

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ТИЖДЕНЬ НАУКИ

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

15 – 19 квітня 2013 року

Том 4

м. Запоріжжя

ББК Ч 21

Т39

УДК 001

Рекомендовано до видання Вченою радою Запорізького національного технічного університету (протокол № 9 від 29.04.2013)

Упорядник Висоцька Н. І.

Редакційна колегія:

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

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

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

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

Піза Д. М. , д-р техн. наук, професор

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

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

Висоцька Н. І. , начальник патентно-інформаційного відділу

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

Тижень науки. Тези доповідей науково-практичної конференції, Запоріжжя, 15–19 квітня 2013 р./ Редкол.: Ю. М. Внуков (відпов. ред.) та ін. – Запоріжжя: ЗНТУ, 2013. – 306 с.

ISBN 978-617-529-087-3. (повне зібрання)

ISBN 978-617-529-085-9. (том 4)

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

ББК Ч 21

ISBN 978-617-529-087-3.

ISBN 978-617-529-085-9.

© Запорізький національний
технічний університет (ЗНТУ),
2013

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| Зміст..... | 3 |
| СЕКЦІЯ «СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВЛЕНOSTІ РІЗНИХ ВЕРСТВ НАСЕЛЕННЯ»..... | 12 |
| <i>Саварец Д. Г. Методы и принципы работы тренеров с дзюдоистками</i> | <i>12</i> |
| <i>Бабий И. Н. Особенности методики самостоятельных занятий физическими упражнениями оздоровительной направленности</i> | <i>13</i> |
| <i>Брухно Е. Л. Функції туристсько-краєзнавчої діяльності</i> | <i>15</i> |
| <i>Ташев М. М. , Буренко М. С. Теоретико-методичні засади процесу фізичного виховання молодших школярів.....</i> | <i>17</i> |
| <i>Верещагин А. О. Особливості розвитку швидкостних здібностей у футболістів 11–12 років.....</i> | <i>18</i> |
| <i>Глуценко К. А. Динамика показателей функциональной подготовленности байдарочниц 15–17 лет на этапе специализированной подготовки</i> | <i>20</i> |
| <i>Захарова О. М. Професійна підготовка майбутніх вчителів фізичної культури.....</i> | <i>21</i> |
| <i>Мазін В. М. Засоби діагностики результатів виховної роботи у дитячо-юнацьких спортивних школах</i> | <i>23</i> |
| <i>Мкртчян С. С. Підвищення спеціальної витривалості юнаків-дзюдоїстів у групах спортивного вдосконалення третього року навчання. Методика крос-фіт.....</i> | <i>24</i> |
| <i>Новосела К. С. Динаміка фізичної підготовленості дівчат 11–12 років у процесі занять фізичною культурою.....</i> | <i>26</i> |
| <i>Приходько В. В. , Чередниченко И. А. Образ профессиональной деятельности как механизм самоуправления учебной студента</i> | <i>27</i> |
| <i>Рурак І. М. Психологічна підготовка плавців високої кваліфікації в змагальний період.....</i> | <i>29</i> |
| <i>Сметанін С. В. Підготовка спортсменів вищої кваліфікації в ушу-таолу в передзмагальному періоді</i> | <i>30</i> |
| <i>Шмалько М. В. Розвиток швидкісно-силових якостей спринтерів групи спеціалізованої швидкісної підготовки з використанням тренажерних пристроїв.....</i> | <i>32</i> |
| <i>Шамардина Г. Н. Женщины и спорт.....</i> | <i>34</i> |
| <i>Шуба Л. В. Формування рухових умінь та навичок учнів перших класів під час занять тенісом на уроках фізичної культури</i> | <i>35</i> |
| <i>Яремчак Я. М. Методика контролю тренувальних навантажень у футболістів 14–16 лет с использованием кардиомониторов.....</i> | <i>37</i> |

| | |
|---|----|
| Пуцина І. В. Інноваційні технології як засіб вдосконалення освітнього процесу у ВНЗ | 38 |
|---|----|

СЕКЦІЯ «АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОЗДОРОВЧО-ВІДНОВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ»

| | |
|--|----|
| <i>Сорокіна Л. О.</i> Методология формирования у абитуриентов профессиональной ориентации направления «здоровье человека» | 40 |
| <i>Рижкова М. В. , Тарасова Г. В.</i> Особливості застосування схем йоги у тайському масажі..... | 41 |
| <i>Тарасова Г. В. , Рижкова М. В.</i> Введення нетрадиційних елементів в класичну схему тайського масажу..... | 43 |
| <i>Сорокін В. О.</i> Глобальное здоровье населения: проблемы и перспективы Украины..... | 44 |
| <i>Присяжнюк Е. А. , Кузнецова Л. В. , Кузнецова К. А.</i> Постановка задачи принятия решений в сфере оздоровления и методы ее решения..... | 46 |
| <i>Стасюк Т. П.</i> Порівняння рівня фізичного здоров'я студентів-музикантів різних спеціалізацій..... | 48 |
| <i>Фетісова В. В. , Мирна А. І.</i> Лікарський і педагогічний контроль в системі фізичного виховання учнів та студентської молоді..... | 50 |
| <i>Гасенко Я. Ю. , Кириченко І. М.</i> Ефективність фізичної реабілітації в корекції метаболічного синдрому у жінок..... | 52 |
| <i>Горпиняк А. В. , Кириченко І. М.</i> Ефективність реабілітаційних програм у жінок II–III триместру вагітності та запобігання ускладнення у пологах..... | 53 |
| <i>Мозуль А. Ю. , Фетісова В. В.</i> Комплексна програма фізичної реабілітації для дітей дошкільного віку з частими гострими респіраторними захворюваннями..... | 55 |
| <i>Мартіросов А. В. , Фетісова В. В.</i> Порівняльна оцінка комплексів лікувальної фізичної культури при посттравматичних контрактурах ліктьового суглоба..... | 57 |
| <i>Цибульська С. О. , Фетісова В. В.</i> Рекреаційні технології для дітей молодшого шкільного віку в умовах навчального процесу..... | 58 |
| <i>Бичкова О. О. , Гагара В. Ф.</i> Дослідження ефективності впливу комплексу реабілітаційних заходів на стан хворих жінок з післяопераційними спайками..... | 60 |
| <i>Добаріна М. В. , Гагара В. Ф.</i> Зміни морфо-функціональних показників організму у дівчат під впливом занять пілатесом..... | 62 |
| <i>Замотай К. В. , Гагара В. Ф.</i> Оцінювання ефективності впливу підбраного комплексу засобів фізичної реабілітації на зменшення надлишкової маси тіла у жінок | 63 |

| | |
|---|-----------|
| <i>Мунтян Г. Ф. , Гагара В. Ф. Дослідження ефективності відновлення стану зору у дітей з міопією заходами фізичної реабілітації.....</i> | <i>65</i> |
| <i>Сливка А. Г. , Гагара В. Ф. Підвищення адаптації організму до фізичних навантажень спортсменів-баскетболістів методами фізичної реабілітації</i> | <i>67</i> |
| <i>Фомін Д. Г. , Гагара В. Ф. Оцінювання впливу оздоровчих засобів на укріплення організму спортсменів-футболістів.....</i> | <i>71</i> |
| <i>Носова Т. А. , Гагара В. Ф. Використання комплексу методів фізичної реабілітації в лікуванні хворих на бронхіальну астму в умовах стаціонару</i> | <i>69</i> |
| <i>Качанов М. А. , Перекрест Ю. О. Програма спортивної реабілітації плавців після гострих респіраторних захворювань</i> | <i>72</i> |
| <i>Восвода М. С. , Перекрест Ю. О. Рівень функціональних можливостей футболістів молодого віку в залежності від фізичного навантаження.....</i> | <i>74</i> |
| <i>Болсун К. С. , Лур'є К. І. Комплексна програма фізичної реабілітації учнів середнього шкільного віку з порушенням постави.....</i> | <i>76</i> |
| <i>Малютіна В. І. , Лур'є К. І. Методи фізичної реабілітації при переломах гомілкового ступня.....</i> | <i>77</i> |
| <i>Постосенко О. І. , Лур'є К. І. Комплексна фізична реабілітація учнів середнього шкільного віку з зайвою вагою</i> | <i>80</i> |
| <i>Дробот К. Г. , Лур'є К. І. Програма фізичної реабілітації для дівчат старшого шкільного віку (13–16) з частими респіраторними захворюваннями категорії «діти ліквідаторів чорнобильської аварії» на санаторно-курортному етапі реабілітації.....</i> | <i>79</i> |
| <i>Резниченко Н. Р. , Лур'є К. І. Реабілітація хворих жінок та чоловіків 35–45 років, які мають неврологічні ускладнення внаслідок остеохондрозу хребта.....</i> | <i>81</i> |
| <i>Боровська К. В. , Фетісова В. В. Комплексна реабілітація дівчат 8–9 років, хворих на дитячий церебральний параліч в умовах інклюзивної освіти</i> | <i>83</i> |
| <i>Пономаренко В. А. , Мирна А. І. , Мирний С. П. Вплив бальних танців на порушення постави та функціональний стан організму у дітей молодшого шкільного віку</i> | <i>84</i> |
| <i>Яценко Ю. І. , Мирна А. І. , Мирний С. П. Корегуючі методи реабілітації дітей середнього шкільного віку з порушенням постави</i> | <i>85</i> |
| <i>Дунаєнко І. В. , Присяжнюк О. А. Дослідження функціонального стану юнаків, які займаються МІНІ-футболом.....</i> | <i>86</i> |
| <i>Бурсова К. Г. , Присяжнюк О. А. Сучасні методи косметологічної корекції придатків шкіри.....</i> | <i>88</i> |
| <i>Михайлова К. О. , Присяжнюк О. А. Дослідження впливу професійних ризиків на стан здоров'я лікарів-стоматологів</i> | <i>90</i> |
| <i>Фоміна О. С. , Фетісова В. В. Підвищення рухової активності студентів-музикантів.....</i> | <i>92</i> |

СЕКЦІЯ «ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА В СФЕРІ МАЙНОВОЇ ТА ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ»..... 94

| | |
|--|-----|
| <i>Крамаренко Ю. М.</i> Правова підготовка персоналу охорони..... | 94 |
| <i>Шпитальов Г. Г.</i> Проблема професійної деформації серед фахівців охоронних структур..... | 96 |
| <i>Пугачова Ю. В.</i> Просування охоронних послуг в сучасних умовах..... | 97 |
| <i>Фролов О. В.</i> Значення технічних засобів охорони у приватній охоронній діяльності..... | 99 |
| <i>Вертинський К. В.</i> Спеціальні акробатичні вправи, як невід’ємна частина підготовки дзюдоїстів на етапі технічного вдосконалення..... | 100 |
| <i>Озмитель О. О. , Шпитальов Г. Г.</i> Место психологических знаний в подготовке охранников..... | 102 |
| <i>Бондаренко І. В. , Сировий О. В.</i> Особливості формування іміджу керівників охоронних структур..... | 103 |
| <i>Лигін А. А. , Сировий О. В.</i> Документообіг охоронного підприємства..... | 105 |
| <i>Караджов Р. В. , Пугачова Ю. В.</i> Проблемні питання мотивації персоналу охоронних структур та шляхи їх вдосконалення..... | 106 |
| <i>Новосела Р. О. , Компанієць Д. О.</i> Актуальні проблеми застосування технічних засобів при наданні охоронних послуг..... | 107 |
| <i>Ганелі А. І. , Крамаренко Ю. М.</i> Діяльність структурних підрозділів підприємства щодо захисту економічних інтересів..... | 108 |

СЕКЦІЯ «МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ»..... 110

| | |
|--|-----|
| <i>Зайцева В. М.</i> Оцінка рівня якості туристських послуг водного туризму.... | 110 |
| <i>Гурова Д. Д.</i> Роль української антарктичної станції в розвитку антарктичного туризму..... | 112 |
| <i>Кукліна Т. С.</i> Управління конкурентоспроможністю підприємств ресторанного господарства..... | 114 |
| <i>Патлах І. М.</i> Особливості моніторингу туристичного ринку в сучасних умовах..... | 115 |
| <i>Лозова О. А. , Зацепіна Н. О.</i> Соціально-економічні аспекти формування споживчого попиту на туристський продукт..... | 117 |
| <i>Шелеметьєва Т. В.</i> Сучасні напрямки ефективного менеджменту підприємств невиробничої сфери діяльності..... | 119 |
| <i>Шевченко О. В.</i> Управління потенціалом туристичних підприємств в сучасних умовах..... | 120 |
| <i>Белікова М. В.</i> Музейна мережа запорізької області: поява нових музеїв.... | 122 |
| <i>Романенкова Л. О.</i> Інноваційні моделі в навчанні, як фактор підвищення якості..... | 124 |
| <i>Ткач В. О.</i> Розвиток франчайзингових мереж готельно-ресторанних підприємств в умовах глобалізації..... | 125 |

| | |
|--|-----|
| <i>Журавльова С. М.</i> Використання інноваційних технологій в готельному господарстві..... | 127 |
| <i>Никоненко С. В.</i> Соціальний капітал у сфері страхування | 129 |
| <i>Булатов С. В.</i> Наукові підходи до формування навичок здорового способу життя..... | 130 |
| <i>Вертегел Р. С.</i> Формування регіонального бренду | 132 |
| <i>Бабіч А. Є.</i> Основи правового регулювання в екскурсійній діяльності..... | 134 |
| <i>Бут Т. В.</i> Ефективність зовнішньоекономічної Діяльності металургійного комплексу регіону | 135 |
| <i>Yakovlyva A. Y.</i> Evolution of civil architecture in western europe during middle ages | 137 |
| <i>Мосіяш А. С.</i> Стратегічне планування й управління в туристичному бізнесі..... | 139 |
| <i>Жовтоног О. С.</i> Мотивування працівників туристичної фіїрми в сучасних умовах | 140 |
| <i>Погребна В. А.</i> Удосконалення системи управління персоналом підприємства сфери туризму..... | 141 |
| <i>Хлистун О. Р.</i> Особливості менеджменту в готелях..... | 142 |
| <i>Гузій Д. О.</i> Структура особистості ефективного керівника | 144 |
| <i>Переверзева Ю. О.</i> Особливості менеджменту в туристичних агентствах .. | 145 |
| <i>Остапеч Д. С.</i> Поняття та особливості якості готельних послуг..... | 147 |
| <i>Куценко Д. Е.</i> Рекреаційна система, як об'єкт рекреалогії..... | 149 |
| <i>Кутовая А. В.</i> Особливості технології міжнародного туризму | 150 |
| <i>Колесник І. І.</i> Конкурентоспроможність туристичних підприємств..... | 152 |
| <i>Черкес А. О.</i> Особливості екстремального туризму в Україні..... | 153 |
| <i>Остринська Д. О.</i> Технологія бронювання місць і номерів у готелі..... | 155 |
| <i>Зайцева Є. Ю.</i> Розробка індивідуального туру до США | 156 |
| <i>Сакевич Д. О.</i> Технологія просування ресторанних послуг..... | 157 |
| <i>Скуртул Е. В.</i> Интернет-технологии в деятельности современного туристического предприятия..... | 159 |

СЕКЦІЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ» .. 161

| | |
|--|-----|
| <i>Біленко О. В.</i> Вплив національного менталітету на економічний розвиток країни..... | 161 |
| <i>Бойченко В. С.</i> Аналіз кластерних можливостей запорізького регіону..... | 162 |
| <i>Василичев Д. В.</i> Особливості процесу адаптації персоналу на підприємстві..... | 164 |
| <i>Васильева О. О.</i> Методологічні аспекти дослідження використання персоналу підприємств..... | 165 |
| <i>Гіль Л. А.</i> Проблеми ефективного наставництва на підприємстві..... | 167 |
| <i>Горбань С. Ф.</i> Вплив освітніх тенденцій в Україні на якість людського капіталу..... | 169 |

| | |
|--|-----|
| <i>Жданов В. В.</i> Контролінг в системі мотивації персоналу підприємства | 171 |
| <i>Зубрицька Я. О.</i> Методичні підходи до комплексного оцінювання трудового потенціалу підприємства апк..... | 173 |
| <i>Карпенко А. В.</i> Особливості формування інноваційного потенціалу в Україні..... | 174 |
| <i>Карпенко Н. М.</i> Тенденції розвитку корпоративного бізнесу в Україні..... | 176 |
| <i>Кригульська Т. Б.</i> Модернізація ринку праці в системі інноваційної економіки | 178 |
| <i>Мірошніченко Л. Г.</i> Особливості формування і розвитку молодіжного сегменту ринку праці запорізького регіону | 180 |
| <i>Плинокос Д. Д.</i> Розвиток експорту освітніх послуг в Запорізькій області ... | 182 |
| <i>Пругло О. В.</i> Довготривале безробіття на фіксованому ринку праці запорізької області..... | 184 |
| <i>Селівєрстов В. В.</i> Оцінювання рівня забезпечення цінової стабільності в Україні..... | 185 |
| <i>Трифонов Г. Ф.</i> Про деякі аспекти оцінки менеджменту продуктивності ... | 187 |
| <i>Хацєр М. В.</i> Сутність конфліктів у господарських відносинах | 188 |
| <i>Трохин В. Ф.</i> Аналіз динаміки живучести населення..... | 190 |
| <i>Абрамова О. О. , Василічев Д. В.</i> Удосконалення системи оплати праці на підприємстві зкп ме «запоріжелектротранс» | 191 |
| <i>Авдєєв О. С. , Василічев Д. В.</i> Дослідження проблем в процесі організації праці на підприємстві..... | 193 |
| <i>Аделєва Ю. В. , Васильєва О. О.</i> Вплив демографічної ситуації на стан трудових ресурсів сільської місцевості запорізької області..... | 194 |
| <i>Асадчих Г. В. , Васильєва О. О. , Бабенко А. Г.</i> Удосконалення системи оплати праці персоналу | 196 |
| <i>Башкатов Д. В. , Васильєва О. О.</i> Проблеми кадрової політики підприємств готельного бізнесу | 198 |
| <i>Болгова А. Є. , Василічев Д. В.</i> Оцінка стану соціально-трудових відносин на державному підприємстві..... | 199 |
| <i>Галчанский В. Ю. , Ярмєк И. С. , Трохин В. Ф.</i> Изучение демографического баланса поколений..... | 201 |
| <i>Греджева М. О. , Кригульська Т. Б.</i> Дослідження трудового потенціалу в Україні..... | 202 |
| <i>Гриженко А. М. , Карпенко А. В.</i> Дослідження впливу інвестицій у людський капітал та ефективність їх залучення | 204 |
| <i>Груба О. В. , Васильєва О. О.</i> Демографічна ситуація в запорізькому регіоні: тенденції, стан та динаміка | 206 |
| <i>Гуліда Я. І. , Карпенко А. В.</i> Еволюція маркетингового управління..... | 207 |
| <i>Дельтищева Є. С. , Василічев Д. В.</i> Удосконалення системи відбору і адаптації персоналу упфу в шевченківському районі м. Запоріжжя..... | 209 |

| | |
|--|------------|
| <i>Жилінська О. В. , Карпенко А. В. Проблеми організації кадрової роботи на підприємстві</i> | <i>211</i> |
| <i>Житков Я. М. , Васильєва О. О. , Бабенко А. Г. Проблеми та перспективи молодіжної зайнятості в Україні.....</i> | <i>213</i> |
| <i>Кононенко А. М. , Васильєва О. О. Напрями вдосконалення кадрової політики в сфері банківських послуг</i> | <i>214</i> |
| <i>Корейба І. І. , Кригульська Т. Б. Характеристика сучасних моделей економічного розвитку: національний аспект</i> | <i>216</i> |
| <i>Кремер К. А. , Васильєва О. О. Особливості мотиваційних механізмів в державній службі.....</i> | <i>218</i> |
| <i>Лайченкова Т. С. , Карпенко А. В. Інноваційний потенціал в сфері зайнятості запорізького регіону</i> | <i>220</i> |
| <i>Літвін О. І. , Василичев Д. В. Аналіз формування та використання системи стимулювання персоналу підприємства</i> | <i>221</i> |
| <i>Луценко Ю. І. , Карпенко А. В. Дослідження форм взаємозв'язку вищої освіти і виробництва як прояву процесу інтеграції</i> | <i>223</i> |
| <i>Марті Е. В. , Васильєва О. О. Сучасні мотиваційні механізми в аграрній сфері.....</i> | <i>225</i> |
| <i>Нечитайло Г. В. , Карпенко А. В. Особливості управління персоналом в Україні.....</i> | <i>227</i> |
| <i>Нікітенко А. О. , Васильєва О. О. Дослідження впливу рг на ефективність управління персоналом</i> | <i>229</i> |
| <i>Печерська В. В. , Василичев Д. В. Управління розвитком трудових ресурсів в Україні.....</i> | <i>230</i> |
| <i>Пироговська Ю. О. , Кригульська Т. Б. Сучасний стан людського розвитку в Україні.....</i> | <i>232</i> |
| <i>Слободенко О. І. , Васильєва О. О. Сучасний стан демографічної бази трудових ресурсів запорізького регіону.....</i> | <i>234</i> |
| <i>Федорова Л. О. , Карпенко А. В. Управління трудовою кар'єрою на підприємстві.....</i> | <i>236</i> |
| <i>Фещенко І. О. , Кригульська Т. Б. Вплив заробітної плати на формування мотиваційного механізму персоналу на підприємстві.....</i> | <i>237</i> |
| <i>Чеботарьова В. А. , Карпенко А. В. Дослідження регіонального ринку праці в запорізькій області.....</i> | <i>239</i> |
| <i>Чорноіваненко Т. М. , Толок В. О. Управління трудовою мотивацією працівників комерційних фірм.....</i> | <i>241</i> |
| <i>Чухрій Г. К. , Карпенко А. В. Дослідження системи управління персоналом підприємства.....</i> | <i>242</i> |
| <i>Ямщикова Ю. Ю. , Василичев Д. В. Аналіз методів нормування праці у вітчизняній практиці.....</i> | <i>243</i> |

| | |
|--|-----|
| <i>Пономаренко І. В. , Толок В. О. Соціально-економічні аспекти розвитку трудових ресурсів.....</i> | 245 |
| <i>Морозова О. І. , Васильєва О. О. , Бабенко А. Г. Вплив якості життя на розвиток трудових ресурсів України</i> | 247 |

