність», про ознаки підготовлюваного, що здійснюється або вчиненого правопорушення, про осіб, що підготовляють, які роблять чи які вчинили правопорушення, які сховалися від органів дізнання, слідства і суду, ухиляються від виконання покарання і без вісті зниклих, а також про події або дії, що створюють загрозу державній, військовій, економічній або екологічній безпеки України [3, с. 49].

Результати ОРД можуть служити основою для формування всіх видів доказів, створювати умови і передумови для їх встановлення. Результати ОРД відображаються в службових документах (рапортах, довідках, зведеннях, актах, звітах і т.п.). До оперативно-службових документів

можуть додаватися предмети і документи, отримані під час проведення оперативно-розшукових заходів.

Згідно Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність», результати ОРД можуть бути використані в доведенні по кримінальних справах відповідно до положень кримінально-процесуального законодавства, що регламентують збирання, перевірку та оцінку доказів [1].

У законодавстві передбачені й на практиці застосовується дві форми використання результатів ОРД в доведенні по кримінальних справах. Це, по-перше, використання результатів даної діяльності для підготовки і здійснення слідчих і судових дій, по-друге, уявлення відповідними органами даних (інформації), отриманих в ході ОРД, про обставини, які підлягають встановленню у справі і використовуваних відповідно до кримінально процесуальним законом для формування доказів [1].

Ці дві форми пов'язані з питанням про форми межох ознайомлення слідчого з оперативними матеріалами. Маючи в своєму розпорядженні отриманими оперативним шляхом матеріалами, в яких міститься найрізноманітніша інформація, слідчий може нею скористатися при підготовці і здійсненні слідчих дій або в якості доказової бази у кримінальних справах [2, с. 31].

Використання слідчим результатів ОРД для підготовки і здійснення дій, як правило, не викликає ускладнень, так як оперативні матеріали не мають самостійного значення і є лише орієнтирами в розслідуванні. Проблема полягає в тому, щоб використовувати ці дані, які не розшифровуючи негласного способу їх отримання. Слідчому можуть повідомлятися дані про ще не доведених процесуальним шляхом обставини правопорушення, про спільників підозрюваного (обвинуваченого), про місце знаходження викраденого або знарядь кримінального правопорушення і т.д. Отримавши такі дані, слідчий може відповідним чином побудувати допит підозрюваного (обвинуваченого),

правильно провести обшук, отримавши в результаті цього необхідні докази.

Проблеми викликає використання результатів ОРД в якості доказів у кримінальних справах, так як в цьому випадку необхідно, зберігаючи конспіративний характер оперативно-розшукових заходів, знайти способи інтерпретації їх результатів і перетворення оперативної інформації в докази.

Таким чином, проблема використання матеріалів ОРД в кримінальному процесі, зокрема на попередньому слідстві, в даний час особливо актуальна. Це пов'язано перш за все з посиленням організованості злочинності, її професіоналізацією, з ростом активності протидії правоохоронним органам, випадками загрози, шантажу, спрямованих проти свідків, потерпілих та інших осіб [3, с. 50].

Оперативні дані мають те ж першоджерело, що і докази (результати слідчих дій), відображені зовні сліди події з ознаками криміналу, однак їх форма істотно відрізняється від доказів. Відмінності проводяться по мірі достовірності що міститься в них інформації. Однак це судження потребує уточнення, бо достовірність ступенів не має. Різниця полягає в тому, що отримані в результаті цієї діяльності оперативні дані не можуть використовуватися в кримінально-процесуальному доведенні безпосередньо, а повинні перетворюватися в докази відповідно до процесуального закону.

Результати ОРД найчастіше вводяться в кримінальний процес в якості таких доказів, як документи або речові докази. Однак, в деяких випадках ОРД може служити базою для формування такої категорії доказів, як інші документи. Документи, складені під час здійснення оперативно-розшукового заходу, самі по собі не є іншими документами. Матеріали, які виходять від органу, що здійснює ОРД, можуть розглядатися в цій якості, якщо носять засвідчувальний характер і містять необхідні реквізити (наприклад, постанова про подання органами розслідування результатів

ОРД, довідка, акт або рапорт про проведення оперативно-розшукового заходу) [2].

Ухвалення рішення про використання результатів ОРД в доведенні по кримінальній справі повинно включати не тільки позитивні відповіді на питання, пов'язані з відношенням до кримінальної справи даних, які містяться в справах оперативного обліку, неможливістю без них встановити суттєві обставини, вибором виду доказів, через які вони будуть введені в кримінальний процес, а й з поданням органам розслідування відомостей, необхідних для формування, перевірки та оцінки відповідних доказів в процесі доказування [4].