СЕКЦІЯ «ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ТУРИЗМІ»..... 250

| | |
|--|-----|
| <i>Соколов А. В. Використання інформаційних технологій у туристичній галузі.....</i> | 250 |
| <i>Морозов Д. М. Використання інформаційних технологій для підготовки спеціалістів туристичної галузі.....</i> | 251 |
| <i>Домашенко С. В. Інформаційне забезпечення туристичної діяльності на регіональному рівні.....</i> | 253 |
| <i>Козлова С. С. Автоматизація документообігу в турфірмі</i> | 255 |
| <i>Гнездовський О. В. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійно-мовленнєвій підготовці майбутніх спеціалістів туристської діяльності.....</i> | 257 |
| <i>Мансурова Ю. Р. , Домашенко С. В. Можливості сучасних інформаційних технологій в туризмі</i> | 258 |
| <i>Кравець О. В. , Соколов А. В. Автоматизація сучасних засобів і методів розрахунків з клієнтами.....</i> | 260 |

СЕКЦІЯ «МІЖКУЛЬТУРНА ТА ПРОФЕСІЙНА КОМУНІКАЦІЯ ІНОЗЕМНИМИ МОВАМИ» 263

| | |
|---|-----|
| <i>Фещенко І. О. Порівняльний аналіз англійських та українських прислів'їв про людські стосунки.....</i> | 263 |
| <i>Данилів В. Р. Ідіоми мандрів та розваг в англійських туристичних джерелах</i> | 264 |
| <i>Шляховенко Т. О. Лексическая экспансия английского языка в немецкий..</i> | 268 |
| <i>Волинець О. В. Концептуальні метафори на прикладі новел франца кафки</i> | 266 |
| <i>Сергеева Х. С. Концепт «добра» и «зла» в русских и немецких сказках (лингвокультурологический анализ).....</i> | 270 |
| <i>Зубкова К. С. Лінгвістичні особливості фразеології.....</i> | 272 |
| <i>Крупа В. В. Англицизми и способы их адаптации в немецком языке.....</i> | 273 |
| <i>Хохота Д. С. Актуалізація паремій в сучасній німецькій мові.....</i> | 275 |
| <i>Негонова А. А. Способы образования топонимов немецкого языка.....</i> | 277 |
| <i>Корж В. С. Походження фразеологічних одиниць німецької мови з метеорологічним компонентом.....</i> | 279 |
| <i>Волкобой М. В. Антропонимы в современном немецком языке.....</i> | 281 |
| <i>Салаєва М. М. Заимствования в немецком языке, диахронический аспект исследования.....</i> | 282 |

| | |
|---|-----|
| <i>Курило Ю. А.</i> Лінгвопрагматичні аспекти німецького філософського терміна – загальна характеристика | 284 |
| <i>Алтухова Т. А.</i> Займствовання фразеологізмів в сучасній публіцистиці (на матеріалі німецького, англійського мов)..... | 286 |
| <i>Салаєва М. М.</i> Лексическія особенності інверсії в сучасній німецькій мові | 288 |
| <i>Синеока А. Ю.</i> Типологічний аспект російських і німецьких прислів'їв | 289 |
| <i>Шадара Г. О.</i> Специфіка перекладу англійської технічної термінології українською мовою | 291 |
| <i>Шишилик З., Горлачова В. В.</i> Лексикалізація образу іспанії в англійській туристичній рекламі | 292 |
| <i>Брутман А. Б.</i> Структурні особенності термінів англійської туристичної сфери | 294 |
| <i>Новиков В. П.</i> Інформативність оцінкового повідомлення | 297 |
| <i>Прохоров В. Ф.</i> К вопросу о генетическом референте системности лексики (на примере речевой эквивалентности глаголов)..... | 298 |
| <i>Бабенко К. П.</i> Використання газетної фразеології при вивченні англійської мови студентами-журналістами..... | 300 |
| <i>Прохорова П. В.</i> Етнореалії як відображення діалектної картини світу..... | 301 |
| <i>Василенко Г. В.</i> Відтворення емотивного змісту образу в англійському перекладі..... | 303 |

СЕКЦІЯ «СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВЛЕНOSTІ РІЗНИХ ВЕРСТВ НАСЕЛЕННЯ»

УДК 796. 853. 234

Саварец Д. Г.

старш. преп. ЗНТУ

МЕТОДЫ И ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ ТРЕНЕРОВ С ДЗЮДОИСТКАМИ

Постановка проблемы. В связи с быстрым развитием борьбы дзюдо среди женщин, нам было интересно выявить методы и принципы тренировочной работы тренеров со своими ученицами, есть ли какие-либо особенности и какие они. Для этого был проведен опрос и составлена анкета, которая включала ряд вопросов, касающихся сведений о тренере и особенностях работы со спортсменками.

Целью нашего исследования было выявить методы и принципы тренировочной работы тренеров с квалифицированными дзюдоистками.

Результаты исследований. Из общего числа опрошенных 43 респондента (86%) – мужчины, 7 респондентов (14%) – женщины. В их число вошли тренеры Запорожской, Донецкой, Днепропетровской, Киевской областей, а также ряд тренеров с других регионов Украины.

Как показал опрос, 90% опрошенных строят тренировочный процесс по общепринятой методике и не имеют желания изменять построение тренировочного процесса с учетом специфики женского организма, указывая на отсутствие принципиальных отличий в тренировке мужчин и женщин. Учет данных о наступлении МЦ спортсменок ведут только 20% тренеров, однако режим ведения тренировок с учетом всего МЦ пытаются соблюдать только 3%. В то же время 70% респондентов указали, что с женщинами сложнее работать на тренировках, что, по-видимому, обусловлено закономерными изменениями их физического и психического состояния.

Также установлено неоднозначное отношение тренеров-мужчин к занятиям дзюдо женщинами. Они разделились на три группы. Трое из них (6%) были очень категорично настроены против женской борьбы. Занятия борьбой, по их мнению, наносят вред женской фигуре и организму в целом. Такое низкое число противников говорит о все большей популярности этого вида спорта и желанию тренеров работать со спортсменками.

80% (40 человек) опрошенных относятся к женской борьбе положительно. Девушки, по их мнению, наравне с мужчинами имеют право на самоопределение и выбор интересующего их вида спорта.

14% (7 человек) являются «женскими» тренерами, считая эту работу основной своей профессиональной деятельностью.

10% специалистов считают, что физическая подготовка женщин должна принципиально отличаться от подготовки мужчин. Менее половины тренеров (28%) реально представляют себе сложности подготовки женщин-дзюдоисток. Вероятно, это очевидное заблуждение, пусть меньшего, но все же значительного числа опрошенных тренеров, дает основание для предположения о недостатке специальных знаний тренеров по дзюдо об особенностях женского спорта.

Также в ходе опроса нам было интересно выяснить используются ли вязкоупругие тренажеры в тренировочном процессе спортсменок, и какую роль им отводят на тренировочных занятиях. Анкетирование показало, что 94% тренеров (47 человек) используют в своих занятиях вязкоупругие тренажеры. Однако как самостоятельное средство используют только 35% опрошенных, остальные их используют как дополнительное средство подготовки.

Вязкоупругие тренажеры используются тренерами как средство общей, так и специальной физической подготовки дзюдоисток. Однако ни один из опрошенных специалистов не имеет общепринятой методики использования этих средств в тренировочном процессе спортсменок. Это положение можно объяснить тем, что в доступной литературе не достаточно сведений об использовании данного средства в подготовке дзюдоисток.

Таким образом, можно сделать выводы, что в Украине процесс подготовки дзюдоисток строится по общепринятой методике, а методы и принципы работы тренеров со спортсменками не имеют существенных отличий от тренировки мужчин

УДК 796

Бабий И. Н.

канд. пед. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИКИ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ ЗАНЯТИЙ ФИЗИЧЕСКИМИ УПРАЖНЕНИЯМИ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Существует значительное разнообразие форм для проведения самостоятельных тренировочных занятий. Выбор формы зависит от ряда причин объективных и субъективных. Среди объективных причин можно выделить следующие – место жительства, наличие соответствующей спортивной базы (оборудования, инвентаря), климатические условия.

Укрепление здоровья является важным, но не единственным мотивом, предшествующим самостоятельным занятиям. Каждому человеку, решающему задачу укрепления здоровья, раньше или позже приходится заниматься самостоятельно, поэтому рассмотрим этот мотив более подробно.

За короткий исторический период (чуть более 50-ти лет) доля тяжелого мускульного труда в процессе производства сократилась почти в 200 раз, что повлекло за собой проявление целого букета болезней, связанных с недостатком движений. Среди наиболее часто встречающихся приведем атеросклероз, ишемическую болезнь сердца, гипертоническую болезнь, ожирение, диабет, остеохондроз, неврастению и др.

Исследования, проведенные в области здоровья человека, позволили установить, что количество движений, позволяющих поддерживать организм в оптимальном состоянии, составляет 10000 движений в сутки. По данным академика Амосова Н. М., деятельность, связанная с бытом занимает 3000-5000. Еще 5000 движений ежедневно остается не востребуемыми. Для того, чтобы их выполнить требуется не менее 30 мин. непрерывной физической работы. Это составит в неделю 6-8 часов. Именно такая величина принята в качестве оптимальной двигательной активности человека.

Количественный подход позволил сформулировать еще одно очень важное понятие – уровень здоровья, под которым понимают сумму резервных мощностей кислородно-транспортной системы. Этот показатель оценивается по максимальному потреблению кислорода

1. Индекс (Кетле) – соотношение веса к росту, измеряемого в гр/см;
2. Жизненный индекс – соотношение жизненной емкости легких к массе тела (мл/кг);
3. ЧСС – частота сердечных сокращений в покое (уд/мин);
4. АД – артериальное давление (мм. рт. ст.);
5. Время восстановления ЧСС после 20 приседаний за 30 сек. (сек.);
6. Силовой индекс – сила кисти (кг)/вес тела (кг) x 100.

Характер воздействия физической тренировки на организм зависит, прежде всего, от вида упражнений, структуры двигательного акта. В оздоровительной тренировке выделяют три основных типа упражнений, обладающих различной избирательной направленностью:

I тип – циклические упражнения аэробной направленности, способствующие развитию общей выносливости;

II тип – циклические упражнения смешанной аэробно-анаэробной направленности, развивающие общую и специальную (скоростную) выносливость;

III – ациклические упражнения, повышающие силовую выносливость.

Самым простым способом учета величины или объема нагрузки являются минуты или часы. При занятиях циклическими видами спорта нагрузку учитывают в километрах.

Минимальный оздоровительный эффект достигается при трех занятиях в неделю. Оптимальной считается величина – 4 занятия в неделю. Предельной величиной оздоровительной тренировки является величина шести занятий в неделю.

Основні принципи оздоровительної тренівки:

– поступенне змненення урвня фзическої нагрузки и систематическе ее примененне на заняттях.

– соотвествие фзическої нагрузки урвню здоровья.

Урвень здоровья позволяет разделить занимающихся на пять урвней здоровья (низкий, ниже среднего, средний, выше среднего, высокий). Нагрузка, определяемая объемом и интенсивностью, как отмечалось, может быть – малая, средняя и большая.

Установлено, что помимо объема двигательной активности на урвень здоровья заметное влияние оказывает и направленность фзическої нагрузки. Направленность тренівки змняется от характера фзических качеств, развиваемых на заняттях, вида двигательной активности, места занятий и т. д. Наиболее высокой эффективностью обладают комплексные занятия, включающие упражнения на быстроту, силу, выносливость, гибкость, ловкость. Рациональное сочетание тренівочных средств различной направленности и ритмичности нагрузки дают положительные результаты.

Для достижения максимального оздоровительного эффекта необходимо обеспечить рациональное сочетание средств различной направленности. Ученые рекомендуют придерживаться следующего соотношения:

– аэробная работа – 50–60% времени;

– анаэробная работа (скорость, скоростная выносливость) 0 5–10%;

– сила (силовая выносливость) – 15–20%;

– ловкость – 15–20%; гибкость – 5–10%.

УДК 796.51:371.13

Брухно Е. Л.

старш. викл. ЗНТУ

ФУНКЦІЇ ТУРИСТСЬКО-КРАЄЗНАВЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Туристично-краєзнавча діяльність органічно увійшла в навчально-виховний процес сучасної школи. Вона виконує три основні функції: виховно-розвиваючу, освітньо-пізнавальну й оздоровчо-спортивну. Кожна з них несе в собі конкретні педагогічні цілі.

Виховально-розвиваючу функцію туристично-краєзнавчої діяльності можна сформулювати таким чином: виховання альтруїстичної життєвої позиції; стійкості, уміння переносити труднощі і незгоди, виховання сміливості, рішучості, сили волі; товариських відчуттів, інтересу до людей, поваги до них. Реалізація даної мети відбувається в процесі розвитку в учнів уміння аналізувати особисті вчинки, оцінювати дії товаришів, прагнути до самопізнання, самовиховання.

Освітньо-пізнавальна функція туристично-краєзнавчої діяльності реалізується в процесі опанування учнями природного і соціального середовища. Різновиди маршрутів та районів подорожей сприяють задоволенню таких потреб дітей, як потреба у новизні, в пізнанні. Безпосереднє сприйняття навколишнього середовища в процесі туристично-краєзнавчої діяльності конкретизує, доповнює і систематизує знання учнів, що були отримані на заняттях з географії, ботаніки, зоології, дозволяє самим учням встановлювати міжпредметні зв'язки. Спостереження різних явищ природи, зоряного неба доповнені поясненнями педагога-керівника, сприяють з'ясуванню деяких законів фізики, хімії, біології, викликають зацікавленість до занять астрономією.

Туристично-краєзнавчі заходи, побудовані в чіткій послідовності, розширюють для школяра межі Батьківщини. Спілкування з природою створює неповторні естетичні переживання в душах дітей. Саме в походах, цілодобово перебуваючи в природних умовах виникає любов до рідної землі, бажання зберігати і примножувати її багатства.

Походи та екскурсії мають великий вплив у вивченні соціального середовища. Знайомство з історичними пам'ятниками, відвідування місць з багатим історичним минулим дозволяють познайомити юних туристів з героїчними сторінками нашої історії.

Під час занять туристично-краєзнавчою діяльністю, юні туристи знайомляться з культурою, особливостями побуту, економікою, народними промислами різних націй та народностей. Знання історії даного народу, дотримання традицій і звичаїв сприяє розвитку шанобливого ставлення до людей. Юні туристи не тільки читають про історичні події, але й відтворюють їх у своїх думках під час відвідування певних об'єктів та місць.

Оздоровчо-спортивна функція туристично-краєзнавчої діяльності має на меті удосконалення фізичного розвитку нової генерації. Навантаження, що отримує організм в поході, рівномірно розподілені в часі, його чергування з відпочинком та поступове зростання здійснює позитивний вплив на фізичний стан особи. Цілодобове перебування на повітрі, нічліг у наметах сприяють загартовуванню організму, який зростає. Туризм привчає до здорового способу життя та сприяє формуванню прикладних умінь і навичок: уміння орієнтуватися на місцевості, переборювати природні перешкоди, організувати побут у будь-якому природному оточенні - усе це формується тільки в походах. Рух з рюкзаком сприяє розвитку витривалості, сили, координації, спритності тощо.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОЦЕСУ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ

Фізична підготовка – одна з найважливіших складових частин фізичного виховання, вона являє собою процес, спрямований на розвиток фізичних якостей – швидкісних здібностей, сили, витривалості, гнучкості, координаційних здібностей.

У основі працездатності лежать всі рухові якості людини, тому вона не може розвиватися без цих якостей.

Однак, сучасне життя людини, з його різними шкідливими звичками, поганим навколишнім середовищем, недостатнім матеріальним становищем, призводить до того, що на даний момент розвиток рухових якостей знаходиться на низькому рівні.

Розвиток рухових якостей займає важливе місце у фізичному вихованні школярів. Тому важливо знати активний розвиток яких рухових здібностей відбувається у молодшому шкільному віці.

Ряд авторів вважає, що дітей молодшого шкільного віку можна навчати майже всім руховим діям, навіть з дуже складною координацією, якщо при цьому не вимагається значного прояву сили, швидкості, витривалості. Зокрема, стрибкам деколи важко навчити не тому, що у дітей недостатня координація рухів, а тому, що вони не можуть відштовхнутися з достатньою силою.

Існує думка, що у дітей гнучкість більше, ніж у дорослих. Це не завжди так. Проте, безперечно, розвинути гнучкість у дітей легше, ніж в старшому віці.

Активна гнучкість безпосередньо пов'язана з силою м'язів. Але заняття силовими вправами можуть вести до обмеження рухливості в суглобах. Проте цей негативний вплив можна подолати: шляхом раціонального поєднання вправ на гнучкість і на силу можна добитися високого рівня розвитку обох якостей.

Оскільки гнучкість найлегше розвивати в дитячому і підлітковому віці, основну роботу по вихованню гнучкості треба планувати на цей період (приблизно 11–14 років).

Дані вікової фізіології свідчать про добре пристосування до короточасних швидко-силових навантажень дітей, про високу пластичність і значні адаптаційні можливості дитячого організму.

Провідне місце у комплексі основних рухових якостей належить силі. Силові і, особливо, статичні зусилля викликають у дітей швидку втому. Починати розвиток силових здібностей необхідно вже в молодшому шкільному віці, оскільки силова підготовленість є основою для розвитку швидкості і витривалості, а статичні вправи використовуються для формування правильної постави.

Обираючи засоби для розвитку сили, основну увагу необхідно приділяти вправам динамічного характеру. В м'язах дітей відсоток сухожиль відносно невеликий, що забезпечує їх значне скорочення.