Список літератури:

1. Про оперативно-розшукову діяльність: Закон України від 18.02.1992 р. № 2135-ХІІ. Дата оновлення: 11.09.2020 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2135-12>
2. Бандурка О.М. Оперативно-розшукова діяльність. Частина 1: Підручник. Харків: Вид-во Нац ун-ту внутр. справ, 2002. 336с.
3. Гончан Ю. А. Проблемы, возникающие в уголовном процессе в связи с использованием оперативно-розыскных мероприятий. *Уголовное судопроизводство*. 2008. № 4. С.46–57
4. Зникий В. К. Использование оперативно-розыскной информации в уголовно-процессуальном доказывании: дис. . канд. юрид. наук: 12.00.09. Томск, 1998. 180 с.
5. Шинкаренко І. Р., Шинкаренко І. О., Кириченко О. В. Правове регулювання оперативно-розшукової діяльності та здійснення негласних слідчих (розшукових) дій (структурно-логічні схеми): навч. посібник. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ; Ліра ЛТД, 2015. 272 с.

Філіпова Н. А.

магістр права, викладач кафедри права

Пенчев С. Е.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія
управління персоналом»,
м.Ізмаїл

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СВІТОВОЇ ПАТЕНТНОЇ АКТИВНОСТІ

Тенденція стосовно збільшення кількості заявок на патентування, які було подано в усьому світі, зазнала свого продовження і в у 2019 році. Загальна кількість патентних заявок, які були подані новаторами в сфері інтелектуальної власності, склала близько 3 мільйонів, при цьому Китай по кількості таких заявок значно випередив слідуючи за ним у списку Сполучені Штати Америки, Японію та Корею разом взяті [1].

Згідно інформації, яка наведена у доповіді Всесвітньої організації інтелектуальної власності (далі – ВОІВ) «Світові показники інтелектуальної власності» за 2019 рік, яка була оприлюднена 07 грудня 2020 р., в 2019 році простежувалася світова тенденція до зростання кількості патентних заявок на торговельні марки та промислові зразки. При цьому, як зазначено в даному документі, кількість заявок на отримання патентів дещо знизилася (на цілих 3%) внаслідок зниження попиту в Китаї, який є одним із центрів створення та запровадження власності інтелектуального характеру. Проте, зросли показники діяльності в сфері торговельних марок та промислових зразків – на 5,9% та 1,3 % відповідно [2].

Слід вказати, що при підготовці доповіді World Intellectual Property Indicators 2019 біло здійснено збір та аналіз відомостей з інтелектуальної власності близько 150 національних відомств задля забезпечення

отримання інформації, яка може бети корисною для інвесторів, науковців, директивним органам, а також особам, які зацікавлені в інформації стосовно світових тенденцій в сфері творчості та інновацій.

За підсумками 2019 року лідерами в сфері власності інтелектуального характеру за кількістю заявок на патентування, які було прийнято, знову стали відомства Китаю (1,4 мільйона заявок), США (621 453 заявок), Японії (307 969 заявок), Корейське відомство інтелектуальної власності (218 975 заявок) та Європейське патентне відомство (181 479 заявок) (Рис. 1). Загалом, на вказані відомства прийшлося 84,7% загальносвітового обсягу патентних заявок. Збільшення кількості заявок мало місце в Республіці Корея (+4,3%), Європейському патентному відомстві (+4,1%) і США (+4,1%), в той час, як в Китаї (-9,2%) та Японії (-1,8%) спостерігалось зниження. Зниження кількості заявок в Китаї пояснюється скороченням на 10,8% кількості заявок на отримання патентів від резидентів [2] .

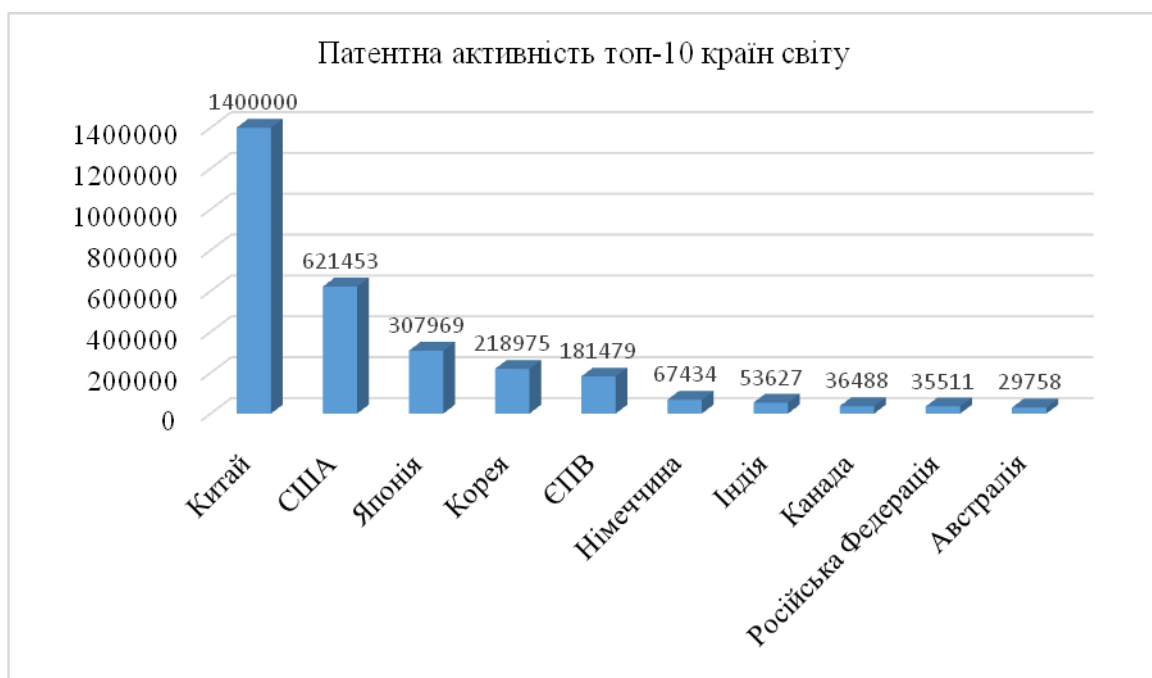


Рис. 1. Патентна активність топ-10 країн світу

Як бачимо, в першу десятку держав також потрапили Німеччина (67 434 заявок), Індія (53 627 заявок), Канада (36 488) та Австралія (29 758). Для вказаних держав притаманні дещо різні тенденції: в Канаді (+0,9%) та в Індії (+7,1%) відбулося збільшення кількості заявок, а в Австралії (-0,7%) та Німеччині (-0,7%) – зниження їх кількості.

По кількості заявок, які були подані закордоном, беззаперечним лідером залишилися заявники із США (236 032 заявок), наступними були заявники із Японії (206 758 заявок) та Німеччина (104 736 заявок). Щодо китайських заявників, то ними було подано досить незначну, у порівнянні із вказаними країнами, кількість іноземних заявок – всього близько 84 279 заявок.

Згідно доповіді ВОІВ «Світові показники діяльності в галузі інтелектуальної власності», у 2019 році в усьому світі було видано близько 1,60 мільйонів патентів. Після того як впродовж останніх років показник патентів, які було видано, збільшувався досить швидко, в 2019 році було помічено невелике збільшення, на рівні 0,4 %. Дана обставина, передусім, обумовлена зниженням кількості патентів, які було видано в Японії, яке в 2019 році видало на 40 000 патентів менше, ніж у 2018 році [1].

На початку вересня 2020 р. ВОІВ розмістив Глобальний інноваційний індекс (GII), який представляє собою оцінку діяльності в сфері інновацій в державі на основі 79 показників [3]. В даному індексі 2020 року аналізується вплив стимулюючих інноваційних заходів на економічне зростання і розвиток як держав з високим рівнем прибутків, так і держав, які ще перебувають в процесі розвитку, задля забезпечення їх зростання за допомогою різних стратегій інноваційно-орієнтованого характеру. Проте, не всім державам вдається однаково успішно підіймати власний потенціал в інноваційній сфері.

Як вбачається з Глобального інноваційного індексу 2020 року, Україна на загальному рейтингу опустилася в порівнянні з тогорічним рейтингом та зайняла 45 місце поміж 131 держави.

В таблиці рейтингу наша держава розташувалася між Тайландом та Румунією, які, відповідно, посіли 44 і 46 місце. Значення вітчизняного індексу інновацій склало 36,45 балів, що є більшим за середнє значення індексу серед країн з рівнем прибутку нижче середнього (29,5), проте все ще значно не дотягує до рівня Європи (47,2) [3].