Найкращим для розвитку витривалості вважається вік в межах від 11 до 13 та від 15 до 17 років. Однак, необхідно відзначити, що без цілеспрямованого розвитку цієї якості у дитячому віці значного приросту показників в сенситивні періоди не відбудеться. Фізичні навантаження помірної інтенсивності, спрямовані на розвиток витривалості, є оптимальними для дитячого організму, так як виконання роботи відбувається при найкращому співвідношенні між надходженням кисню в легені, транспортом його кров'ю і споживанням тканинами. Спеціальними дослідженнями доведено, що можна досягнути суттєвого підвищення витривалості дітей при використанні рівномірного тривалого бігу невисокої інтенсивності в комплексі з рухливими іграми.

Молодший шкільний вік характеризується високими темпами розвитку спритності. Ще у дошкільному віці діти успішно оволодівають елементами таких складних дій, як плавання, їзда на велосипеді тощо.

Мета занять фізичним вихованням полягає в поліпшенні стану здоров'я дітей і підвищенні їх функціональних можливостей.

У процесі виконання вправ на удосконалення рухових якостей поліпшується діяльність серцево-судинної та дихальної систем, зміцнюються кісткова й м'язова тканини.

Таким чином, вивчення особливостей розвитку рухових якостей дітей 7–10 років свідчить про те, що даний вік є найкращим періодом для їх удосконалення.

УДК 796

Верещагін А. О.

студ. гр. УФКС-128 ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ШВИДКОСТНИХ ЗДІБНОСТЕЙ У ФУТБОЛІСТІВ 11–12 РОКІВ

Актуальність та доцільність дослідження. Швидкість як рухова якість – це здатність людини здійснювати рухову дію в мінімальний для даних умов відрізок часу з певною частотою і імпульсною. У питанні про природу цієї якості серед фахівців немає єдності поглядів. Одні висловлюють думку, що фізіологічною основою швидкості є лабільність нервово-м'язового апарату. Інші вважають, що важливу роль в прояві швидкості грає рухливість нервових процесів. Численними дослідженнями доведено, що швидкість є комплексною руховою якістю людини.

Фізична підготовка футболістів повинна мати певний спеціалізований напрям і цим сприяти якнайповнішому розвитку спеціальних рухових якос-

тей і навиків (стартова швидкість і швидко-силово витривалість, швидке ведення м'яча і т. д.), а з іншого боку, доповнюючи спеціальне тренування, забезпечувати повноцінне рішення оздоровчих задач спорту.

Проблема рухових якостей та їх залежність від рухових здібностей поки що недостатньо вивчена, хоча і відіграє вагомую роль в теорії спортивного тренування. Існує тісний взаємозв'язок між руховими якостями і здібностями, оскільки вони і є фундаментом у координації фізичної та технічної досконалості. Згідно з широко розповсюдженим поглядом спортивний результат цілком залежить як від кваліфікаційного опанування технікою, так і від рівня розвитку рухових якостей футболіста.

Одним з основних якостей в загальній і спеціальній фізичній підготовленості футболіста грає швидкість. Ця фізична якість відображає рівень рухових можливостей футболіста.

Теорія та практика спортивного тренування загалом вирішила питання методики розвитку рухових якостей завдяки видам спорту, де показником рівня підготовки є конкуренція між спортсменами. Тобто питання розвитку швидкості розроблено спринтерами аж до рівня досягнення ними максимальних показників. Так само вирішено і проблеми розвитку сили, витривалості важкоатлетами та бігунами на довгі дистанції.

Може скластися враження, що футболісти не мусять мати проблем з розвитком рухових якостей, оскільки в цьому виді спорту немає потреби розвивати швидкість до такого рівня, як у спринтерів, силу – як у важкоатлетів, витривалість – як у бігунів на довгі дистанції. Специфіка кожного виду спорту вимагає своїх спеціальних модифікацій їхнього розвитку.

Однак поки ще не з'ясована проблема розвитку рухових якостей у видах спорту, які вимагають прояву порівняно рівнозначних потреб під час змагань. Власне, така проблема існує в тренуванні футболістів. Наявні концепції свідчать про відсутність конкретного підходу до їхнього розвитку в футболі, оскільки в теорії та практиці спорту відомі тільки загальні основи.

Тому віднайдення власної футбольної концепції розвитку рухових якостей має стати головним напрямком наукового пошуку.

Метою даного дослідження є визначення рівня розвитку швидкості у юнаків 10–11 років, які займаються футболістом.

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

Предмет дослідження: швидкісна підготовка.

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ БАЙДАРЧИЦ 15–17 ЛЕТ НА ЭТАПЕ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ ПОДГОТОВКИ

Постановка проблемы. Сегодня в теории и методике гребного спорта ведется активный поиск более эффективных систем повышения качества специальной подготовки спортсменов, основанной на целенаправленном развитии специальной выносливости.

Цель исследования разработать и экспериментально обосновать методику развития специальной выносливости у юных байдарчиц, на основе применения физических нагрузок различной направленности.

Задачи:

1. Проанализировать современное состояние планирования учебно-тренировочного процесса и проблему развития специальной выносливости у юных спортсменов на этапе специализированной базовой подготовки;

2. Разработать структуру тренировочного процесса, направленного на развитие специальной выносливости юных байдарчиц с учетом индивидуальных особенностей;

3. Установить особенности влияния нагрузок различной направленности на показатели физической работоспособности и функциональной подготовленности юных байдарчиц на этапе специализированной базовой подготовки.

Для достижения цели исследования использовались методы анализа и обобщения литературных источников, комплексная экспресс-оценка функционального состояния и функциональной подготовленности организма («ШВСМ») разработанная Шаповаловой В. А. , Маликовым Н. В. , Сватьевым А. В. , методы математической обработки данных.

Результаты исследований. На основе анализа научно-методической литературы были обоснованы особенности планирования тренировочного процесса и изучен диапазон физических нагрузок, что позволило оптимизировать тренировочный процесс и способствовать повышению уровня физической и функциональной подготовки.

Установлено, что применение нагрузок различной направленности позволяет целенаправленно воздействовать на рост всех компонентов специальной выносливости. Это выражается в положительных изменениях, произошедших в показателях деятельности функциональных систем организма спортсменок: $\dot{V}O_{2max}$ улучшилось на 23,03%, $\dot{V}O_{2max}$ на – 15,4%, алактатной мощности на 28,6%, алактатной емкости на 27,5%, лактатной емкости на 18,2%, значения частоты сердеч-

ных сокращений на уровне ПАНО на 14,2%, уровень функциональной подготовленности на – 34,9%, общая метаболическая емкость на – 18,05%.

Применение нагрузок направленных на развитие специальной выносливости, способствует выходу на более высокий уровень функциональных возможностей, что обеспечивает статистически достоверный прирост физической подготовленности. Величины показателей общей выносливости улучшились на 26,9%, скоростной выносливости на 31,9%, скоростно-силовой выносливости на 23,3%.

Разработана структура тренировочных микроциклов для развития специальной выносливости у байдарочниц 15–17 лет в основе которой лежит семидневный микроцикл с двумя (в развивающем МКЦ) или одной (в поддерживающем МКЦ) физическими нагрузками, выполняемыми во второй и пятый день. Установлено, что тренировочная работа должна включать предельные нагрузки относительно «короткой» и «длинной» продолжительности. Длительность длинных нагрузок может варьироваться от 2 мин – 2 мин 30 с до 3 мин – 3 мин 30 с до 4 минут и затем увеличиваться до 4 мин 30 с – 5 минут в зависимости от текущего состояния спортсменки и подготовки к длинной дистанции (1000 м).

Применение нагрузок направленных на развитие специальной выносливости в процессе подготовки позволит оптимизировать тренировочный процесс, и тем самым обеспечит повышение результативности соревновательной деятельности у юных байдарочниц.

УДК 796

Захарова О. М.

старш. викл. ЗНТУ

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Сучасний етап науково-педагогічних досліджень характеризується подальшим пошуком нових ефективних варіативних систем, моделей, інноваційних технологій і методик покращення рівня якості професійної підготовки фахівців у галузі фізичної культури і спорту.

Вітчизняні науковці стверджують, що на сьогодні не існує єдиного погляду на розуміння професійної підготовки.

У педагогічній енциклопедії професійна підготовка тлумачиться як «скупність спеціальних знань, умінь і навичок, якостей особистості, трудового досвіду і норм поведінки, які забезпечують можливість успішної праці за обраною професією; процес повідомлення учням відповідних знань і вмінь». Проте деякі вчені наголошують на тому, що такі характеристики недостатньо виразноють специфіку професійної підготовки педагога, і вважають за доцільно розглядати її як систему організаційних і педагогічних заходів, які

забезпечують формування в особистості професійної спрямованості знань, умінь, навичок і професійної готовності до певної діяльності.

У культурологічному просторі професійна підготовка представлена як освітній процес, у якому студент і викладач реалізують себе як суб'єкти культури, а зміст освіти будується відповідно до змісту педагогічної культури, та із застосуванням особистісно орієнтованих технологій, культурних критеріїв і оцінок рівня готовності вчителя до професійної педагогічної діяльності.

В той же час існує думка, що професійна підготовка повинна розглядатися через її результат або через процес його отримання як сукупність спеціальних знань, навичок і вмінь, якостей професійного досвіду та норм поведінки, які забезпечують можливість успішної діяльності за певною професією.

Учені, розглядаючи професійну підготовку з точки зору її педагогічного забезпечення, перш за все, звертають свою увагу на її зміст, який включає поглиблене ознайомлення з науковими основами й технологією обраного виду праці, прищеплення спеціальних практичних навичок і вмінь; формування психологічних, моральних якостей особистості, важливих для роботи в певній сфері людської діяльності.

Тому перед вищими навчальними закладами, що готують майбутніх учителів фізичної культури, постають завдання цілеспрямованого розвитку найважливіших властивостей педагога, залучення його до активних способів освоєння соціального, наукового і культурологічного досвіду з метою його подальшого використання у навчально-виховній діяльності.

Професійна підготовка майбутнього вчителя фізичної культури у ВНЗ є складною багатогранною системою, яка базується на загальноприйнятих принципах, а саме: принцип безперервності освіти; принцип інтегративності; принцип фундаменталізації; принцип гуманізації; принцип самостійності.

Науковці Однолюк Т. В. і Лянной М. О. також стверджують, що професійна підготовка майбутнього вчителя фізичної культури є системою, яка спрямована на здобуття та розвиток достатнього для продуктивної професійної діяльності рівня компетентності у процесі навчання у вищому навчальному закладі і практичній діяльності.

У зв'язку з цим можна зробити висновок, що зміст професійної освіти несе в собі сукупність знань, умінь і навичок, володіння якими дає змогу працювати за обраним видом професії.

ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИХОВНОЇ РОБОТИ У ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКИХ СПОРТИВНИХ ШКОЛАХ

Педагогічна діяльність тренера-викладача, а також адміністрації дитячо-юнацької спортивної школи (ДЮСШ) включає три провідні аспекти: розвиток рухових якостей вихованців, а також сприяння реалізації вихованцями означених якостей у змагальній діяльності; формування та виховання позитивного відношення вихованця до спорту, залучення його до еталонів, цінностей та норм культури, пов'язаної зі спортом, іншими словами, виховання його спортивної (фізичної) культури; сприяння у рішенні таких цілей і задач, що виходять за рамки тренувальної та змагальної діяльності, торкаються усіх напрямків особистісного розвитку (тілесно-фізичного, когнітивного, емоційного, психосоціального та ін.), іншими словами, виховання особистості через спортивну діяльність.

Традиційно, педагогічна діяльність тренерів та адміністрації у першому аспекті, позначається як навчально-тренувальна робота, а діяльність, спрямована на останні два аспекти – як виховна робота (синонім - організація виховного процесу).

Визначення результативності навчально-тренувальної роботи не викликає утруднень через оцінку результатів виступу вихованців на змаганнях. У той же час, для визначення результативності виховної роботи на сьогодні не розроблено скільки-то задовільних методик. Сказане вище й обумовило спрямування наших наукових зусиль на розробку засобів діагностики результатів виховної роботи у ДЮСШ.

Розробка засобів комплексної діагностики результативності виховної роботи у нашому дослідженні відбувається на основі створеної концептуальної схеми (концепції) виховної роботи у ДЮСШ, що передбачає діяльність у двох напрямках: по-перше, розробку засобів діагностики ступеню організованості (упорядкованості) виховної системи ДЮСШ у її структурі та функціонуванні; по-друге, розробку засобів діагностики у вихованців ДЮСШ ступеню інтеріоризації цінностей фізичної культури і спорту, а також сформованості суспільно схвалюваних особистісних якостей, що можуть проявлятися у спортивній діяльності та поза її межами.

Діяльність по кожному з визначених напрямків передбачає: по-перше, визначення відповідних індикаторів, критеріїв та показників; по-друге, визначення методів фіксації досліджуваних параметрів і створення на їхній основі діагностичного інструментарію.

У зв'язку із необхідністю стислого викладання результатів нашої теоретичної роботи, опустимо другорядні концептуальні положення, що стосуються виховної системи ДЮСШ, відзначивши лише те, що за нашою думкою, показником організованості цієї системи може розглядатися спеціальний кваліметричний

показник (індекс), визначений на основі інтеграції характеристик її суб'єктів (колективу, вихованця і тренера) у соціально-нормативному, індивідуально-смысловому, ціннісно-діяльнісному аспектах.

Для вимірювання означених характеристик передбачається використання методик соціально-психологічної самооцінки колективу «СПСК» (О. Немов), визначення стилю керівництва та авторитету тренера (А. Міхеєв), визначення ступеню ціннісно-орієнтованої єдності групи (В. Івашикін, В. Онуфрієва), педагогічного спостереження, а також анкетування тренерів та вихованців за створеними авторськими опитувальниками.

В основі визначення засобів діагностики результативності виховного процесу лежить теза про те, що мірилом результату виховної роботи виступає ступінь інтеріоризованості спортсменом цінностей фізичної культури і спорту, а також рівень розвитку його соціально цінних особистісних якостей, що можуть проявлятися у спортивній діяльності та поза її межами. При цьому, номенклатура означених цінностей і особистісних якостей визначається гуманістичними імперативами Олімпізму, як соціально-культурного феномену сучасності.

Вимірювання означених характеристик передбачається проводити з використанням методу узагальнення незалежних характеристик вихованців, отриманих на основі анкетування за створеними авторськими опитувальниками.

Відзначимо, що виходячи з наших концептуальних уявлень про організацію виховного процесу у ДЮСШ, а також високої текучості контингенту, невідповідності заявленого контингенту дійсності, різноманітним спортивній спеціалізації груп ДЮСШ та інших чинників, стан виховної роботи має діагностуватися один раз – «на виході» у групах спеціалізованої базової підготовки ДЮСШ. Відзначимо також, що «одиницею» аналізу доцільно розглядати окрему групу ДЮСШ з того, чи іншого виду спорту.

Подальші зусилля плануємо спрямувати на розробку авторських опитувальників і бланків педагогічного спостереження.

УДК796

Мкртчян С. С.

студ. гр. УФКС-128 ЗНТУ

ПІДВИЩЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОЇ ВИТРИВАЛОСТІ ЮНАКІВ-ДЗЮДОІСТІВ У ГРУПАХ СПОРТИВНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРЕТЬОГО РОКУ НАВЧАННЯ. МЕТОДИКА КРОС-ФІТ

Сучасні досягнення в дзюдо неможливі без удосконалення системи підготовки спортсменів. Вирішальне значення для досягнення високих спортивних результатів мають високорозвинуті якості загальної і спеціальної витривалості спортсменів, іншими словами, рівень розвитку аеробних і анаеробних можливос-

тей їхнього організму. При недостатньому розвитку спеціальної витривалості немислимий високий рівень загальної і спеціальної підготовки борців.

Одним з ефективних методів, який дозволяє покращити процес спеціальної фізичної підготовки отримав назву «Крос-фіт» або метод колового тренування. Ця методика є добре розробленою, проте особливості змісту крос-фіту та можливості його застосування у дзюдо у науковій літературі є недостатньо висвітленими, що й зумовило вибір теми даного дослідження.

Метою дослідження є систематизація даних спеціальної науково-методичної літератури щодо цілі та змістовних складових крос-фіту.

В даний час крос-фіт (КФ) (колове тренування) є комплексною організаційно-методичною формою, що включає ряд окремих фізичних вправ. Крос-фіт є за своєю суттю сумішшю фітнесу і атлетизму, який сприяє розвитку швидкості, вибухової сили, координації, аеробної і м'язової витривалості.

КФ можна описати як програму силових вправ що складається з варіативних вправ високої інтенсивності, кінцевою метою якої є поліпшення загальної фізичної форми, реакції, витривалості і готовності до будь-якої життєвої ситуації, що вимагає активних фізичних дій. Вправи, у межах комплексу КФ, звичайно не тривають більше 20 хвилин і відрізняються підвищеною інтенсивністю.

У програмі КФ, розробленої у контексті підготовки юнаків-дзюдоїстів, можуть комбінуватися такі дії як: біг (різної інтенсивності), веслування (на спеціальних тренажерах), стрибки (з скакалкою або через перешкоди), лазіння по канатах, робота з «залізом» (гантелі, гирі, штанга), перенесення речей (медбол та ін.), вправи на кільцях, перевертання покришок (величезних) та ін.

Ефективність крос-фіту обумовлюється тим, що у разі його використання значно підвищується моторна щільність заняття, спортсмени залучаються до одночасного і у той же час самостійного виконання вправ, пропорційно своїм можливостям і зусиллям. Окрім того, означена методика може розглядатися як засіб формування вольових якостей спортсменів.

Висновок. Методику крос-фіт доцільно використовувати у процесі підготовки юнаків-дзюдоїстів у якості елементу системи загальної фізичної підготовки, зокрема розвитку спеціальної витривалості. Особливого значення використання цієї методики набуває влітку, коли у багатьох спортсменів відбувається перерва в тренуваннях.

ДИНАМІКА ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВЛЕНOSTІ ДІВЧАТ 11–12 РОКІВ У ПРОЦЕСІ ЗАНЯТЬ ФІЗИЧНОЮ КУЛЬТУРОЮ

Актуальність та доцільність дослідження. Фізичне виховання – система соціально-педагогічних заходів, спрямованих на зміцнення здоров'я та загартовування організму, гармонійний розвиток форм, функцій і фізичних можливостей людини, формування життєво важливих рухових навичок та вмінь.

Виховання підростаючого покоління фізично здоровим – важливе завдання сім'ї та школи. На жаль, нині практично здоровими є лише 27% дітей дошкільного віку, лише 65% дітей і 60% підлітків фізично гармонійно розвинені.

Спираючись на дослідження І. Азарова, В. Бойко, можна відмітити, що давно відомі факти нерівномірності розвитку фізичних здібностей, морфологічного та функціонального розвитку. Цим підтверджуються уявлення про чутливі (критичні) періоди розвитку фізичних якостей та інших характеристик рухового потенціалу людини.

І. Аршавський, зауважує, що біологічне значення відносності генетичної обумовленості ритмів фізичного потенціалу людини, вірогідно визначається необхідністю різнорівневого характеру ритмів вікових перетворень морфофункціональних систем, які підпорядковують рухову функцію, загальним законам гетерохронії розвитку організму людини. Вони припускають, що така послідовність онтогенетичних перетворень перш за все пов'язана з біологічною підготовкою організму до повноцінної діяльності у середовищі. Морфологічні і функціональні перетворення, які відбуваються у цьому зв'язку в онтогенезі, незважаючи на всю їх багатоплановість демонструють гармонію розвитку найвищого порядку. Зовнішні та внутрішні стимули розвитку у цьому випадку доповнюють один одного, забезпечуючи в цілому найбільш раціональний, економічний шлях досягнення мети розвитку. Абсолютні значення фізичного потенціалу визначаються рівнем інтенсивності тренування та успішністю реалізації природних передумов розвитку рухової функції.

За свідченнями Л. Волкова, Л. Іващенко, І. Аршавського віковий період 11–12 років для дівчаток, є надзвичайно важливим для фізичного та функціонального розвитку та становлення у них фізичних здібностей, як проявів рухової функції. В цей віковий період розпочинається статеве дозрівання більшості дівчаток, що пов'язане з складними ендокринними перетвореннями в діяльності їх організмів, гетерохронії розвитку всіх систем, у тому числі і рухової.