Крім цього, в рамках Глобального інноваційного індексу дослідники класифікували держави на три основні сегменти – лідери, учні та нерозвинені держави – в залежності від розміру ВВП на одного громадянина при оцінці впливу на останнього ринків інноваційного характеру. Україна посіла місце в сегменті «учні», що означає, що наша держава рухається вперед на шляху до лідерства в сфері інноваційного лідерства. Місце розташування України на цій схемі не змінилося, так як згідно Глобального інноваційного індексу 2019 року Україна так само перебувала ближче до центру кривої в сегменті «учні».

Також в даній індексу відображені 10 найкращих представників по кожному показнику в даній групі прибутків. Перші 28 місць по ГІІ посідають країни, які є високорозвиненими. Так само як і у 2019 році – Швейцарія, Велика Британія і США перебувають у верхній десятці за трьома головними показниками.

Таким чином, відповідно до вказаних аналітичних досліджень, вітчизняна інноваційна успішність належить до групи прибутків нижче середнього.

Існування таких великих розбіжностей в головних показниках стану наукового потенціалу та готовності економіки в активізації діяльності інноваційного характеру, ще раз доводить хронічну неспроможність використання Україною можливостей для інноваційного зростання з використанням власних ресурсів, а також про існування загрози

руйнування потенціалу країни в науково-технічній сфері внаслідок його довгочасної незатребуваності.

Слід вказати, що ВОІВ активно допомагає таким державам, як Україна, у створенні своєї власної програми розвитку в сфері інноваційного характеру. Так, організацією було надруковано достатньо посібників, яка мають на меті сприяти в процесі створення вітчизняної стратегії, одним із яких є опитувальник – «PURPOSE OF THE QUESTIONNAIRE», який було розроблено співробітниками ВОІВ та опублікованов 2016 році. Вказаний опитувальник призначений для роботи в якості підказок для викриття проблем та захисту власності інтелектуального характеру, а також одержання додаткової інформації стосовно таких проблем [4, с. 7].

З метою активізації співробітництва з ВОІВ, Україною ще у 2002 році було підписано Угоду про співробітництво між Кабінетом Міністрів України та ВОІВ, на підставі якої в подальшому постійно узгоджувалися Програми співробітництва між Державною службою інтелектуальної власності України та ВОІВ [5, с. 62].

У 2019 році наша держава приймала активну участь в роботі керівних та робочих органів ВОІВ, а саме в роботі 61-ї серії засідань Асамблей держав-членів Всесвітньої організації інтелектуальної власності, в процесі яких було обговорено показники виконання програми та бюджету ВОІВ у 2018 році, затверджені бюджет на 2020–2021 роки, звіти Комітету з питань розвитку та інтелектуальної власності, Постійного комітету з авторського права та суміжних прав, Консультативного комітету із захисту прав, Міжурядового комітету з інтелектуальної власності, генетичних ресурсів, традиційних знань і фольклору, питань які стосуються Мадридського, Гаазького й Лісабонського союзів, союзу МПК та РСТ.

Активна участь нашої держави в ряді договорів та угод, таких як Договір про патентну кооперацію, Мадридська угода та Протокол до неї, дозволяє значно спростити процедури одержання юридичного

захисту певних результатів діяльності інтелектуального характеру в зарубіжних країнах, через подання однієї заявки на одній мові, використовуючи, при необхідності, послуг одного повіреного в сфері патентування, замість вчинення такої процедури окремо для кожної держави. Вказані можливості значно знижують витрати осіб, які є заявниками на одержання патентів за кордоном [6, с. 153].

Парадоксальною є та обставина, що Україна, при тому, що вона оминає наявні в середині держави проблеми в сфері власності інтелектуального характеру, являється учасницею переважної більшості договорів міжнародного рівня.

Крім цього, однією з нагальних проблем являється невисокий рівень зацікавленості юридичних осіб у питаннях інтеграції у власну діяльність нових технічних рішень, винаходів, ноу-хау, корисних моделей, і це не дивлячись на те, що зазначений напрям діяльності на даному етапі суспільного розвитку досить дієвим та ефективним.

На теперішній час в Україні наявна гостра проблема відтоку висококваліфікованих спеціалістів багатьох сфер у пошуках ліпшого життя в іноземних державах, в яких створені відповідні умови для забезпечення реалізації їх інтелектуального потенціалу. Також існує така тенденція, що винаходи, здійснені українцями в різних сферах, проходять процедуру патентування та продаються компаніям іноземних держав на умовах ліцензії виключного характеру, які здійснюють їх комерціалізацію, внаслідок чого одержують доходи за рахунок реалізації виробленої продукції на українській території.