Таким чином, дослідження особливостей розвитку фізичних здібностей сучасних дітей можна вважати актуальними, адже отримані результати показують особливості впливів соціально-економічних та екологічних факторів на рухову

функцію людини. Такі результати можна застосувати для вдосконалення системи педагогічних дій в процесі фізичного виховання в плані їх диференціації.

Об'єкт дослідження – навчально-виховний процес з фізичного виховання дівчат 11–12 років спрямований на підвищення рівня їх фізичної підготовленості.

Предмет дослідження – показники фізичної підготовленості.

Мета дослідження – визначити ступінь впливу методики на рівень показників фізичної підготовленості дівчат 11–12 років.

УДК 351.851:378.1

Приходько В. В.¹, Чередниченко И. А.²

¹д-р. пед. наук, проф. ЗНТУ

²старш. преп. ЗНТУ

ОБРАЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК МЕХАНИЗМ САМОУПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ СТУДЕНТА

Если желаемое произойдет и наша страна получит статус ассоциированного члена Европейского Союза, работники высшей школы Украины будут вынуждены всерьез заниматься европейской интеграцией в контексте Болонского процесса и в этом сегменте общественной жизни.

Что же касается темы реформы национальной высшей школы в контексте обязательных, рекомендованных и факультативных параметров Болонского процесса, необходимо согласиться со следующим тезисом. Для уровня университетов в числе первоочередных задач определено требование, обеспечить систему эффективных мер по порождению, разворачиванию и совершенствованию учебной деятельности студентов.

Однако, несмотря на наличие требования Болонского процесса об «активной вовлеченности студентов», практически все усилия МОН Украины, а вместе с ним и университетов, тратятся на то, чтобы заставить студентов учиться (только письменные ответы, модульный контроль и т. п.). Складывается впечатление о наличии иллюзии, что силой и давлением, угрозами и страхом можно сформировать врача и инженера, учителя и менеджера, агронома и социолога. Иначе, откуда в лексиконе работников высшей школы теперь не понятие «прием на учебу», а «набор», не «учебно-воспитательный процесс», а «проведение учебных занятий», не «учебная деятельность студента», а «посещение занятий»?

Нетрудно заметить, что в стенах наших университетов есть как студенты (лат. *studens*, родительный падеж *otstudentis* – добросовестно работающий, тот, кто трудится), так и «как бы студенты» – надо полагать этих, вторых едва ли не большая часть. Тогда, выходит, потратив на напряженную работу выделенное им время, подлинные студенты имеют хороший

шанс стать специалистами и профессионалами, а «как бы студенты» автоматически превращаются в «как бы специалистов».

Давайте задумаемся, если деятельность преподавания направляется утвержденной учебной программой, принятой в вузе системой контроля, оценивания и учета успеваемости, то, что направляет учебную деятельность студента? По нашему мнению, таким ориентиром в условиях современного образования является «образ» будущей профессиональной деятельности. Ведь процесс образования начинается с формирования образа «себя в будущем»: надо представить, человеком с какими профессиональными и личностными качествами я хочу себя видеть? Если такой образ, с помощью преподавателя-наставника студентом создан, с этого момента и начинается процесс образования: изучение необходимых для овладения профессией дисциплин, дискуссии в аудитории по актуальным проблемам профессиональной деятельности, самостоятельная работа – все это включается в процесс образования.

И тогда выходит, что процесс образования именно потому сугубо индивидуален (вспомним еще одно требование Болонского процесса к наличию индивидуальных программ обучения студентов), что он представляет собой развитие личности, от момента создания ею желаемого образа «себя в будущем», до «вытесывания», «выделывания» себя по мере овладения теми личностно и социально важными чертами, которыми студенты наперед наделили себя в «образе».

Очевидно, контекст ситуации в украинской высшей школе и решение задач Болонского процесса требует усилий как на центральном, так и на уровне университетов. И все же не будем забывать, что процессы обучения и воспитания, образования и подготовки осуществляются непосредственно в вузе. Поэтому, если нас на самом деле волнует тема повышения качества образования, нам некуда деваться, мы вынуждены в теме гуманизации высшего образования переходить от слов к делу. Одной из наиболее важных задач, которую нам предстоит решить, как раз и является вопрос о превращении студента в подлинного субъекта образовательного процесса. При этом, мы не видим другого способа его заинтересованного включения в учебную деятельность, кроме как применения специально созданных учебных технологий, направленных на создание устойчивого и понятного, направляющего и мобилизующего образа будущей профессиональной деятельности. Именно созданный «образ» и желание студента с ним «слиться» является наиболее действенным индикатором для самоконтроля студента в учебном процессе: в какой степени я сформировал те или иные важные для меня профессиональные знания и умения, в какой мере я воспитал те или иные качества специалиста, будущего руководителя, гражданина своей страны?

Выводы. Итак, основная часть реформ должна быть выполнена «внизу», непосредственно в высших учебных заведениях. Мы никогда не смо-

жем убедить ни себя, ни наших западных партнеров, что всерьез приступили к выполнению параметров Болонского процесса, если не обеспечим полноценное включение основной части студентов в образовательный процесс, признаком которого и является возникновение, сохранение и совершенствование их учебной деятельности.

УДК 796

Рурак І. М.

студ. гр. УФКС-128 ЗНТУ

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ПЛАВЦІВ ВИСОКОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ В ЗМАГАЛЬНИЙ ПЕРІОД

Управління процесом спортивної підготовки – це цілеспрямована робота по вирішенню конкретних психологічних завдань в задані терміни. А оскільки метою спортивної підготовки плавця з позиції психології є психологічне забезпечення його спортивної діяльності, спрямоване на найбільш повну реалізацію його техніко-тактичних і функціональних можливостей в умовах значного психічного напруження, яке виникає в умовах відповідального змагання. Основними методами психологічної підготовки є бесіди тренера зі спортсменами в індивідуальній і колективній формі. Використання різноманітних засобів і прийомів психолого-педагогічного впливу: переконання, навіювання, методу завдань і доручень, моделювання змагальних ситуацій, методи ідеомоторного тренування. Основними завданнями психологічної підготовки є розвиток морально-вольових якостей особистості, оволодіння прийомами самонавіювання та саморегуляції станів під час змагань та тренувань, розвиток мотивації на досягнення максимальних спортивних результатів.

Завдання психологічної підготовки плавців – формування і вдосконалення спортивного, бійцівського характеру, розвиток властивостей особистості, що визначають успіх у спорті, зміцнення та вдосконалення механізмів нервово-психічної регуляції, доведення їх до рівня, що визначає рекордні досягнення. Формування необхідних особистісних якостей плавця відбувається за допомогою зміни і корекції відношення спортсмена до виконуваного та майбутнього тренувального навантаження, до своїх можливостей відновлення, до нервово-психічного перенапруження, до якості виконання тренувального завдання, до спортивного режиму і до спортивного життя взагалі.

Об'єкт дослідження: процес психологічної підготовки плавців.

Предмет дослідження: методика спеціальної психологічної підготовки плавців в змагальний період.

Мета: розкрити особливості психологічної підготовки плавців.

Були поставлені такі задачі:

- проаналізувати спеціалізовану літературу і розкрити значення психологічної підготовки плавців;
- розкрити методи психологічного дослідження плавців;
- описати методику загальної психологічної підготовки плавця, а також основні заходи психологічної підготовки плавців в змагальному періоді.

Вивченню і вирішенню проблем психологічною підготовкою плавців високої кваліфікації присвячено значну кількість наукових досліджень, практичних розробок та рекомендацій. Як правило, в них приділяється увага максимальному розвитку таких якостей спортсмена, як впевненість у своїх силах, високий рівень мотивації і бажання перемагати, грамотне визначення і формування мети, здатність до саморегуляції і довільної концентрації уваги і розслаблення.

В-першу чергу, треба сформулювати позитивне мислення плавця, що дасть йому можливість бачити в першу чергу гарне, позитивне, вірити в свої здібності, досягати багато чого, правильно ставитися до своїх невдач. З цією метою використовується метод візуалізації. Спортсмен систематично «прокручує» в своїй уяві «слайд» – картинку, в якій він знаходиться в ситуації вже досягнутої своєї мети (наприклад, плавець «бачить», як він першим приходить до фінішу). Тим самим він готує себе до отримання запланованого результату. Ще одним показником сформованого позитивного мислення є досить низька тривожність спортсмена навіть перед важливими змаганнями. Замість передбачення можливих невдач, програшу, розгортання ситуації не на його користь плавець спокійно чекає поєдинку як можливості показати рівень своєї підготовленості, отримати задоволення від самого процесу спортивної боротьби.

УДК 796.855

Сметанін С. В.

старш. викл. ЗНТУ

ПІДГОТОВКА СПОРТСМЕНІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ В УШУ-ТАОЛУ В ПЕРЕДЗМАГАЛЬНОМУ ПЕРІОДІ

При організації підготовки спортсменів вищої кваліфікації в ушу-таолу в передзмагальному періоді використовуються цикли від 45 до 60 днів.

Підготовка ведеться за трьома основними напрямками: технічна підготовка; фізична підготовка (загальна та спеціальна); психологічна підготовка.

Орієнтовне співвідношення різних компонентів підготовки в передзмагальному періоді представлено в табл. 1.

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

1). направлений на підвищення рівня загальної та спеціальної фізичної підготовленості атлета;

2). направлений на підвищення рівня технічної та комплексної підготовленості.

Тренувальні навантаження в тижневому циклі (6 днів) розподіляються двома групами по 3 дні по два тренування протягом дня (табл. 2).

Таблиця 1 –Співвідношення компонентів підготовки в передзмагальному циклі

| Технічна підготовка 70% | | Фізична підготовка 20% | | Психологічна підготовка 10% | |
|--|-----|---|-----|---|----|
| Комплексне тренування технічних елементів при виконанні всієї програми | 35% | Тренування силових якостей | 7% | Моделювання умов змагальної діяльності | 4% |
| Тренування частин програми (лу) | 20% | Тренування швидкісної витривалості | 10% | Спеціальні психологічні вправи, ідеомоторне тренування, аналіз відеозапису власних виступів | 3% |
| Тренування комбінацій технічних елементів | 15% | Тренування власне швидкісних здібностей | 3% | Бесіди з тренером та психологом, робота зі спеціальною літературою, тощо | 3% |

Таблиця 2 –Розподіл тренувальних навантажень в тижневому циклі передзмагальної підготовки

| | I тренування (ранок) | II тренування (вечір) |
|----------|--|---|
| 1-й день | | 1) комбінації без зброї (цзухе) 2) частини програми (лу) та виконання всієї програми |
| 2-й день | 1) тренування з довгою зброєю (чан цісе) – частини комплексу (лу) та виконання всієї програми (чжентао) 2) тренування формалізованих поєдинків (дуйлянь) – частини програми (лу) та виконання всієї програми | 1) тренування з короткою зброєю (дуаньцісе) – частини комплексу (лу) 2) тренування з традиційною зброєю (чуаньтунцісе) – частини програми (лу) та виконання всієї програми |
| 3-й день | 1) відпрацювання особливо важливих (насичених технічними елементами, або тих, що викликають ускладнення у спортсмена особисто) частин програми (лу) та виконання всієї програми (чжентао) 2) тренування частин програми (лу) та виконання всієї програми (чжентао) традиційної програми (чуань тун цюаньшу) | |

У вільні графи включаються тренування на розвиток фізичних якостей. На початку циклу виконують перш за все вправи на розвиток гнучкості (жоу гун), наприкінці циклу виконують тренування на розвиток силових якостей. Якщо тижневий цикл починається з понеділку, то під час другого (вечірнього) тренування в середу виконуються ударні силові навантаження. В четвер – суботу тренування повторюються за наведеною схемою, за виключенням останнього вечірнього тренування, під час якого активно використовуються засоби психологічної підготовки та активного відпочинку.

УДК 796

Шмалько М. В.

студ. гр. УФКС-128 ЗНТУ

РОЗВИТОК ШВИДКІСНОСИЛОВИХ ЯКОСТЕЙ СПРИНТЕРІВ ГРУПИ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ШВИДКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ З ВИКОРИСТАННЯМ ТРЕНАЖЕРНИХ ПРИСТРОЇВ

Перемоги і рекордні досягнення українських спринтерів свідчать про безперервне зростання майстерності наших спортсменів. Проте, досягнення українських бігунів у ряді видів спринтерського бігу ще значно поступаються результатам сильними бігунами миру. Комплексний аналіз, проведений фахівцями, показує, що великі резерви підвищення майстерності спринтерів на рівні вищих спортивних досягнень криються в підвищенні якості роботи з юними бігунами. Як показує практика, методика тренування і, зокрема, швидкісно-силової підготовки юних спринтерів копіює підготовку членів дорослої збірної команди без належного осмислення і обліку вікових особливостей юних спортсменів. Це приводить до порушення принципів багаторічного спортивного тренування і є основною причиною, що перешкоджає зростанню спортивних результатів юних бігунів на короткі дистанції при переході в групу юніорів і дорослих. Тому дуже багато що в становленні юних спортсменів залежить від вибору найбільш оптимальної методики, раціонального підбору спеціальних засобів тренування, обліку вікових особливостей організму.

Для розвитку швидкісно-силових якостей юних бігунів на короткі дистанції фахівцями рекомендується досить значна кількість засобів. Серед них вправи на тренажерних пристроях займають особливе місце, оскільки їх використання дозволяє виконувати роботу в різних режимах, строго дозувати навантаження, вибірково впливати на окремі групи м'язів, зокрема на ті, які в процесі застосування бігових засобів мають меншу можливість для свого вдосконалення.

Висновки: 1. Як засвідчив аналіз спеціальної літератури, у підлітковому та юнацькому віці існують передумови для розвитку силових і швидкісно-силових якостей, які достатньою мірою позитивно впливають на фізичну і технічну під-

готовленість спортсменів. Одним з загальної і швидкісно-силової підготовки можуть бути тренажерні пристрої. Використання засобів швидкісно-силової підготовки в поєднанні з бігом позитивно впливає на розвиток спеціальної витривалості спринтера.

2. Методичні підходи щодо тривалості роботи на тренажерних пристроях для розвитку швидкісно-силових якостей, повинно базуватися на величині обтяжень, амплітуді рухів і швидкості виконання вправ. По особливостях зміни швидкості і амплітуди рухів при виконанні спринтерами швидкісно-силових вправ загальної і виборчої дій з обтяженнями 20, 30 і 40% від максимального зусилля були виділені дві тимчасові, зони. Тривалість часової зони, максимальною швидкістю виконання вправ, що характеризується, для роботи з обтяженнями 20% від максимального зусилля рівна 15 с, з обтяженнями 30%–10–15 с і з обтяженнями 40%–10 с.

3. В результаті застосування вищевикладених методичних підходів за час дослідження, обидві експериментальна та контрольна групи значно поліпшили свої результати в контрольно-педагогічних випробуваннях та збільшилися показники зросту і ваги.

4. У експериментальній групі достовірно покращилися показники у бігу на 30 м з ходу – на 0,21 с, в бігу на 60 м із старту – на 0,53 с, в бігу на 300 м - на 1,7 с і в потрійному стрибку з місця - на 48 см. У процентному відношенні це склало – відповідно 6,9; 7,4; 4,6 і 5,9% ($P < 0,05$). У контрольній групі достовірно покращилися середні результати в бігу на 30 м з ходу – на 0,11 с, в бігу на 60 м із старту – на 0,25 с, в бігу на 300 м – на 2,9 с і в потрійному стрибку з місця – на 25 см. У відсотках це склало – відповідно 3,5; 3,4; 8 і 3,1% ($P < 0,05$). Порівняння результатів контрольно-педагогічних випробувань між експериментальною та контрольною групами після чотирьох місяців занять, дозволило з'ясувати, що в експериментальній групі середні результати в бігу на 30 м з ходу, в бігу на 60 м із старту і в потрійному стрибку з місця достовірно вищі за контрольну групу. Результат же в бігу на 300 м у спортсменів контрольної групи виявився значно ($P < 0,05$) вищим, ніж у спортсменів експериментальної групи.

5. Таким чином, проведене дослідження засвідчило ефективність застосування тренажерних пристроїв у тренувальному процесі спринтерів у групі початкової підготовки (на третьому році), проте не з'ясованою залишається кореляційний зв'язок між вправами на тренажерних пристроях та результатами спринтерів. Вказане визначає перспективи подальших досліджень.

ЖЕНЩИНЫ И СПОРТ

Формирование человека в процессе эволюции неразрывно связано с физической деятельностью. Потребность в двигательной активности, ее объем и характер индивидуальны, зависят от пола, возраста, конституции, уровня физической подготовленности, условий труда и быта, состояния здоровья, климатических и экологических условий. В борьбе за жизнь в чрезвычайных условиях границы физических возможностей значительно расширяются.

Современный период развития Украины знаменуется очевидным ухудшением состояния здоровья большинства социальных групп населения. Не является исключением и состояние здоровья женщин-спортсменок. Активное освоение ими мужских видов спорта, а также расширение границ спортивной карьеры свидетельствует о необходимости изучения влияния спорта на женский организм в разные возрастные периоды.

Девушки, женщины-спортсменки являются специфической социально-демографической группой. Образ их жизни подчинен условиям и требованиям спорта, проявляющихся в интенсивных физических нагрузках и в необходимости соблюдения спортивного режима. Это жесткое условие большого спорта отражается на качествах и способностях личности, чертах характера, проявляющихся в личной жизни и в экстремальных условиях соревнований.

Следует сказать, что современный спорт красив, привлекателен – это уникальное явление жизни. Он предоставляет человеку огромные возможности для проявления своих физических, функциональных и психических возможностей. Во всем мире увеличивается число людей занимающихся спортом, женщины так же с большим энтузиазмом не только занимаются традиционно женскими видами спорта, но и все больше и больше осваивают новые спортивные дисциплины. Они достигают высоких спортивных результатов, стремительно приближаются к абсолютным рекордам установленными мужчинами.

Сейчас женщины соревнуются в 52 номерах олимпийской программы в различных видах спорта.

Стремительно взлетели результаты, показываемые женщинами. То, что еще 5–7 лет назад доступно было только мужчинам, сейчас становится женским квалификационным нормативом на многочисленных соревнованиях.

С учетом актуальности проблемы целью исследования является изучение влияния занятий спортом на качество жизни и уровень здоровья девушек-спортсменок, занимающихся видами спорта, входящими в программу Олимпийских игр.

Участие женщины в Олимпийских играх начинается с тех давних пор, когда в Древней Греции женщинам было запрещено участвовать в Олимпийских

состязаниях. Женщины не только не участвовали в Олимпийских играх, но им даже запрещалось их смотреть. Провинившихся женщин сбрасывали со скалы.

Женщины впервые приняли участие на Играх Олимпиады в 1900 г. в Париже. Спустя столетие в летних Олимпийских играх 2004 г. в Афинах – где зародилась традиция Олимпийских игр – приняло участие 4329 женщин, что составило 40,7% от общего числа спортсменов и стало рекордом женского участия в Олимпиадах.

По-настоящему знаковым для женщин-спортсменок стал 2000 год. Именно в этом году исполнилось 100 лет с момента, когда женщины впервые приняли участие в Олимпийских играх. Это отразилось и на играх в Сиднее, о которых писали: «У нынешней Олимпиады женское лицо».

Долгие сто лет шли женщины к возможности наравне с мужчинами участвовать в соревнованиях международного масштаба и к возможности на равных участвовать в олимпийском движении.

Современный уровень спортивного мастерства требует поиска новых более современных путей для оптимизации и повышения эффективности тренировочного процесса. Исследования ряда авторов показали, что в настоящее время достижения спортивных результатов не возможно без хорошо продуманного плана учебно-тренировочного процесса, важной частью которого является планирование физических и функциональных нагрузок, как отдельных составляющих его единиц.

Для удержания передовых позиций и повышения качества подготовки необходимо обратить внимание на систему подготовки резерва.