Більш того, задля економії коштів державного бюджету стрімко відбуваються процеси реорганізації установ, які здійснюють діяльність науково-дослідного характеру, які, в переважній більшості випадків, приєднуються до закладів надання вищої освіти, як правило тих, які належать державі, що збільшує адміністративний тиск на них і, наряду з цим, фактично позбавляє фінансування на здійснення діяльності науково-

дослідного характеру. І навіть у випадку, якщо здійснення такої діяльності дає позитивні результати у виді одержаних патентів на винаходи та корисні моделі, подальша їх комерціалізація не відбувається. Дуже помітно це в регіонах, які віддалених від українського адміністративного центру – м. Києва. Так наприклад, науково-дослідна частина ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет» (м. Маріуполь) кожного року подає біля 50 заявок на одержання патентів на винаходи чи корисні моделі, які успішно проходять експертизу, проте в подальшому вказані розробки залишаються «на полиці», що підтверджує низький рівень комерціалізації таких об'єктів [6, с.161].

Протена рівні держави прояви корупції та недієве управління спричиняють погіршення життєвого рівня, українське суспільство все більше розчаровується у владі та втрачає будь-яку надію на краще майбутнє, внаслідок чого здійснюються революції, перезавантаження влади, в деяких випадках зовсім непотрібне реформування в різних сферах, яке не спричиняє ніяких позитивних змін. На даний час пріоритетної для України є ідея децентралізації системи управління, вирішення якої може допомогти нашій державі вийти з «замкнутого кола». Проте сутність децентралізації має міститися не тільки у змінах в сфері оподаткування та системи національного бюджету, а й у створенні належних умов для ефективного розвитку певних промислових галузей у всіх регіонах держави. Підґрунтям такого розвитку можуть виступити технології інноваційного характеру, які будуть покладені в основу виробництва конкурентоздатної продукції українського виробника в тому чи іншому регіоні [6, с. 163].

Отже, можемо дійти висновку, що Україна має реальний шанс покращити своє майбутнє, зокрема, якщо ринку власності інтелектуального характеру буде приділено більшої уваги, а стратегія національного розвитку буде базуватися на новітніх принципах діяльності інноваційного характеру.

Список літератури:

1. Андрощук Г. О. Світові показники діяльності у галузі інтелектуальної власності у 2019 р. Юридична газета online. URL: <https://jur-gazeta.com/golovna/svitovi-pokazniki-diyalnosti-u-galuzi-intelektualnoyi-vlasnosti-u-2020-r.html>
2. World Intellectual Property Indicators 2019: <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4464>
3. Офіційний веб-сайт Державного підприємства «Український інститут інтелектуальної власності». URL: <https://ukrpatent.org/uk/news/main/wipo-gii-2020-02192020> (дата звернення: 16.11.2020).
4. Methodology for the Development of National Intellectual Property Strategies. (Tool 2: Baseline Survey Questionnaire). Geneva: WIPO Publication, 2016. No. 958.2E. 35 p.
5. Горбик Ю. Роль Державної служби інтелектуальної власності України у захисті прав на об'єкти промислової власності. Інтелектуальна власність в Україні. 2014. № 3. С. 61–68.
6. Сиднецька А. В. Цивільно-правова охорона винаходів в Україні. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2019. 266 с.

Шаров Є. В.

Науковий керівник: Щокіна В. В.

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом»,
м.Ізмаїл

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ЦИВІЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН

На сучасному етапі розвитку України та суспільства наявність інтересу до цивільних процесуальних відносин як інституту цивільного процесуального права обумовлюється фактором постійної необхідності охорони прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави шляхом всебічного, справедливого, неупередженого та своєчасного розгляду і вирішення цивільних справ у повній відповідності до чинного законодавства. Така необхідність значним чином підвищує роль наукових і методологічних підходів у дослідженні цивільних процесуальних правовідносин.

Початковим кроком до встановлення змісту цивільно-процесуальних відносин має стати систематичний аналіз підходів, поданих у нинішній

цивілістиці щодо даної проблеми. На нашу думку, в концепції цивільного процесуального права погляди юристів щодо визначення змісту цивільно-процесуальних відносин можна розподілити на три головні категорії.

До першої категорії належать висновки дослідників, котрі виходять з традиційного для цивілістичної науки уявлення про те, що зміст цивільно-процесуальних відносин, як і будь-яких інших правовідносин, утворюється як сукупність прав і обов'язків їх суб'єктів. Зокрема, М. Зейдер, досліджуючи зміст цивільно-процесуальних відносин, вважав недостатньо аргументованою точку зору, згідно з якою зміст правовідносин полягає в поведінці їх учасників, в їх процесуальних діях. На його думку, такий підхід не можна вважати прийнятним, оскільки ним ігнорується основне в будь-яких правовідносинах, а саме права і обов'язки [4]. Втім, абсолютизація цього методологічного підходу може спричинити те, що предметом вивчення юристів ставатимуть не реальні правові відносини, а абстрактні, адже в такому випадку поза увагою залишається безпосередня процесуальна діяльність суб'єктів цивільно-процесуальних відносин як одна з ключових складових цивільного процесу.

До другої категорії слід віднести теорії, у яких визначення змісту цивільно-процесуальних відносин пов'язується з діяльністю суду та інших суб'єктів цивільного процесу. На думку прихильників цієї методологічної позиції, ключовим поняттям у визначенні змісту цивільно-процесуальних відносин є поняття цивільно-процесуальної діяльності. Зокрема, В. Щеглов зазначав, що змістом таких відносин є процесуальні дії його суб'єктів, їх поведінка, а не їхні права та обов'язки [11]. На його думку, неправильно розглядати будь-які правовідносини лише як сукупність прав і обов'язків, оскільки в такому випадку вони характеризуватимуть тільки абстрактну, можливу поведінку учасників процесу без вивчення реальних дій суб'єктів. Так само і І. Жеруоліс вважав, що взаємозв'язок прав і обов'язків суб'єктів цивільно-процесуальних відносин вказує на те, як

відносяться одне до одного суб'єкти, як вони взаємодіють і що внаслідок цього вони є формою цивільно-процесуальних відносин, а не їх змістом [3]. Таким чином, вчений не тільки вважав дії змістом цивільно-процесуальних правовідносин, але й виключив взагалі можливість зарахування прав і обов'язків до їх змісту, стверджуючи, що вони є формою вираження цих відносин.

Третю категорію теорій, які пропонуються для визначення змісту цивільно-процесуальних відносин, можна охарактеризувати як синтетичну (або універсальну), оскільки в основу цього підходу покладено ідею необхідності поєднати положення перших двох напрямів. У такому випадку зміст цивільно-процесуальних відносин становлять як права і обов'язки, так і процесуальна діяльність їх суб'єктів. На думку відомого процесуаліста М. Штефана, найкраще обґрунтованою слід вважати точку зору, згідно з якою під змістом цивільних процесуальних правовідносин розуміють сукупність прав і обов'язків учасників процесу, а також процесуальні дії щодо їх реалізації [10]. Цієї позиції дотримуються також В. Комаров і П. Радченко, які вважають, що «зміст правовідносин є єдиним, не можна виключати зі змісту процесуальних правовідносин суб'єктивні права та обов'язки, оскільки вони визначають взаємовідносини між суб'єктами... Не можна також зі змісту правовідносин виключити і дії, в результаті яких відбувається реалізація суб'єктивних прав та обов'язків» [6].

Аналізуючи сутність кожного з цих підходів, маємо визнати, що суб'єктивні процесуальні права і обов'язки безумовно становлять зміст цивільних процесуальних правовідносин. Втім, слід врахувати й те, що цивільний процес, окрім закріплених на нормативному рівні прав та обов'язків суб'єктів, передбачає також і їх діяльність. Тобто, вступаючи в цивільно-процесуальні відносини, суб'єкти реалізують надані їм законом цивільні процесуальні права і обов'язки шляхом здійснення конкретних процесуальних дій. Таким чином, права і обов'язки нерозривно пов'язані з

процесуальними діями і утворюють єдиний зміст цивільних процесуальних правовідносин.

В сучасній теорії права виділяють два види змісту правовідносин: формальний (юридичний) і матеріальний. Визнається, зокрема, що правовідносини, які складаються з прав і обов'язків, залишаються у сфері необхідного як чисто правове явище, що переводить абстрактні права і обов'язки на рівень окремого і одиничного. Згідно з цією думкою, правовідносини є можливістю реальної дії, але не самою дією. Дії утворюють матеріальний зміст правовідносин [9]. Якщо виходити з того, що юридичний зміст – це цивільні процесуальні права і юридичні обов'язки, а цивільно-процесуальна діяльність становить фактичний зміст, то можна зробити висновок, що зміст цивільно-процесуальних відносин характеризується синтезом фактичного і юридичного.