Для эффективного управления тренировочным процессом необходимо иметь надежные данные, характеризующие с одной стороны, уровень функциональных и психических возможностей спортсменов, с другой – показатели тренировочных нагрузок и их влияние на женский организм.

УДК 373.3:796.342

Шуба Л. В.

канд. пед. наук, старш. викл. ЗНТУ

ФОРМУВАННЯ РУХОВИХ УМІНЬ ТА НАВИЧОК УЧНІВ ПЕРШИХ КЛАСІВ ПІД ЧАС ЗАНЯТЬ ТЕНІСОМ НА УРОКАХ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Актуальність та доцільність дослідження. В наш час зростає роль педагогіки та фізичного виховання дітей з метою вирішення завдань оздоровлення та гармонійного розвитку підростаючого покоління. Сучасні умови життя ставлять високі вимоги до рівня фізичного розвитку, працездатності та функціонального стану організму дітей.

Дитячий організм на кожному етапі свого розвитку – це складна біологічна система, формування якої є природною передумовою для навчання та виховання. Молодший шкільний вік – відповідальний період у розвитку дитини, коли формується характер, розширюється світогляд дітей, закладається фундамент здоров'я та основи загальної фізичної підготовки людини.

На сьогодні в Україні відсутня система громадського здоров'я на державному і місцевих рівнях, не створюються умови для забезпечення здорового способу життя серед широких верств населення. Успішність навчання школяра за багатьма чинниками визначається рівнем стану його здоров'я. Сьогодні у навчальних закладах, 60 відсотків дітей мають проблеми зі станом здоров'я, і лише четверта частина дітей є здоровими, 28,7 відсотків молодших школярів – умовно здорові. За результатами окремих досліджень у молодших класах високими є показники захворюваності гострими респіраторними вірусними інфекціями і простудними захворюваннями (60–80 відсотків).

Однією із причин незадовільного стану здоров'я підростаючого покоління є обмежений руховий режим. Програма з фізичної культури реалізується тільки на 40 відсотків.

Пошуку засобів підвищення ефективності фізичного виховання дітей та підлітків присвячена велика кількість науково-методичних робіт. Організаційно-педагогічне та методологічне підґрунтя удосконалення системи фізичного виховання школярів розглядається у дослідженнях: О. Дубогай, Ю. Васькова, Л. Волкова, Т. Круцевич, О. Куца, Л. Сущенко, Б. Шияна; диференційованому фізичному вихованню присвячені дослідження Е. Вільчовського, О. Власюк, Н. Москаленко, Т. Петрука, та інших; використанню різних видів спорту у фізичному вихованні учнів молодших класів присвятили свої дослідження М. Борейко, В. Жилюк, С. Присяжнюк, Л. Харченко, А. Цьось, В. Шалін, О. Шиян та інші.

Однак, аналіз спеціальної літератури показав, що науково-методичних матеріалів із педагогіки фізичного виховання для дітей шести років недостатньо, тому необхідно постійно шукати шляхи підвищення ефективності формування рухових умінь та навичок у процесі фізичного виховання. Також не було виявлено досліджень, присвячених пріоритетному застосуванню великого тенісу, як засобу підвищення ефективності фізичного виховання учнів молодших класів.

Тому, одним із нових підходів до розв'язання проблеми реалізації потенційних можливостей організму дітей може стати побудова процесу фізичного виховання молодших школярів на підставі використання великого тенісу. Великий теніс – це гра руху. Вона залежить від вибухових швидкісних рухів, що чергуються з варіантами швидких бокових рухів. Завдяки цьому виду спорту досягається розвиток рухових якостей і координаційних здібностей дітей, розширюється фонд їх рухових умінь і навичок, а також значно збільшується резерв функціональних систем організму. Відбувається активація розвитку та зміцнення

опорно-рухового апарату, покращується функціонування основних систем і внутрішніх органів дітей. Виховуються їхні морально-вольові якості.

Водночас, у педагогічній науці формування рухових умінь та навичок учнів початкової школи у процесі занять великим тенісом не став предметом спеціального дослідження. Впровадження елементів великого тенісу в практику уроків фізичної культури посилюється необхідністю усунення суперечностей, що мають місце в освітній практиці, зокрема між: сучасними потребами суспільства до формування здорового покоління та існуючою системою реалізації програми фізичного виховання; потребою цілеспрямованого формування рухових умінь та навичок учнів початкової школи у процесі занять великим тенісом та недостатньою розробленістю науково-методичних підходів.

У зв'язку з цим актуальною є проблема розробки науково-обгрунтованої методики використання великого тенісу у процесі фізичного виховання дітей молодшого шкільного віку, що й обумовлено темою нашого дослідження.

УДК 796

Яремчак Я. М.

студ. гр. УФКС-128 ЗНТУ

МЕТОДИКА КОНТРОЛЯ ТРЕНИРОВОЧНЫХ НАГРУЗОК У ФУТБОЛИСТОВ 14–16 ЛЕТ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КАРДИОМОНИТОРОВ

Для успешного управления процессом подготовки команды футболистов тренер должен располагать объективной информацией о здоровье и психическом состоянии каждого спортсмена, о влиянии физических нагрузок и о вызываемых ими изменениях в функциональных системах организма юных футболистов и уметь оперативно оценивать уровень технико-тактического мастерства, для успешного воспитания футболистов высокого уровня подготовки.

Эффективность контроля нагрузок в футболе зависит от того, какие показатели используются, насколько взаимосвязаны разновидности контроля нагрузок, каким должно быть состояние тренировочных и соревновательных нагрузок, при помощи, каких критериев оценивается воздействие нагрузок.

Многие футболисты и тренеры считают, что, кардиомониторы стали самым выдающимся достижением в методике тренировок в последние десять лет. Немало тренеров даже отказываются работать без показателей физиологии, которые выдают кардиомониторы, однако у этих аппаратов есть и свои противники.

Оценка физической, технической и тактической подготовки футболистов определяется на основании многочисленных наблюдений, сравнительных характеристик их действий в тренировке и игре, что позволяет тренеру

моделювати процес підготовки, програмувати засоби і методи учебно-тренувального процесу.

При допомозі кардіомоніторів можна досконало бачити фізичну роботу футболіста при виконанні певних навантажень. Також це дає можливість порівнювати результати.

Без використання великих навантажень і високої інтенсивності занять неможливо досягти високих результатів в сучасному спорті. «Ударний метод» тренування викликає найбільші адаптаційні зміщення в різних компонентах підготовленості футболістів. В результаті застосування «ударного» тренувального циклу значно підвищилася спеціальна працездатність і витривалість футболістів.

УДК 378.00.76 (477)

Пущина І. В.

канд. пед. наук, доц. ЗНТУ

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ВНЗ

Зміни й удосконалення в системі освіти є постійним процесом, так само, як і виробництво матеріальних та духовних цінностей. У сучасному світі освіта стає найважливішим фактором формування нової якості не тільки економіки, але й суспільства загалом, її роль постійно зростає. За думкою Д. Табачника, реалізація інноваційних технологій освітнього процесу буде сприяти створенню умов для особистісного розвитку та творчої самореалізації студентів, наданню рівних можливостей для здобуття якісної освіти, підвищенню професіоналізму та соціального статусу науково-педагогічних працівників, покращенню якості та конкурентоспроможності майбутніх фахівців.

Дослідження свідчать, що одним з основних напрямів формування знань людини в умовах інформаційного буму стає так звана «рефлексивна модель навчання», яка перетворює учня з об'єкта навчального процесу в активного його суб'єкта.

На думку багатьох учених, це досягається за допомогою впровадження інтерактивних форм навчання, таких як міні-тренінги, ділові ігри, комп'ютерні симуляції, кейси, самостійне виконання індивідуальних та виконання групових завдань.

Основним напрямком інтерактивного навчання є те, що навчальний процес відбувається за умови постійної взаємодії студентів і викладача. Така взаємодія може бути індивідуальною, колективною або груповою. У результаті правильно спланованої організації навчання формується атмосфера співробітництва та позитивного ставлення до процесу.

Особливої актуальності набуває проблема вдосконалення лекцій – як основної організаційної форми навчання у вищому навчальному закладі.

Отримання студентами освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр з фізичного виховання», дає їм можливість працювати у вищих навчальних закладах, де основною організаційною формою навчання є лекція. Тому нами запропоновано втілення лекції-дискусії як однієї з найважливіших форм інтерактивного навчання.

Дослідження довели, що найбільшу зацікавленість викликають лекції, під час яких лектор вільно володіє матеріалом, наводить велику кількість прикладів, спираючись на інтереси і побажання аудиторії.

В процесі підготовки до лекції-дискусії особливу увагу треба звернути на можливість формування обґрунтування власних думок на окреслену проблему та доповнення ідеями та поглядами інших науковців.

Головна роль у дискусії належить викладачу, де він є лідером, який повинен влучно поставити запитання, вести діалог, тримати паузи та очікувати відповіді. Краще використовувати запитання відкритого типу, які будуть стимулювати студентів до пошуку й креативного мислення. Основним завданням викладача є уміння звернути увагу на думку кожного студента, зробити так, щоб його участь в опрацюванні матеріалу мала не пасивний, а активний характер. Під час лекції – дискусії студенти мають можливість тісно спілкуватись один з одним, що сприяє навчанню культури ведення діалогу, підвищенню мотивації студентів до навчання.

Слід звернути увагу на вміння викладача дати відповіді на запитання студентів. Відповідь краще давати відразу, чітко і з розрахунком на реакцію аудиторії і значною мірою експромтом.

Застосування інтерактивних методів навчання передбачає вимоги, які безпосередньо стосуються особистості викладача, дотримання яких найбільшою мірою сприяють ефективності навчання. До таких вимог перш за все треба віднести творчість викладача, високу культуру, наявність духовно-моральних цінностей, організаційні здібності для формування суб'єктно-суб'єктних відносин.

Важливим структурним компонентом є її закінчення. Готуючи закінчення лекції-дискусії можна обрати наступні варіанти: викладач повторює основні дискусійні питання і найбільш доцільні способи їх вирішення; можливо надати слово керівникам мікрогруп, а потім резюмувати їх доповіді; створити кульмінацію.

Опитування студентів щодо втілення лекцій-дискусій в навчальний процес показує, що 95,6% вважають таку форму більш ефективною для засвоєння навчального матеріалу.

СЕКЦІЯ «АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОЗДОРОВЧО-ВІДНОВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ»

УДК 613.9

Сорокіна Л. О.

викл. ЗНТУ

МЕТОДОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ У АБИТУРИЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ НАПРАВЛЕНИЯ «ЗДОРОВЬЕ ЧЕЛОВЕКА»

Структурные сдвиги в экономике Украины требуют от рабочей силы новых качеств – повышенной профессиональной и географической мобильности, которые должны развиваться на всех уровнях профессиональной и общеобразовательной подготовки, основываясь на адекватных мероприятиях в области профессиональной ориентации.

Непрерывно увеличивающаяся безработица среди молодежи свидетельствует о том, что для значительной ее части подготовка к трудовой жизни не отвечает современным требованиям, а при переходе от обучения к трудовой деятельности возникает проблема трудовой адаптации.

Эти обстоятельства дали основания экспертам ООН, исследовавшим проблему занятости молодежи сделать вывод о том, что профессиональная подготовка выпускников школ, их профессиональная ориентация в настоящее время должны быть подняты на более высокий уровень. Все большее признание находит системный подход с помощью которого профориентация и трудоустройство рассматриваются как составные части единого комплекса, включающего профинформацию, профсовет, консультирование, профессиональный отбор и профподбор, первоначальное трудоустройство и последующие меры по адаптации к трудовой деятельности, что в целом обозначается термином «переходные услуги», которые должны в идеале представлять собой широкий спектр строго координированных последовательных действий при переходе от учебы в школе к профессиональной деятельности.

Анализ литературных источников свидетельствует о том, что система профориентации не имеет четко выраженного единого подхода. Вместе с тем, профориентационная работа (ПОР) рассматривается как совокупность основных моделей целей и представлений, которые определяют направление содержания работы специалиста и являются решающими в данной сфере. Выделяют следующие виды ПОР: общегосударственные, отраслевые, региональные и локальные.

Технологический этап ПОР – это процесс с использованием совокупности (комплекса) профинформационных технологий: собеседование, тестирование, анкетирование, что получило название «методико-диагностические материалы»,

метод групповых дискуссий, деловые ролевые игры, школьные семинары и конференции, встречи с выпускниками ВУЗов.

Базой всей ПОР должна быть мотивация – система взаимосвязанных и взаимообусловленных факторов, являющихся побудительной причиной, поводом к деятельности направленной на достижение собственных целей.

Направление подготовки специалистов «Здоровье человека» является относительно новым для Украины, хотя в большинстве экономически развитых стран мира прошло свое эволюционное развитие в течение более 100 лет. В настоящее время понятие «здоровье человека» включено в комплекс показателей ООН, которые характеризуют «национальную безопасность» государств-членов этой организации.

В связи со сложными изменениями климатических условий (глобальное потепление), увеличением численности населения и потребности в ресурсах первичного жизнеобеспечения более 7 миллиардов людей, увеличение агрессивности окружающего человека микромира и прочее, послужило основой для формирования направления «глобальное здравоохранение» (это не только новый термин, но и новая концепция). Ситуация со здоровьем населения столь сложна, что руководство ООН и ВОЗ вынуждено признать факт невозможности существующих систем здравоохранения обеспечить здоровье и качество жизни населения. Они выступили с призывами внедрять в системы образования и восстановления здоровья нового направления подготовки специалистов – здоровье человека.

УДК 615.825

Рижкова М. В.¹, Тарасова Г. В.²

¹ викл. ЗНТУ

² старш. викл. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СХЕМ ЙОГИ У ТАЙСЬКОМУ МАСАЖІ

На теперішній час йога стає все більш популярною системою оздоровлення. Формуються нові рухові техніки, основою яких є вправи хатха-йоги, з'являються інтегративні техніки, що поєднують в собі йогу та фітнес, пілатес. Східні оздоровчі системи мануального впливу також набули неабиякої популярності, зокрема, традиційний тайський масаж. Саме цей вид масажу багато авторів називають також йога-масажем або «йогою для лінивих».

Мета дослідження: розглянути особливості використання елементів йоги в традиційному тайському масажі.

Об'єкт дослідження: традиційна схема тайського масажу та елементи йоги, що в ній застосовуються.

Завдання: проаналізувати елементи йоги, що застосовуються масажистом, а також ті, що є прийомами масажу. Визначити особливості використання елементів йоги в тайському масажі.

Медитативні елементи, подібні до тих, що є в техніках йоги, використовуються масажистом перед початком сеансу. Призначення медитації - сприяти вдосконаленню мистецтва масажиста слухати, відчувати потреби партнера. Це вимагає зосередженості, рівноваженості. Ця форма медитації вимагає концентрації на диханні.

В тайському масажі використовуються ті ж самі принципи дихання, що і в йозі. Важливе дихання обох учасників процесу. Спрямоване дихання припускає свого роду керівництво диханням під час виконання поз або розтяжки. При синхронному диханні масажист прислухається до дихання свого підопічного і наслідує його ритму. Синхронне дихання відрізняє винятковий заспокійливий ефект. Примусове дихання. Мета цієї техніки – змусити приймаючого процедуру повністю видихнути. На видиху масажист поступово натискає на нього, змушуючи робити це. Такий спосіб використовується головним чином при роботі зі спиною, на яку припадає велика напруга.

Асани хатха-йоги використовуються масажистом при проведенні сеансу тайського масажу в положеннях сидячи на полу, сидячи на гомілках, стоячи на колінах, навприсядки. Це позиції «воїн», «стрілець», «кіт», «алмаз» та їх варіації. Ті, хто проводить сеанси, не засвоївши належних навичок рухів, з часом починають відчувати болі в спині, у них запалюються сухожилля, болить шия, виникають інші хвороби, що в кінцевому рахунку змушує їх відмовитися від практики. Принципи плавного руху і правильної постановки тіла є ключовими. Масажистам слід користуватися вагою свого тіла, а не піднімати його силою м'язів, особливо рук і плечового пояса. Неправильна поза масажиста може вивести його зі стану медитативної зосередженості, викликати втоми.

Висновок. В межах дослідження нами було розглянуто ряд прийомів що застосовуються в типовій схемі тайського масажу і є елементами асан хатха-йоги. Це прийоми, які повністю відповідають принципам традиційного тайського масажу і виконуються в усіх стандартних вихідних положеннях. Техніка виконання прийомів розроблена з урахуванням можливості максимального розслаблення людини для найбільш ефективної роботи масажиста.

Використання концентрації уваги є дуже важливим в техніці тайського масажу. Концентруючи увагу, масажисту легше зосередитися на тому, хто звернеться до нього за допомогою. Йому легше усвідомити межі роботи з позами йоги, контролювати силу натискання на певні точки. концентруючись, масажисту легше зосередитися на тому, хто звернеться до нього за допомогою. Йому легше усвідомити межі роботи з позами йоги, контролювати силу натискання на певні точки.

Використання елементів йоги масажистом у якості вихідного положення для виконання прийомів дає можливість раціонально застосовувати вагу власного тіла, мінімізувати напруження та навантаження на м'язи спини, рухатись вільно при виконанні прийомів, підбирати оптимальне положення в залежності від індивідуальних особливостей.

Робочі позиції, про які тут ідеться, засновані на гармонійних жестах, запозичених з давніх традицій йоги. Займаючи робочу позицію при виконанні тайського масажу, найважливіше – зберігати спину рівною. Належне використання ваги тіла забезпечує постійний тиск, що заспокоює нервову систему того, з ким ви працюєте, це додатковий позитивний імпульс для сеансу терапії.

Використання елементів йоги масажистом у якості прийомів масажу дає можливість порівняно з заняттям хатха-йогою досягнути максимального розслаблення; виконати більш ефективне розтягування; пропрацювати більший обсяг рухів в суглобах; швидше зняти нервову та фізичну перевтому; виконати вправи, які є недоступними для самостійного виконання.

УДК 615.825(593)

Тарасова Г. В.¹, Рижкова М. В.²

¹ старш. викл. ЗНТУ

² викл. ЗНТУ

ВВЕДЕННЯ НЕТРАДИЦІЙНИХ ЕЛЕМЕНТІВ В КЛАСИЧНУ СХЕМУ ТАЙСЬКОГО МАСАЖУ

Традиційний тайський масаж є популярним на теперішній час і досить ефективним засобом оздоровлення. Особливістю його методології є відсутність чітких канонів і передписань щодо техніки виконання. Є приблизна типова схема застосування прийомів, яка в різних школах може мати характерні відмінності, є типові вихідні положення для виконання прийомів і самі прийоми, що також досить варіативні.

Мета дослідження: розглянути можливості адаптування типової схеми тайського масажу відповідно індивідуальним потребам пацієнта з використанням нетрадиційних елементів.

Об'єкт дослідження: традиційна схема тайського масажу та її можливі варіації.

Завдання:

1. Розглянути типові схеми виконання тайського масажу.
2. Розробити додаткові елементи мануального впливу, що відповідають всім вимогам методу і можуть гармонійно з ним поєднуватись.
3. Визначити ефективність та доцільність використання додаткових елементів мануального впливу в типовій схемі масажу.

В рамках дослідження нами розроблено ряд прийомів для застосування в типовій схемі тайського масажу. Це прийоми, які повністю відповідають його принципам і можуть гармонійно і ефективно доповнити сеанс традиційного тайського масажу. Техніка виконання прийомів була розроблена з урахуванням особливостей ергономіки для тайського масажу і правилами техніки безпеки роботи масажиста.

Розроблені нами прийоми можна розділити на наступні групи:

Прийоми, спрямовані на збільшення рухливості суглобів нижніх кінцівок (спрямовані на розтягування м'язів сідниць, стегон, гомілки, на згинання, відведення та розгинання кульшового суглобу, згинання-розгинання гомілкового суглобу). Ця група прийомів дозволяє більш ефективно провести роботу із суглобами і м'язами нижніх кінцівок, і, як наслідок, створити більш ефективний вплив на м'язи, що функціонально пов'язані з кульшовим суглобом і попереково-крижовим відділом хребта.

Прийоми, спрямовані на покращення рухливості в суглобах верхніх кінцівок. Особлива увага була приділена роботі з плечовим суглобом.

Прийоми, що впливають на хребет і м'язи спини. В цю групу ввійшли прийоми, що дозволяють виконати ефективні та безпечні вигинання, скручування та осьове витягування.

Висновки:

Типові схеми виконання тайського масажу містять повний комплекс прийомів, що дозволяють вчинити глибокий та повноцінний вплив на тіло людини, вони не містять жорстких обмежень і можуть бути доповнені прийомами, що гармонійно в них вбудовуються.

Існує багато можливостей використання нетрадиційних прийомів в типових схемах тайського масажу. Запропоновані нами прийоми дозволяють чинити м'який та інтенсивний вплив на суглоби і м'язи, виконувати гармонійні та ергономічні переходи між прийомами.

Запропоновані прийоми є ефективними, їх використання є доцільним і дозволяє більш ефективно адаптувати схеми масажу до потреб конкретної людини.

УДК 613.9

Сорокін В. О.

канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ГЛОБАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ НАСЕЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ УКРАИНЫ

Глобальное здоровье – это не только важный новый термин, но и новая концепция. По определению Института медицины (США), глобальное здоровье – это «те задачи и подходы в области здоровья, которые переступают пределы

национальных границ, испытывают влияние условий и опыта других стран и которые могут быть эффективнее осуществлены совместными действиями и решениями».

Среди множества проблем, которые оказывают прямое или опосредованное влияние на здоровье населения всех стран следует выделить: негативные последствия глобального потепления, сложности формирования ресурсов жизнеобеспечения населения и критическое увеличение микроорганизмов резистентных к антибиотикам. Сложность, темпы развития, отсутствие научно-обоснованных прогнозов и методологии дало основание руководству ООН и ВОЗ признать факт, что существующие системы здравоохранения не позволяют минимизировать негативные влияния на глобальное здоровье населения. Это послужило основой поиска новых путей улучшения показателей глобального здоровья и качества жизни населения.

В опубликованном крупном международном исследовании, которое было проведено сотрудниками из университета Гамильтона (University Hamilton) в Онтарио, были представлены результаты многофакторного анализа эффективности медикаментозной и немедикаментозной профилактики хронических неинфекционных заболеваний у 31546 взрослых людей в возрасте старше 55 лет, имеющих в анамнезе сердечно-сосудистые заболевания, инсульты, сахарный диабет и пр. Исследования выполнялись в течение 5 лет в 14 странах. За время наблюдения было зарегистрировано среди обследованных 5190 случаев инфаркта и инсульта (16,45%).

Анализ показал, что частота заболеваний не зависит от типа или комбинации регулярно используемых лекарственных препаратов, а также национальности, уровня дохода, возраста и других факторов риска. Исключение составили пациенты только те пациенты, которые в течение 12 последних месяцев ели продукты «функционального» (здорового) питания. Частота снижения риска: смерти, связанной с инсультом – 35%, сердечного приступа – 14%, развития сердечной недостаточности – 28%, инсультов – 19%.

В рамках реализации «Глобальной стратегии ВОЗ по рациону питания, движению и здоровью» (2004) эксперты Международных организаций особое внимание обращают на высокий лечебно-профилактический потенциал пищевых растений из группы «реликтовых» (*Amarantus* – амарант; *Salvia hispanica* – ЧИА, Сальба; Лебеда рисовая; Сорго сахарное). Эти растения имеют не только оптимальный баланс незаменимых аминокислот, но и высокое содержание поли- и мононенасыщенных жирных кислот в сочетании с другими биологически активными соединениями. Эффективность воздействия этих растений на организм человека показана на принципах научно-доказательной практики, разработаны технологические регламенты и требования, которые утверждены ФАО/ООН и ЕС.

«Универсальность» перечисленных растений заключается в том, что они могут быть широко использованы в качестве «компонентов функционального

питания» (ассортимент превышает более 100 наименований продуктов питания только в США и Канаде), создать для систем здравоохранения пищевые программы «укрепления – восстановления и поддержания здоровья», реализовать в рамках лечения системных заболеваний (в том числе и онкологических) программу «терапии сопровождения», минимизировать негативные последствия «глобального потепления» (система органических осмолитов), обеспечение программ медико-биологического обеспечения спортсменов, сотрудников специальных подразделений и пр.

Сложившиеся климатические условия Юго-Востока Украины (формирующийся климат «сухих субтропиков») являются перспективными для выращивания «реликтовых растений»; имеющиеся научно-технические разработки позволяют организовать производство передельной и товарной продукции «функционального питания». Наиболее приемлемой организационной структурой может быть «региональный экономический кластер» - структура, которая доказала свою эффективность в большинстве экономически развитых стран, в том числе и ЕС.

Только системный подход, «мультидисциплинарность команды» и государственно-частное сотрудничество позволяют достигнуть принципа «равенства в удовлетворении потребностей населения, как базовой компоненты глобального здоровья». Условия и ресурсы Украины при реализации предлагаемой программы позволяют по оценкам экспертов ЕС уже в течение 2-х лет получить первичные, а в течение 10-и лет – стабильные результаты реализации социальных программ.

УДК 613/614:331.446.3:517.972

Присяжнюк Е. А.¹, Кузнецова Л. В.², Кузнецова К. А.³

¹ канд. хим. наук, доц. ЗНТУ

² канд. биол. наук

³ студ. гр. ИС-01 НТУ Украины «КПИ»

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ ОЗДОРОВЛЕНИЯ И МЕТОДЫ ЕЕ РЕШЕНИЯ

Возрастающие требования к качеству принимаемых решений в разных сферах человеческой деятельности диктуют необходимость выполнения специальной аналитической работы при формировании и принятии решения. Современный специалист должен принимать решение не интуитивно, а используя специальный инструментарий для поиска лучшего варианта и обоснования сделанного выбора.

Такой инструментарий предоставляет современная теория принятия решений, которая решение любой проблемы, вне зависимости от предметной области, рассматривает как задачу принятия решения.

Постановка задачи принятия решения включает следующие этапы:

- содержательное описание проблемной ситуации;
- модельное представление (моделирование) проблемной ситуации (например, в виде системы математических уравнений и неравенств);
- определение цели, которая должна быть достигнута.

В теории принятия решений выделяют несколько типов проблемных ситуаций, одним из которых являются хорошо структурируемые проблемные ситуации – такие, чьи наиболее существенные зависимости могут быть представлены с помощью формул, где переменные принимают определенные числовые значения. Для решения таких проблем используются так называемые методы исследования операций. Одним из основных методов исследования операций является линейное программирование. Этот метод подразумевает представление (моделирование) проблемной ситуации в виде системы линейных уравнений и неравенств и состоит из следующих этапов:

- определение переменных – показателей, значение которых можно регулировать, для достижения цели, например, «продолжительность госпитализации пациента»;
- определение целевой функции – уравнения, которое описывает наилучший результат решения задачи, например, «минимальные расходы на оказание помощи пациенту»;
- определение ограничений – значений, за рамки которых не могут выходить переменные, например, «пациент не может быть госпитализирован меньше чем на один день».

Далее следует определение тем или иным способом оптимального решения – такого значения переменных, при котором целевая функция достигает искомого значения (обычно минимума или максимума).

Поскольку метод линейного программирования относительно прост и хорошо изучен, он может применяться для решения разнообразных задач.

Рассмотрим в качестве примера постановку однокритериальной (оптимизация по одному критерию) статической (фактор времени отсутствует) задачи линейного программирования постановку задачи планирования рациона.

Содержательное описание проблемной ситуации: определить такой рацион, который удовлетворял бы потребности человека в питательных веществах при минимальной общей стоимости используемых продуктов.

Моделирование проблемной ситуации:

определение переменных:

c_j – цена единицы продукта под номером j ;

x_j – количество продукта под номером j , потребляемое в сутки;

n – количество видов продуктов;

b_i – минимальное количество в рационе питательного вещества с номером i ;

a_{ij} – количество i -го вещества в единице j -го продукта;

определение целевой функции F – суточных затрат на продукты:

$$F = \sum_{j=1}^n c_j x_j$$

определение ограничений:

условие соблюдения минимальной потребности в питательных веществах

$$\sum_{j=1}^n a_{ij} x_j \geq b_i$$

условие неотрицательности $x_j \geq 0$ (невозможно употребить отрицательное количество продукта).

Определение цели, которая должна быть достигнута:

$$F = \sum_{j=1}^n c_j x_j \rightarrow \min$$

УДК 615.8:616.2

Стасюк Т. П.

старш. викл. ЗНТУ

ПОРІВНЯННЯ РІВНЯ ФІЗИЧНОГО ЗДОРОВ'Я СТУДЕНТІВ-МУЗИКАНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛІЗАЦІЙ

Сьогодні науковців України та науковців ближнього зарубіжжя турбує прогресуюче погіршення стану здоров'я молоді, особливо це стосується фізичного здоров'я студентів (Л. Долженко, 2004; Б. Х. Ланда, 2004; Т. Ю. Круцевич, М. І. Воробйов, 2005). Окремі дослідники акцентують увагу на те, що сучасні заклади освіти, які мають вирішувати оздоровчі задачі, стали серйозним фактором ризику (Б. Х. Ланда, 2008; С. М. Юхименко, 2008).

Дослідженням стану здоров'я молоді присвячено ряд робіт науковців. Авторами зазначено, що у більшості студентів ВУЗів України внаслідок порушення режиму праці і відпочинку, негативних звичок, на фоні гіподинамії спостерігається незадовільний рівень фізичного здоров'я. **Мета дослідження:** визначити вплив музичної спеціалізації на рівень фізичного здоров'я студентів музичних училищ. **Завдання дослідження:** 1. На основі отриманих результатів визначити рівень фізичного здоров'я студентів музичного училища різних спеціалізацій. 2. Порівняти рівень фізичного здоров'я студентів-музикантів різних спеціалізацій. 3. Визначити вплив музичної спеціалізації на рівень фізичного здоров'я студентів. Для висвітлення даної проблеми були

використані наступні **методи дослідження**: аналіз та узагальнення даних наукової та методичної літератури; експрес-оцінка фізичного здоров'я за Г. Л. Апанасенком; методи статистичної обробки результатів.

Здоров'я студентства є головними якісними чинниками майбутньої самореалізації молодих людей, їх активного професійного довголіття, здатності до створення сім'ї і продовження роду, суспільно-політичної та творчої діяльності. Творча діяльність відіграє не абияку роль у житті музикантів. Для більшості студентів музичних училищ їх професійне майбутнє визначено ще змалку. Їх дитинство і юність цілком і повністю присвячено оволодінню гри на музичному інструменті та музичній «грамоті». І коли вже у дорослому житті у зв'язку з погіршенням стану здоров'я, причиною якої стає специфіка їх професійної діяльності, а саме: порушення постави, що пов'язане з вимушеною робочою позою, низький фізичний розвиток та рівень фізичної підготовленості, що пов'язані з гіподинамією, – музикант усвідомлює, що продовження його кар'єри під великою загрозою. Для музикантів цей факт стає справжньою трагедією, адже для цих людей музика – це не просто кар'єра, це життя.

Те, що професійна діяльність музикантів негативно впливає на стан здоров'я не викликає жодних сумнівів: про це свідчать вищезгадані данні а також багато робіт сучасних науковців. Але ми вирішили знайти відповідь на такі питання: «Чи всі спеціалізації впливають на рівень фізичного здоров'я однаково?»; «Чи є зв'язок між обраною спеціалізацією та її впливі на рівень фізичного здоров'я»; «Яку з вищезгаданих спеціалізацій можна вважати найбільш безпечною для фізичного здоров'я студентів».

Для цього дослідження ми обрали наступні найбільш показові спеціалізації відділ фортепіано, струнний відділ спеціальність духові інструменти. З кожної групи було обрано 10 студентів одного віку, 5 юнаків та 5 дівчат. Рівень фізичного здоров'я визначали за допомогою Експрес-оцінки фізичного здоров'я за Г. Л. Апанасенком.

Таким чином, після обробки отриманих результатів, з'ясувалося, що у відділі фортепіано 25% студентів мають низький рівень здоров'я, 37,5% нижче середнього, 37,5% – середній; у струнному відділі 50% студентів мають низький рівень фізичного здоров'я, 37,5% – нижче середнього, 12,5 – середній духовий відділ має наступні відсотки: 25% – низький рівень, 50% – нижче середнього, 25% середній рівень фізичного здоров'я. Якщо розрахувати середнє арифметичне показників, ми отримаємо наступну картину: середній рівень фізичного здоров'я відділу фортепіано 7,75 б, струнному відділу 5,25 б, духовому відділу 7,9 б.

Отже, ми можемо зробити наступні припущення при відповіді на вищезазначені запитання. Всі музичні спеціалізації негативно впливають на рівень фізичного здоров'я студентів. Розмір цього впливу залежить від спеціалізації, а саме: від вимушеної робочої пози музикантів; специфічних рухів при грі на

музичному інструменті; кількості годин, що присвяченні заняттям т важкості оволодіння гри на музичному інструменті.

На нашу думку, найбільш безпечною для фізичного здоров'я студентів музичних училищ є навчання у духовому відділі. Це можна пояснити можливістю не перебувати у одноманітній робочій позі тривали час. Крім того гра на духових інструментах не абияк укріплює дихальну та серцево – судинну системи. Про це свідчать і результати нашого дослідження, адже рівень фізичного здоров'я у цьому відділі найвищий.

Висновки.

1. На основі отриманих результатів ми визначили рівень фізичного здоров'я студентів музичного училища різних спеціалізацій, та з'ясували, що більшість студентів мають рівень фізичного здоров'я нижче середнього.

2. Рівень фізичного здоров'я студентів струнного відділу найнижчий.

3. Всі музичні спеціалізації негативно впливають на рівень фізичного здоров'я студентів. Розмір цього впливу залежить від спеціалізації, а саме: від вимушеної робочої пози музикантів; специфічних рухів при грі на музичному інструменті; кількості годин, що присвяченні заняттям т важкості оволодіння гри на музичному інструменті.

УДК 614.252:37.037

Фетісова В. В.¹, Мирна А. І.²

¹ канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ЛІКАРСЬКИЙ І ПЕДАГОГІЧНИЙ КОНТРОЛЬ В СИСТЕМІ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ УЧНІВ ТА СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Несприятлива економічна й екологічна обстановка, нерациональна організація навчання, харчування, відпочинку, обмежені можливості для занять фізичною культурою й спортом, низька рухова активність привели до погіршення стану здоров'я дітей і підлітків у країні. Практично відсутній висококваліфікований лікарський контроль за учнями й студентами, що займаються фізкультурою. В теперішній час лікарський контроль зводиться лише до визначення медичної групи для занять фізичною культурою. Не завжди правильно оцінюються фізичний розвиток, фізична підготовленість дітей і підлітків, функціональні проби. Практично немає систематичного лікарського спостереження, діагностики й клінічної оцінки передпатологічних станів, виникаючих при нерациональному використанні фізичних навантажень на уроках фізичного виховання. Дотепер у ряді навчальних закладів не вирішена проблема фізичного виховання учнів, що мають відхилення в стані здоров'я. Не скрізь функціонують спеціальні медичні групи, не здійснюється переведення учнів і студентів із однієї медичної групи в іншу.

З метою диференційованого підходу до організації занять з фізичного виховання всі учні та студенти залежно від стану здоров'я діляться на три медичні групи: основну, підготовчу й спеціальну.

Відомо, що до спеціальної медичної групи включають учнів та студентів, які мають такі відхилення в стані здоров'я, що є протипоказанням до підвищеного фізичного навантаження.

Заняття з фізичної культури з цією групою повинні проводитися за спеціально розробленою програмою в умовах звичайного режиму. Учні та студенти зі значними відхиленнями в стані здоров'я мають потребу в заняттях лікувальною фізичною культурою.

Основними задачами фізичного виховання учнів, віднесених за станом здоров'я до спеціальної медичної групи, є зміцнення здоров'я, сприяння правильному фізичному розвитку й загартовуванню організму; підвищення функціонального рівня органів і систем, ослаблених хворобою; підвищення фізичної й розумової робото спроможності; підвищення імунологічної реактивності й опірності організму як засобів боротьби з алергізацією, яка провокується простудними захворюваннями й наявністю вогнищ хронічної інфекції; формування правильної постави, а при необхідності – її корекція; навчання раціональному подиху; освоєння основних рухових умінь і навичок; виховання морально-вольових якостей; виховання інтересу до самостійних занять фізичною культурою й впровадження їх у режим дня учнів; створення передумов, необхідних для майбутньої трудової діяльності учнів.

Організація й проведення занять із учнями спеціальної медичної групи набагато складніше, ніж занять зі здоровими дітьми: тут зібрані учні різного віку й статі, що страждають різноманітними недугами й психологічно не готові до занять фізкультурою. Для забезпечення належного контролю за фізичним вихованням ослаблених дітей та підлітків необхідна чітка взаємодія управлінь освіти, охорони здоров'я й медичних установ (поліклінік і лікарсько-фізкультурних диспансерів).

Треба розуміти, що приналежність до підготовчої та спеціальної медичної групи – ситуація, як правило, тимчасова. Вона повинна переглядатися при наступному лікарському обстеженні. Переведення учнів та студентів зі спеціальної медичної групи в підготовчу, а потім й в основну, просто необхідне. Не можна вважати нормальним положення, коли учні та студенти, які освоїли навантаження спеціальної групи, звикають до них та тривалий час займаються у цій групі. Ще гірше, якщо до цієї думки звикають лікар або педагог, які замість того, щоб змінити і підвищити навантаження занять, миряться з використанням півзаходів в оздоровленні молоді.

Вдосконалення фізичного виховання учнів та студентської молоді у навчальних закладах України (наказ № 1078 від 27 листопада 2008 року) є одним з найважливіших напрямків у системі державних заходів. Тільки при систематич-

ному й науково обґрунтованому лікарсько-педагогічному контролю фізичне виховання буде ефективним засобом збереження й зміцнення здоров'я дітей і підлітків, поліпшення їх фізичного розвитку. У зв'язку із цим викладач з фізичного виховання повинен бути досить підготовлений у питаннях впливу фізичних вправ на зростаючий організм, гігієни фізичних вправ, організації й методики фізичного виховання з урахуванням анатомо-фізіологічних особливостей організму учнів та студентів, у питаннях лікарського й педагогічного контролю.

УДК 618.2.-083.+614

Гасенко Я. Ю.¹, Кириченко І. М.²

¹ студ. гр. УФКСз-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ В КОРЕКЦІЇ МЕТАБОЛІЧНОГО СИНДРОМУ У ЖІНОК

Мета роботи: Оцінка динаміки тривожних порушень у хворих з метаболічним синдромом (МС) на тлі проведення комплексних реабілітаційних заходів.

Матеріали і методи: Було обстежено 126 жінок віку з МС, середній вік хворих склав $54,3 \pm 2,76$ року, які були розділені на 2 групи. В експериментальну групу (ЕГ) увійшло 66 пацієток, що займаються йогою, лікувальної дихальною гімнастикою в поєднанні з рекомендованою дієтою на тлі таблетованих сахаропоніжуючих Репарата. Комбінований принцип побудови дієти, яка адаптує пацієнта до зменшення в їжі жиру до 35–40 г в день. У другу – контрольну групу (КГ) увійшло 60 жінок, що виконують тільки ранкову гімнастику та додержують відповідну дієту на тлі сахаросніжуючих препаратів.

У всіх хворих до і після лікування вивчалися скарги, проводилося фізикальне обстеження, визначалися показники нутріційної статусу. Оцінка психо-емоційного статусу проводилася на підставі індивідуальної бесіди з кожною пацієнткою до і після проведеної терапії проводилася на підставі: шкали вираженості тривоги Гамільтона. Статистическая обробка результатів досліджень проводилась з використанням пакету програм: Statistica 6.0.