Разом з тим, вказуючи на структуру змісту цивільно-процесуальних відносин, слід визначити його не тільки формально (структурно), але й більш конкретно через аналіз окремих складових елементів цього змісту, а саме – цивільно-процесуальних прав і обов'язків та процесуальної діяльності суб'єктів. Важливість дослідження понять цивільно-процесуальні права і обов'язки полягає в тому, що об'єм процесуальних прав і обов'язків у суді, їх зміст і характер залежать від процесуального становища конкретного суб'єкта [5].

Кожний суб'єкт цивільно-процесуальних відносин наділяється законодавством комплексом тільки йому притаманних суб'єктивних цивільних процесуальних прав, які реалізуються через процесуальну діяльність. Так, ч. 1 ст. 4 ЦПК України передбачає, що кожна особа має право в порядку, встановленому цим кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних чи оспорюваних прав, свобод та інтересів. Для того, щоб особа, яка звертається до суду, змогла оптимально реалізувати своє право на судовий захист, вона наділяється правами і

обов'язками. Зокрема, ст. 43 ЦПК України визначає права та обов'язки осіб, які беруть участь у справі [2].

При розгляді складових елементів змісту цивільно-процесуальних відносин слід пам'ятати, що цивільно-процесуальні права і обов'язки реалізуються на практиці шляхом здійснення суб'єктами цивільного судочинства процесуальної діяльності. При такому розумінні процесуальна діяльність набуває особливо вагомого значення. Змістом процесуальної діяльності суб'єктів цивільних процесуальних правовідносин є сукупність їх окремих дій, які здійснюються на підставі конкретного суб'єктивного права чи на виконання конкретного обов'язку.

Узагальнюючи результати нашого дослідження, можна зробити такі висновки.

По-перше, на сьогодні в науці цивільного права і цивільного процесу існують три основні методологічні підходи до визначення поняття змісту цивільно-процесуальних відносин. Перші два характеризуються абсолютизацією одного з двох елементів змісту цивільно-процесуальних відносин, а саме цивільно-процесуальних прав та обов'язків або цивільно-процесуальної діяльності. Для третього підходу характерне настановлення на цілісне тлумачення змісту цивільно-процесуальних відносин як єдності цивільно-процесуальних прав, обов'язків і цивільно-процесуальної діяльності.

По-друге, серед представлених в сучасній науці цивільно-процесуального права методологічних підходів до визначення змісту цивільно-правових відносин найбільш коректним слід визнати так званий інтегративний (синтетичний) підхід, який, прагнучи уникнути абсолютизації ролі цивільних прав та обов'язків, з одного боку, і процесуальної діяльності – з іншого, аргументує їх нерозривну діалектичну єдність, через аналіз якої власне й розкривається зміст поняття цивільно-процесуальних відносин.

По-третє, цивільно-процесуальна діяльність як один з основних елементів змісту цивільно-процесуальних відносин може бути охарактеризована як врегульована нормами цивільного процесуального законодавства модель можливої або необхідної поведінки суб'єктів цивільних процесуальних правовідносин, вчинення якої зумовлено необхідністю досягнення мети і завдань їх участі у цивільному судочинстві шляхом реалізації наданих цивільних процесуальних прав і обов'язків.

Список літератури:

1. Цивільний Кодекс України: Закон України від 23.02.2006 р. № 435-IV. Дата оновлення: 16.08.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
2. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. Дата оновлення: 13.08.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15/ed20200813>
3. Жеруолис И. Сущность советского гражданского процесса. Вильнюс: Минтис, 1969. С. 31.
4. Зейдер Н. Б. Гражданские процессуальные правоотношения. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1965. С. 57.
5. Иванов О. В. Права граждан при рассмотрении гражданских дел. Минск: Юрид. лит., 1970. – С. 59.
6. Комаров В. В. Суб'єкти цивільного процесуального права. Харків: Юрид. ин-т., 1990. С. 20-21.
7. Легуша С. Правова діяльність як категорія права. *Право України*. 2006. №1. С. 20.
8. Мельников А. А. Правовое положение личности в советском гражданском процессе. Москва: Наука, 1969. С. 59.
9. Сырых В. М. Теория государства и права. Москва: Былина, 1998. С. 278.
10. Штефан М. Й. Цивільне процесуальне право України: академічний курс. Київ: Ін Юре, 2005. С. 94.
11. Щеглов В. Н. Субъекты судебного гражданского процесса. Томск: Изд-во Томского ун-та, 1979. С. 13–14.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1.