Результати. Встановлено що у пацієток з МС відзначається статистично достовірне підвищення індексу симпатичного відділу вегетативної нервової системи, що свідчить про вегетативно-емоційному дисбалансі. Дані індивідуальних бесід показують, що більшість пацієнтів були недовірливі по відношенню до свого захворювання і знаходилися в постійному неспокої з приводу правильної постановки діагнозу. Вони неодноразово акцентували свою увагу і висловлювали сумніви щодо питання ефективності і небезпеки призначеного ним лікування або виникнення можливих ускладнень. Часто бажання лікуватися поєднувалося з невір'ям в успіх терапії і супроводжува-

лося страхом і тривогою. Дані індивідуальних бесід показують, що більшість пацієнтів були недовірливі по відношенню до свого захворювання і знаходилися в постійному неспокої з приводу правильної постановки діагнозу. Вони неодноразово акцентували свою увагу і висловлювали сумніви щодо питання ефективності і безпеки призначеного ним лікування або виникнення можливих ускладнень. Часто бажання лікуватися поєднувалося з невір'ям в успіх терапії і супроводжувалося страхом і тривогою. При оцінці опитування до початку комплексної терапії середні значення показників психічної і соматичної тривоги у групах порівняння були приблизно однаковими і в середньому в 3,5 рази перевищували норму. Так рівень психічної тривоги до лікування в ЕГ оцінювався в $12,5 \pm 1,2$ бала, в ГК - $13,4 \pm 1,21$ бала, а показники соматичної тривоги були рівні в ЕГ $10,3 \pm 1,2$ і $12,9 \pm 0,68$ балів в КГ. Загальна кількість балів до лікування склав $23,9 \pm 5,78$ балів в ЕГ і $20,3 \pm 1,5$ балів в КГ. Після проведених комплексних реабілітаційних заходів показники психічної тривоги знизився на 45% у ЕК, і 39% в КГ, а показники соматичної тривоги були нижче на 28,2% в КГ та 37,2% в ЕГ.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що виявлені зміни психічного статусу у хворих МС, посилення їх на ранніх етапах лікування, визначають необхідність включення в комплекс лікувальних заходів додаткових методів фізичної активності та психотерапевтичної корекції, що дозволить підвищити ефективність лікування та поліпшити якість життя пацієнтів.

УДК 618.2.-083.+615.851.83

Горпиняк А. В.¹, Кириченко І. М.²

¹ студ. гр. УФКСз-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ПРОГРАМ У ЖІНОК ІІ-ІІІ ТРИМЕСТРУ ВАГІТНОСТІ ТА ЗАПОБІГАННЯ УСКЛАДНЕННЯ У ПОЛОГАХ

Вагітність і пологи завжди були надзвичайно серйозним випробуванням для жінки як фізичним, так і психологічним. Вагітність викликає великі зміни як у зовнішньому вигляді жінки, так і в її емоційному статусі. Відомо, що в процесі вагітності змінюється становище різних ланок тіла, центру ваги, збільшується поперековий лордоз, слабшають і розтягуються м'язи черевного преса і тазового дна. З додатковим навантаженням працюють функції кровообігу і дихання, обміну речовин, виникають застійні явища у венах нижніх кінцівок і тазу, уплощається поздовжній і поперечний склепіння стоп і т. д. Фізичні вправи допоможуть майбутній матері виробити спокійне і позитивне ставлення протягом дев'яти місяців вагітності, дозволяючи підтримувати контроль над своїм тілом, перенести найкритичніші моменти вагітності і

пологів. За допомогою фізичної культури молода мати після пологів може повернути собі ту фізичну форму, яка була у неї до вагітності.

У зв'язку з цим виникла необхідність розробити комплексну програму фізичної реабілітації вагітних жінок у II–III триместрі, що і явилось метою нашого дослідження.

Досліджувалось дві групи вагітних жінок II та III триместру вагітності. В кожній групі по 20 вагітних. В першій – основній досліджуваній групі (ДГ) проводилася реабілітація у вигляді комплексного способу оздоровлення їх організму, що включає психологічну підготовку до пологів шляхом попереднього індивідуального співбесіди з тестуванням вагітних жінок для виявлення їх тривожності. Інформують про протікання вагітності і пологів у жінок і вплив цих факторів на організм. Співбесіда спрямоване на формування мотивації на виконання дихальної гімнастики, лікувальної гімнастики, підготовки до пологів та гімнастики після народження дитини.

Другій групі (контрольна група) проводився самомасаж і лікувальна гімнастика.

Клінічне обстеження вагітних включало анкетування (комплекс соціально-гігієнічних та медико-біологічних характеристик), антропометричні дослідження з подальшим обчисленням ІМТ за формулою Кетле; збір анамнезу з урахуванням даних про соматичному здоров'ї жінок, менструальної, репродуктивної функції, вивчення особливостей перебігу попередніх вагітностей, характеру перебігу цієї вагітності, исходов пологів, післяпологового періоду.

Стан новонароджених оцінювався неонатологами за стандартною методикою на момент народження з оцінкою за шкалою Аргар і інтерпретацією результату за шкалою Шабалова Н. П. (2004).

Статистична обробка результатів дослідження виконана з використанням програм «Statistica 6.0 for Windows».

При дослідженні медичних карт вагітних виявилось, що вік пацієнток основної групи знаходився в межах від 19 до 42 років і становив в середньому $29,7 \pm 4,3$ років. Вік вагітних контрольної групи був від 18 до 37 років і становив в середньому $27,1 \pm 2,4$ років. В цілому вік вагітних в обох групах достовірно не відрізнявся.

Пологи в строк відбулися у 100% пацієнток основної групи, у 95% жінок контрольної групи. Переношування вагітності було у 1 пацієнтки КГ. Шляхом операції кесарів розтин були пологи у 1 жінки з основної групи (повторне кесарів розтин), і у 20% жінок з контрольної групи.

Тривалість пологів групі контролю була від 8 до 12 годин і в середньому склала $10,4 \pm 1,6$ години. В ДГ в середньому час пологів займав на 19,3% і коливався в від 6 до 10 годин. Слід відзначити той факт, що в родостимуляції в ДГ потребували 20% жінок, тоді в КГ таких пацієнток було 35%, і 10% породіль було виконано кесарів розтин.

При оцінці по шкалі Апгар показники були вище у немовлят народжених від жінок ДГ і в середньому цей показник склав 7,6 балів на першій першій хвилині і 8,45 на 5 хвилині. Ці показники у КГ були 6,95 балів і 8,2 бала відповідно (2 дітей були народжені шляхом кесарів розтин і їх показники на 1 хвилині склали 6 балів і 8 балів на п'ятій).

Вага новонароджених контрольної групи склала в середньому $3,26 \pm 1,6$ кг, а в основної групі - $3,44 \pm 1,4$ кг, і не є достовірним розходженням.

Різниця в рості новонароджених в обох групах так само було недостовірною і в середньому в контрольній групі був у середньому $52,2 \pm 1,8$ см, в експериментальній – $53,3 \pm 1,3$ см.

При проведенні нашого дослідження ми виявили, що у жінок, з якими була провидить комплексні реабілітаційні заходи, формувалася домінанта пологів, і для них характерно було адекватну поведінку у всіх періодах пологів, довірчий контакт з медперсоналом, використання не медикаментозних способів знеболювання, легше переносили сутички, емоційно були більш стійкі. У післяпологовому періоді було відзначено активну грудне вигодовування, ускладнень в післяпологовому періоді не спостерігалось.

Запропоновану методику можна активно використовувати для роботи в жіночих консультаціях вагітними жінками у II–III триместрах вагітності, або самостійно під наглядом спеціаліста.

УДК 615.8:616.2

Мозуль А. Ю.¹, Фетісова В. В.²

¹ студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДЛЯ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ З ЧАСТИМИ ГОСТРИМИ РЕСПІРАТОРНИМИ ЗАХВОРЮВАННЯМИ

За даними різних дослідників кількість дітей, які часто хворіють, коливається в межах 30–70% залежно від віку дітей і умов їх виховання. В ранньому (до 3 років) і дошкільному віці кількість таких дітей найвища, а у структурі захворювань у них переважають гострі респіраторні захворювання (ГРЗ).

ГРЗ займають перше місце в захворюваності дітей. За даними офіційної статистики в Україні щорічно на ГРЗ хворіє біля 4 млн дітей (приблизно кожна друга дитина) до 14 років.

Захворювання органів дихання в усі часи займали провідне місце у структурі дитячої патології. Близько 85% серед них займають гострі респіраторні захворювання. ГРЗ також займають лідируючу позицію серед інфекційної патології у дітей, становлячи 90% усіх дитячих інфекцій.

ГРЗ – збірна група захворювань, спричинених широким спектром інфекційних збудників і поєднаних спільними особливостями епідеміології та патогенезу ураження дихальних шляхів, розвитком респіраторного синдрому і загальноінтоксикаційних проявів різного ступеня вираженості.

В ході нашого дослідження була запропонована комплексна програма фізичної реабілітації для дітей дошкільного віку, які часто хворіють на ГРЗ. Вона була заснована на застосуванні фізичних і дихальних вправ. Ми використовували дихальні вправи за методикою О. М. Стрельникової. Припускали, що ця методика дозволить знизити рівень захворюваності та покращити загальний функціональний стан організму дітей.

Відомо, що дихальна гімнастика знижує втому, підвищує імунну реактивність організму, бадьорить, збільшує життєву силу, покращує настрій, пам'ять, що особливо важливо для дітей дошкільного віку. Також парадоксальна гімнастика О. М. Стрельникової допомагає позбутися сутулості, формує легку ходу, робить тіло більш гнучким і пластичним. Чудово зміцнюючий і тонізуючий ефект забезпечує гімнастика на сечовидільну систему дітей і підлітків: вона усуває нічне нетримання сечі.

Парадокс дихальної гімнастики полягає в тому, що під час вольового керування диханням на вдиху виконують рухи, які йому протидіють. Таких 12 вправ тренують дихальні м'язи, відновлюють втрачену або знижену функцію.

Під нашим спостереженням знаходилося 20 дітей дошкільного віку основної і підготовчої групи дитячої дошкільної установи, які часто хворіли на ГРЗ. Всі діти були розподілені на контрольну (10 дітей) і основну (також 10 дітей) групи.

Діти контрольної групи займалися фізичними вправами за державною програмою. У режимі дня для дітей основної групи використовувалася розроблена нами реабілітаційна програма з фізичних і дихальних вправ. Частота занять – 3 рази на тиждень по 15 – 20 хвилин.

Ми визначили показники фізичного розвитку і функціонального стану дітей контрольної і основної груп. При первинному обстеженні у дітей основної та контрольної груп ми провели вимірювання масо-ростових показників, визначали функціональний стан серцево-судинної та дихальної системи.

Через 3 місяця після запропонованої нами методики фізичної реабілітації в основній групі ми отримали позитивні достовірні зміни: підвищення загальної оцінки фізичного стану здоров'я, покращення функціонального стану серцево-судинної та дихальної систем за даними цілого ряду морфофункціональних показників. У дітей контрольної групи також були позитивні зміни показників кардіо – респіраторної системи, але вони не мали статистично достовірних відмінностей.

Таким чином, розроблена нами комплексна програма фізичної реабілітації для дітей дошкільного віку з частими гострими респіраторними захворюваннями позитивно впливає на стан їх здоров'я.

УДК 615.825:612.75

Мартіросов А. В.¹, Фетісова В. В.²

¹ студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ПОРІВНЯЛЬНА ОЦІНКА КОМПЛЕКСІВ ЛІКУВАЛЬНОЇ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ПРИ ПОСТТРАВМАТИЧНИХ КОНТРАКТУРАХ ЛІКТЬОВОГО СУГЛОБА

Ми живемо у час технологічного прогресу та високої планки спортивних результатів. Нажаль це привело до збільшення частоти нещасних випадків на виробництві та травматизації у спорті. Пошкодження кісток і суглобів верхніх кінцівок зустрічаються досить часто. При лікуванні цих пошкоджень використовують консервативний і оперативний методи лікування.

Як травма, так і подальша іммобілізація верхніх та нижніх кінцівок створюють умови для ряду супутніх порушень - порушень вегетативної іннервації і трофіки відповідної області з набряками, змінами в сполучній тканині, фіброзу деяких м'яких тканин, болю у віддалених ділянках, функціональних порушень та інше. Найбільш помітним наслідком відсутності рухливості кінцівки в іммобілізаційному періоді є контрактура. Контрактури суглобів з'являються дуже часто і відновлюються важко.

Розглядаючи локалізацію контрактур, слід зазначити, що найбільш «підступним» суглобом в плані відновлення є ліктьовий суглоб.

Лікувальна фізична культура (ЛФК) є важливим і невід'ємним компонентом лікування контрактур. Великий вибір засобів ЛФК надає інструктору ЛФК можливість використання різних їх поєднань з метою більш ефективного впливу на уражений суглоб. Природно, важко віддати пріоритет якомусь одному засобу ЛФК при лікуванні контрактур ліктьового суглоба. Адже різні засоби ЛФК взаємно доповнюють один одного і, ні в якому разі, не виключають дію один одного.

Однак методика застосування ЛФК при контрактурах ліктьового суглоба в науково-методичній літературі недостатньо систематизована та експериментально обґрунтована.

Виходячи з вищевикладеного, ми вирішили досвідченим шляхом довести важливість застосування комплексів вправ лікувальної фізичної культури різноманітної направленості при лікуванні посттравматичних контрактур ліктьового суглоба.

Об'єктом дослідження є функціональний стан ліктьового суглобу при посттравматичній контрактурі після іммобілізаційного періоду у жінок та чоловіків у віці 50–55 років.

Предметом дослідження є функціональний стан ліктьового суглоба у чоловіків та жінок з посттравматичною контрактурою.

Метою роботи є проведення порівняльної оцінки комплексів лікувальної фізичної культури при посттравматичних контрактурах ліктьового суглоба після іммобілізаційного періоду.

Для виконання нашої дипломної роботи ми використовували наступні методи:

1. Вивчення літературних джерел, аналіз і узагальнення літературних даних;
2. Клінічні методи дослідження (анамнез життя, анамнез хвороби, зовнішній огляд);
3. Параклінічні методи дослідження (кутометрія ліктьового суглоба, лікарсько – педагогічний контроль на заняттях лікувальної фізичної культури).

Нами було обстежено 16 осіб віком 50–55 років з наявністю посттравматичних контрактур ліктьового суглобу з закінченим періодом іммобілізації. Обстеження проводилось на базі КУ «Запорізький обласний лікарсько-фізкультурний диспансер».

Усі обстежені були розподілені на контрольну та основну групи, які були придатні до порівняння показників рухливості ліктьового суглобу. До основної групи увійшло 8 осіб (5 чоловік та 3 жінки), яким був запропонований розроблений нами комплекс ЛФК, а до контрольної – 8 осіб (4 чоловіка та 4 жінки), які виконували традиційні вправи при даній патології.

Для основної групи нами були запропоновані силові вправи та вправи на гнучкість для ліктьового суглоба динамічного характеру. Частота занять – кожен день, також виконання комплексу вправ пацієнтами в домашніх умовах 2 рази на день (опівдні та вечором).

Сукупність традиційних комплексів вправ лікувальної фізичної культури при контрактурі ліктьового суглобу з комплексами вправ силової направленості для м'язів – згиначів, розгиначів, супінаторів та пронаторів ліктя приводить до більш швидкого і якісного результату, чим застосування цих комплексів окремо.

УДК 796.011.3:613.71/73-053.5

Цибульська С. О.¹, Фетісова В. В.²

¹ студ. гр. УФКСз-218 ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

РЕКРЕАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДЛЯ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ В УМОВАХ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Фізичний розвиток українських школярів останнім часом має стійку тенденцію до погіршення.

На жаль, високі навчальні навантаження, додаткові заняття, захоплення телевізором, комп'ютером, неправильне харчування, стреси, пасивний відпочинок, обмежені можливості для занять фізичною культурою й спортом і недостатнє перебування на свіжому повітрі рік за роком погіршують здоров'я школярів.

Найбільша кількість відхилень від норми у стані здоров'я молодших школярів припадає на порушення опорно-рухового апарату (дефекти постави, сколіози, кіфози, плоскостопість та інші) та часті гострі респіраторно-вірусні захворювання.

Тому це спонукало нас розробити програму рекреаційних заходів для застосування їх в умовах гімназії № 6, завдяки якій можна об'єктивно передбачити ефективність зміцнення здоров'я дітей 7–8 років.

Висування проблеми погіршення стану здоров'я обумовлює актуальність теоретичної й практичної розробки даної проблеми, визначаючи необхідність розгортання відповідних наукових досліджень і розробку рекреаційно-оздоровчої програми для збереження здоров'я та розвитку молодших школярів.

Нами було обстежено 60 учнів гімназії № 6 віком 7–8 років.

Результати дослідження оброблялися методами обчислення стандартної помилки (m) і довірчих інтервалів середніх арифметичних величин (M).

При первинному обстеженні показники розвитку серцево-судинної системи зіставили: частота серцевих скорочень (ЧСС) (уд. хв) – $83,33 \pm 0,56$; артеріальний тиск (АТ) систолічний (мм рт. ст.) – $104,78 \pm 0,69$, діастолічний (мм рт. ст.) – $66,86 \pm 0,69$; проба Руф'є (ум. од.) – $7,62 \pm 0,21$.

Антропометричні показники фізичного розвитку дітей: довжина тіла (см) – $126,78 \pm 0,72$; маса тіла (кг) – $26,45 \pm 0,76$.

Показники кількості пропущених по хворобі днів за 4 місяці до початку використання рекреаційної програми – $8,79 \pm 0,64$.

Так само під час обстеження виявлено, що 47% дітей мають плоскостопість, 20% – сколіотичну поставу, 8% – відхилення з боку зорової системи.

Усі обстежені діти були розподілені на основну та контрольну групи, які були придатні до порівняння за морфо-функціональними показниками. До основної групи увійшло 30 учнів, яким було запропоновано рекреаційну програму, а до контрольної – 30 учнів, які продовжували займатися за звичайною поточною програмою.

Повторне обстеження дітей обох груп проводили через 4 місяці.

У дослідженні були використані наступні методи: теоретичний аналіз і узагальнення даних науково-методичної літератури, а також аналіз документальних матеріалів; метод експертної оцінки; педагогічні методи дослідження; антропометричні методи; фізіологічні методи дослідження; методи визначення показників захворюваності; статистичні методи обробки одержаних даних.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що:

- у роботі проаналізовані і представлені сучасні підходи до виконання програми рекреаційно-оздоровчих заходів для дітей 7–8 років в умовах гімназії № 6;
- дано медично-педагогічне обґрунтування необхідності застосування рекреаційних технологій;
- розроблена і обґрунтована програма рекреаційно-оздоровчих заходів для молодших школярів в умовах навчального процесу з використанням

комплексу немедикаментозних дій, що включають: раціональне харчування; ранкову гігієнічну гімнастику; вступну гімнастику; фізкультурні паузи; фізкультурні хвилинки; прогулянки на свіжому повітрі не менше 1,5 години; загартовування; режим дня школяра з метою підвищення опірності ГРЗ, запобігання порушенням постави.

Таким чином, розроблена нами рекреаційно-оздоровча програма позитивно впливає на стан здоров'я дітей 7–8 років в умовах навчального процесу.

УДК 616-08-039.57

Бичкова О. О.¹, Гагара В. Ф.²

² студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПЛИВУ КОМПЛЕКСУ РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ НА СТАН ХВОРИХ ЖІНОК З ПІСЛЯОПЕРАЦІЙНИМИ СПАЙКАМИ

Наразі в гінекологічній практиці операції з видалення кісти яєчника досить поширене явище. Кіста яєчника зустрічається приблизно у 30–40% жінок, які звертаються на прийом до гінеколога з метою профілактичного огляду. Найчастіше ця патологія розвивається у жінок дітородного віку, і набагато рідше – у літніх. Деякі типи кісти яєчників абсолютно нешкідливі, вони зникають самі по собі, без жодного лікування і стороннього втручання. Але є і такі, які необхідно видаляти. Негативним наслідком подібних операцій є розвиток спаєчної хвороби.