ЕКОНОМІКА, УПРАВЛІННЯ ТА ОБЛІК: АНАЛІЗ ТЕДЕНЦІЙ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ.....	3
Чуприна О.О., науковий керівник Ченцова Ю.П.	
ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ.....	3
Криворотова А. Л., науковий керівник Ченцова Ю.П.	
ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА АВТОТРАНСПОРТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	6
Капацина І.В., науковий керівник Прокопович Л. Б.	
ПОГЛЯДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ.....	9
Берлайн Т. М., науковий керівник Прокопович Л. Б.	
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ.....	12
Борисенко Ю. О., науковий керівник Прокопович Л. Б.	
ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЛІКУ ЗАПАСІВ В УКРАЇНСЬКІЙ ТА МІЖНАРОДНІЙ ПРАКТИЦІ.....	16
Тукусер Ю. Ю., науковий керівник Куля І. Ф.	
ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТА.....	20
Чепой Г. М., науковий керівник Куля І. Ф.	
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК КЛЮЧОВИЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	24
Левченко А. Б., науковий керівник Куля І. Ф.	
ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ТА ВИНИКНЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ.....	28
Іваненко К.В., науковий керівник Мурашко І. С.	
МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА УКРАЇНСЬКУ ЕКОНОМІКУ.....	31
Гайдаєнко Д.В., науковий керівник Приходько О. Ю.	
РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНТРОЛЮ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА.....	37

Ротар Ю. В., науковий керівник Дакі Н. І.

ПЛАНУВАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА... 40

Коваленко В.В., науковий керівник Приходько О. Ю.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА ТА КЕРІВНИЦТВА..... 44

Бошкова А.А., науковий керівник Приходько О. Ю.

ПЛАНУВАННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ..... 47

Троянова А.С., науковий керівник Каткова Н.В.

РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ЗМІНИ У ВЛАСНОМУ КАПІТАЛІ

У ЗВІТНОСТІ ЗА МСФЗ 50

Турчин В.В., науковий керівник Боденчук Л.Б.

АКЦІОНЕРНІ ТОВАРИСТВА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ..... 52

Везенкова О.В., науковий керівник Боденчук С. В.

ЛОГІСТИКА І СУЧАСНА ЕКОНОМІКА..... 59

Градинар Л. О., науковий керівник Дакі Н.І.

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА..... 62

СЕКЦІЯ 2.

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЮРИДИЧНОЇ
НАУКИ..... 66**

Тітова Я.В., науковий керівник Леонова О.В.

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРАВОПОРЯДКУ В УКРАЇНІ..... 66

Решетняк І.М., науковий керівник Леонова О.В.

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНУ КОРУПЦІЯ В ЗЕМЕЛЬНИХ
ПРАВОВІДНОСИНАХ..... 70

Шпитко В. О., науковий керівник Золотарьова О. А.

ВІДМІННОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ТА МАЙНОВОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІВ ТРУДОВОМУ ТА ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ..... 73

Сидоркіна М.В., науковий керівник Сидоркіна Р.Д. 77

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА.....	
Борбелюк І.В., Пащенко Н.Ф.	
ПРАВОВА ПРИРОДА ІНСТИТУТУ ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДБУВАННЯ ПОКАРАННЯ ВАГІТНИХ ЖІНОК І ЖІНОК, ЯКІ МАЮТЬ МАЛОЛІТНІХ ДІТЕЙ.....	83
Арабаджи Т. Є., науковий керівник Стрілець Г.О.	
СИСТЕМА ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ.....	87
Богдан А. А., науковий керівник Кулава М.К.	
«М'ЯКЕ ПРАВО» В СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА.....	92
Бондаренко Д. В., науковий керівник Переверза О. Я.	
ОСОБЛИВОСТІ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ НА МОРСЬКОМУ СУДНІ.....	97
Гончар Є. С., науковий керівник Філіпова Н. А.	
СПАДКОВЕ ПРАВО. СКЛАД СПАДЩИНИ. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ, ЯКІ НЕ ВХОДЯТЬ ДО СКЛАДУ СПАДЩИНИ.....	103
Константинова В. М., науковий керівник Стрілець Г. О.	
ВТІЛЕННЯ В ЖИТТЯ РІШЕНЬ СУДУ ПО СТЯГНЕННЮ АЛІМЕНТІВ ВИКОНАВЧОЮ СЛУЖБОЮ.....	109
Ніколаєва М. М., науковий керівник Переверза О. Я.	
ВИКОРИСТАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ РОЗШУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ.....	115
Філіпова Н. А., Пенчев С. Е.	
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СВІТОВОЇ ПАТЕНТНОЇ АКТИВНОСТІ.....	121
Шаров Є. В., науковий керівник Щокіна В. В.	
ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ЦИВІЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	128