Утворення тазових спайок спостерігається в 60–100% випадків у відновлювальному періоді після перенесених операцій на органах малого тазу. Дана патологія характеризується широкою поширеністю, яка не має істотної тенденції до зниження.

Мета нашого дослідження полягала в обґрунтуванні ефективності впливу комплексу реабілітаційних заходів на стан жінок з післяопераційними спайками.

Дослідження проводилося на базі жіночої консультації 9 пологового будинку м. Запоріжжя. У ньому брали участь жінки віком від 20 до 30 років, які перенесли оперативне втручання з приводу видалення кісти яєчника. Для достовірності результатів дослідження були сформовані контрольна і основна групи по 10 осіб в кожній.

Групи формувалися з урахуванням тяжкості захворювання і об'єму виконаного оперативного втручання. Загальний термін спостереження за учасниками експерименту складав 2 місяці, з яких 10 днів в умовах стаціонару і 40 днів амбулаторного нагляду.

Перед початком та після закінчення програми фізичної реабілітації було проведено необхідне комплексне обстеження пацієнтів в передбаченому для даного захворювання обсязі. Також було запропоновано анкетування за опитувальником якості життя, який дозволив оцінити психологічне та фізичне самопочуття жінок, а зокрема інтенсивність больового синдрому до і після хірургічного втручання.

У контрольній і основній групах в умовах стаціонару базовим лікуванням було призначено введення протиспаєчних заходів.

Пацієнтам контрольної групи додатково до основного лікування ми запропонували виконувати спеціально підібраний комплекс лікувальної фізичної культури, спрямований на зміцнення м'язів пресу та малого тазу. Основою для зміцнення останніх став комплекс вправ Кегеля. З метою покращення стану жінок після операції була розроблена спеціальна післяопераційна дієта.

Для хворих основної групи додатково ми запропонували курс з 10 процедур електрофорезу з йодом та виконання спеціально розробленого 20-ти хвилинного комплексу ЛФК два рази на день.

Після виписки зі стаціонару учасникам обох груп були дані рекомендації із самостійного заняття спеціальними вправами в домашніх умовах (по 30–35 хв, вранці та ввечері).

При проведенні реабілітаційних заходів відмічається покращення загального стану жінок, швидше відбувається зниження больового синдрому та повернення до звичного способу життя. Розроблений комплекс спеціально підібраних вправ зміцнює м'язи черевного пресу та тазового дна, покращує кровопостачання органів малого тазу та має позитивний вплив на організм в цілому. Скоріше відновлення рухової діяльності значно знижує вірогідність появи спайок після операції. Під час руху органи трохи зміщуються один відносно одного і це не дозволяє їм спаюватися між собою.

На підставі отриманих результатів досліджень стану здоров'я пацієнток до та після проведеної реабілітації ми можемо стверджувати про нормалізацію самопочуття та зниження больового синдрому у всіх учасників дослідження.

Найбільш відчутні зміни показників відзначалися у хворих основної групи, відновлення яких проходило швидше за всіма показниками. Підтверджують позитивні зміни і результати повторних УЗД, гінекологічного огляду та анкетування.

Отже, застосування фізіотерапії та ЛФК за підбраною нами програмою підвищує ефективність комплексної реабілітації жінок при післяопераційній спаєчній хворобі й має позитивний вплив на фізичний та психічний стан пацієнток.

ЗМІНИ МОРФО-ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ПОКАЗНИКІВ ОРГАНІЗМУ У ДІВЧАТ ПІД ВПЛИВОМ ЗАНЯТЬ ПІЛАТЕСОМ

Pilates – широко відома і популярна у всьому світі система вправ. Вона була створена Джозефом Пілатесом більше ста років тому і отримала новий розвиток в наші дні як один з напрямів фітнесу «Body & Mind».

Пілатес зручний тим, що ним можна займатися як у фітнес-клубі, так і самотійно вдома. І це лише одна з багатьох його переваг.

Пілатесом можуть займатися люди будь-якого віку і статі, з будь-яким рівнем фізичної підготовки.

Всі вправи виконуються повільно, плавно, вимагають повної концентрації та контролю над технікою їх виконання.

Під час всього тренування потрібно стежити за поставою, і вже через декілька занять відмічається потреба автоматично зберігати правильне положення постави тіла.

Вправи Пілатесу не лише зміцнюють м'язи, але і навчають відчувати усе тіло, жити і рухатися в гармонії з самим собою. Висока ефективність цієї методики зумовлена поєднанням спеціальних вправ з технікою дихання, яка була запозичена автором методики з східних практик. Спеціальні вправи дихання, управляють кровопостачанням мозку і покращує загальну циркуляцію крові в організмі. Поєднання руху з правильним диханням – ключ до зміцнення здоров'я і гарного самопочуття, що дає змогу управляти своїм життям і краще справлятися з життєвими труднощами. Науковими принципами занять Пілатесу є правильне дихання, концентрація, інтеграція, плавність, точність і контроль при виконанні вправ, а також ізоляція та релаксація. Важливим є й принцип централізації, який спрямований на розвиток сили м'язів черевного пресу, нижньої частини спини, стегон та сідниць. Вправи Пілатесу дають змогу уникнути розривів та перетренувань м'язів, ударного навантаження на суглоби. У цьому полягає відзнака цієї методики від більшості тренувальних методів, що розвивають об'єм поверхневих м'язів.

Для досягнення відчутних результатів заняття необхідно проводити регулярно (не менше 3-х разів на тиждень).

Мета нашого дослідження полягала у дослідженні ефективності впливу занять з Пілатесу на морфо-функціональні показники стану організму жінок у порівнянні з традиційними загально розвиваючими фізичними вправами.

Для досягнення поставленої мети були визначені наступні завдання дослідження:

1. Проаналізувати літературні джерела за темою дослідження.

2. Підібрати комплекс вправ Пілатесу і застосувати їх в дослідній групі жінок.
3. Дослідити динаміку змін морфо-функціональних показників стану організму у жінок внаслідок регулярних тренувань з Пілатесу.

В роботі були використані такі методи дослідження:

1. Метод аналізу літературних джерел.
2. Методи оцінювання морфо-функціональних показників стану здоров'я.
3. Методи математичної статистики.

Гіпотеза дослідження полягала у тому, що під впливом якісних та регулярних занять Пілатесом значно покращаться морфо-функціональні показники стану організму жінок.

Дослідження плануються проводитися з двома групами жінок віком від 20 до 25 років з приблизно однаковими початковими морфо-функціональними показниками стану здоров'я. Основна група (11 осіб) три рази на тиждень будуть займатися Пілатесом та контрольна група (11 осіб), які будуть займатися загальними фізичними вправами у тому ж режимі.

Дослідження будуть проводитися на базі спортивного клубу «Твітте» м. Запоріжжя протягом трьох місяців. Кінцеві результати заплановано отримати в середині квітня 2013 р. Протягом дослідження разом із тренером з Пілатесу будуть проводитися корегування тренувального процесу.

Показниками морфо-функціонального стану організму досліджуваних будуть рівень їх працездатності, загальний стан самопочуття, толерантність до простудних захворювань та величини окружностей тіла.

На підставі досліджень цих показників до та після проведення занять Пілатесом будуть зроблені висновки щодо ефективності цих занять у порівнянні зі стандартними фізичними вправами.

УДК 615.825.1

Замотай К. В.¹, Гагара В. Ф.²

¹ студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПЛИВУ ПІДБРАНОГО КОМПЛЕКСУ ЗАСОБІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ НА ЗМЕНШЕННЯ НАДЛИШКОВОЇ МАСИ ТІЛА У ЖІНОК

У наш час надмірна маса тіла і ожиріння є важливою медико-соціальною проблемою, актуальність якої визначається, передусім, її масштабом.

На цей час, у різних країнах світу, на думку Всесвітньої організації охорони здоров'я, це захворювання набуло характеру епідемії і охоплює від 20 до 50% усього населення. За даними епідеміологічних досліджень, проведених в Україні,

більше половини дорослого населення потерпають від надмірної маси тіла, при цьому поширеність ожиріння серед жінок в 1,7 рази вище, ніж серед чоловіків.

Соціальна значущість проблеми надлишкової маси тіла визначається загрозою інвалідності пацієнтів і зниженням загальної тривалості життя, у зв'язку з частим розвитком важких супутніх захворювань. Все це вимагає вжиття відповідних заходів, спрямованих на швидке розв'язання цієї проблеми. Так, переслідуючи цю мету, буде доречною організація різних профілактичних стратегій, спрямованих на попередження подібних неінфекційних захворювань. Їх ефективність багато в чому визначається рівнем знань працівників в області раціонального харчування, використання фізичних вправ, умінням вплинути на поведінку пацієнтів, запроваджуючи і підтримуючи мотивацію до здорового способу життя.

Метою нашого дослідження було оцінювання ефективності дії підібраного комплексу засобів фізичної реабілітації, спрямованого на зниження надлишкової маси тіла у жінок.

Дослідження проводилися на базі співтовариства «Веснес» міста Запоріжжя. До експерименту були залучені жінки віком 35–45 років з надмірною вагою тіла. Усі учасники дослідження були розділені на контрольну і основну групи, які мали приблизно однакові параметри надлишкової маси тіла.

Курс реабілітаційної програми складав 42 дні. Загальний термін спостереження – 49 днів.

Кожній з груп була підібрана і запропонована програма фізичної реабілітації, яка базувалася на комплексному підході щодо вирішення проблеми цього захворювання. Усі морфо-функціональні показники стану здоров'я жінок визначалися до початку впровадження програми і по її закінченню. Проводилися дослідження маси тіла, окружностей стегон та талії, функціональні проби з дозованим м'язовим навантаженням, анкетування самопочуття.

У контрольній групі проводилися заходи з корекції повсякденного раціону харчування, мотиваційні тренінги, навчання використання побутових умов для формування активного рухового стереотипу і фітотерапевтичні прийоми та виконувався комплекс вправ аеробної спрямованості. Так само, для самоконтролю, було запропоновано ведення щоденника харчування.

Тим же часом, жінки основної групи відвідували тренінги, навчальні заняття і дотримувалися скорегованого раціону харчування, але в засоби фізичної реабілітації для них були включені оригінальні прийоми дихальної техніки Бодифлекс.

По закінченню дослідження, учасникам обох груп були надані рекомендації про самостійне продовження лікування, вони отримали вказівки щодо прийомів самомасажу і засобів утримання досягнутих результатів.

В результаті проведених досліджень встановлено, що у жінок обох груп зменшилася маса тіла, поліпшилися показники функціональних проб. Досліджу-

вані відмічали поліпшення функціонування шлунково-кишкового тракту, зменшилася частота виникнення задишки при виконанні фізичних навантажень, майже у всіх жінок зникли напади апатії, які змінилися бадьорістю і вірою у власні сили, вкоренилася впроваджена, поведінка харчування.

Статистично підтверджені позитивні зміни у морфо-функціональному стані організму жінок основної групи були більш вираженими, ніж у жінок контрольної групи. Цей факт свідчить, що підібраний реабілітаційний комплекс, який був запропонований в основній групі виявився більш ефективним ніж комплекс контрольної групи. Отримані результати досліджень доповнять відомості про використання засобів фізичної реабілітації в корекції маси тіла та дадуть змогу розробити практичні рекомендації.

УДК 615.825.1

Мунтян Г. Ф.¹, Гагара В. Ф.²

¹ студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВІДНОВЛЕННЯ СТАНУ ЗОРУ У ДІТЕЙ З МІОПЕІЮ ЗАХОДАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

За останні роки в нашій країні спостерігається тенденція до зростання кількості дітей з патологією зору. Належний рівень забезпечення оптимальних специфічних умов навчання і виховання дитини з порушенням зору, її подальшої соціально-трудової реабілітації та інтеграції в суспільство є важливим завданням системи освіти і вважаються критеріями оцінки його цивілізованості й гуманності.

Вченими доведено, що однією з важливих складових охорони здоров'я є своєчасне виявлення відхилень з метою найбільш ефективної організації оздоровчих і профілактичних заходів. При патології зору в учнів є наявним цілий комплекс рухових порушень, які зумовлені зниженням гостроти зору, порушенням бінокулярності, рухових функцій ока, поля зору тощо.

Фізична реабілітація дітей, які мають захворювання очей дуже актуальна сьогодні й нажалі не втратить своєї актуальності в майбутньому.

Мета нашого дослідження полягала у виявленні ефективності впливу підбраного комплексу заходів фізичної реабілітації на відновлення стану зору у дітей з міопією.

Дослідження проводилося на базі загальноосвітньої школи № 41 м. Запоріжжя. В експерименті брали участь учні молодшого шкільного віку із міопією першого-другого ступеню. Вікова категорія дітей коливалась від 6 до 7 років. Усі учасники дослідження були розділені на контрольну та основну групу по 10 учнів у кожній.

Реабілітаційна програма тривала протягом трьох місяців. До початку реабілітації та після неї всім учням було проведено комплексне обстеження в передбаченому для таких випадків об'ємі.

У контрольній і основній групі в умовах шкільного розкладу нами був застосований масаж поряд з комплексом спеціальної лікувальної фізичної культури та фізіотерапевтичні процедури.

У контрольній групі був проведений курс масажу за класичною методикою (10 процедур), лікувальна фізична культура загальнобіологічного впливу, комплекс загальних фізичних вправ, фізкультурні хвилинки, вправи для укріплення м'язів ока, гімнастика для очей по системі йогів. З метою підвищення захисних властивостей організму в реабілітаційний комплекс включали заняття в домашніх умовах.

Учнім основної групи додатково був проведений курс занять по методу Бейтса, а також спеціальний комплекс масажу. З метою підвищення захисних властивостей організму в реабілітаційний комплекс також включали заняття вдома.

Після дослідження всім учасникам були дані рекомендації із самостійного заняття спеціальними вправами в домашніх умовах (по 20–25 хв вранці та ввечері).

На підставі отриманих результатів досліджень встановлено, що у дослідних обох груп відмічалася загальне укріплення організму, відбулася активізація функцій дихальної та серцево-судинної систем, здійснилося укріплення м'язово-зв'язкового апарату очей та поліпшення діяльності м'язів ока, зокрема м'яза акомодатії, зміцнення склери, покращення зору.

Позитивні зміни у зоровій функції були більш наявними у дітей основної групи, що підтверджує ефективність реабілітаційного комплексу, який був впроваджений в цій групі у порівнянні з комплексом контрольної групи.

Таким чином, запропоновані нами програми фізичної реабілітації при захворюванні міопією в основній та контрольній групі підвищили захисні властивості організму, покращили поставу в період ходьби та сидіння за партою, зменшили примруженість очей, а також стала потужним психотерапевтичним фактором, але програма основної групи виявилася більш ефективною.

ПІДВИЩЕННЯ АДАПТАЦІЇ ОРГАНІЗМУ ДО ФІЗИЧНИХ НАВАНТАЖЕНЬ СПОРТСМЕНІВ-БАСКЕТБОЛІСТІВ МЕТОДАМИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Сучасні умови тренувальної та змагальної діяльності спортсменів вносять в стан їхнього здоров'я не тільки прогресивні адаптивні зміни, але й значний компонент дезадаптивних змін. Ці дезадаптивні зміни на тлі спортивних навантажень мають тенденцію прогресувати і трансформуватися в патологічну стадію передхвороби, а потім переходити і в хронічне захворювання. У зв'язку з цим проблема фізичної реабілітації, підвищення адаптації до фізичних навантажень і відновлення функціонального стану і фізичної працездатності спортсменів після інтенсивних тренувань гостро стоїть перед вченими, спортивними медиками, тренерами та фізичними реабілітологами.

Мета наших досліджень полягала в науковому обґрунтуванні ефективності застосування методів фізичної реабілітації, як засобу підвищення адаптаційних можливостей організму спортсменів-баскетболістів до фізичних навантажень.

Дослідження проводилося на базі Дніпрорудненської дитячо-юнацької спортивної школи. У експерименті брали участь спортсмени, які систематично займалися баскетболом. Всі учасники дослідження мали чоловічу стать. Вікова категорія досліджуваних коливалася в межах від 12 до 15 років.

Перед проведенням фізичної реабілітації всі учасники дослідження пройшли функціональні тести: Гарвардський степ-тест та проба Руф'є.

Програма фізичної реабілітації спортсменів за підібраним комплексом заходів тривала 1 місяць 10 діб.

Для підвищення адаптивних можливостей організму спортсменів ми застосували такі методи фізичної реабілітації як, відновлювальний масаж, дихальну гімнастику та призначення вітамінно-мінерального комплексу в харчуванні.

Відновлювальний масаж виконувався 2–3 рази на тиждень (10 сеансів). При застосуванні масажних прийомів основна увага приділялася масажу м'язів нижніх кінцівок та триголового м'язу плеча. Масаж виконувався після тренування і тривав 15–20 хвилин.

Хімічний препарат вітамінно-мінерального комплексу було використано з профілактичною нормою дозування, який вживався 1 раз на добу за сніданком.

Дихальна гімнастика включала декілька видів дихальних вправ: вправи з прискореним диханням, вправи з затримкою дихання та вправи з опором при диханні. Всі ці вправи виконувалися перед розминкою тренувального процесу в певній послідовності.

Відновлювальний ручний масаж для баскетболістів проводився за вдосконаленою нами схемою спортивного масажу з урахуванням специфіки цього виду спорту, що дозволило поліпшити працездатність спортсменів і позитивно вплинути на їх функціональний стан.

Після проведення підбраного комплексу заходів фізичної реабілітації було проведено повторне тестування функціонального стану організму спортсменів.

На підставі отриманих результатів досліджень функціональних показників до та після проведеної реабілітації ми можемо стверджувати наступне:

- дихальні вправи сприяли підвищенню резервних можливостей дихальної системи й аеробної продуктивності організму на початкових етапах адаптації до фізичних навантажень. З чисельних дихальних вправ, які були застосовані для підвищення адаптивних можливостей організму баскетболістів були підбрані такі, які розвивають, в першу чергу, об'ємні характеристики зовнішнього дихання, гіпоксичну стійкість, впливають на ЦНС і сприяють прискоренню відбудовних процесів;

- застосування відновлювального масажу призвело до прискорення процесу виведення з м'язів продуктів метаболізму, збагачення їх киснем та енергетичними речовинами, що безумовно сприяло їх функціональній активності;

- прийняття вітамінно-мінерального комплексу виключив розвиток авітамінозу, прискорив обмінні та відновлювальні процеси в організмі.

Результати отримані після проведених заходів показали, що підбрані методи фізичної реабілітації для спортсменів-баскетболістів стали модулятором активності адаптивних і регуляторних систем організму, які позитивно вплинули на перенесення фізичних навантажень та швидкість відновлення організму.

Таким чином, підбраний реабілітаційний комплекс виявився ефективним, дав змогу прискорити процес адаптації до фізичних навантажень і скоротити час відновлення після них.

УДК 615.825.1

Фомін Д. Г.¹, Гагара В. Ф.²

¹ студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

ОЦІНЮВАННЯ ВПЛИВУ ОЗДОРОВЧИХ ЗАСОБІВ НА УКРІПЛЕННЯ ОРГАНІЗМУ СПОРТСМЕНІВ-ФУТБОЛІСТІВ

Зміцнення та відновлення організму спортсмена є дуже актуальним завданням в системі сучасної спортивної підготовки. Існує багато засобів і методів, застосування яких дає змогу вирішувати це завдання. Пошук нових ефективних комплексних програм оздоровлення організму спортсменів доповнить відомості у цій сфері.

Масаж є одним з лікувально-оздоровчих заходів, який надає тонізуючу і загальнозміцнюючу дію на весь організм. Він прискорює кровообіг у великих судинах, розширює капіляри, поліпшує приплив крові до масажованої області шляхом нервово-рефлекторних впливів, нормалізує кровопостачання та функціональний стан органів. Самомасаж є одним з факторів загальнозміцнюючого впливу на організм.

Тривалість сеансу масажу повинна бути строго індивідуальна, що визначається станом здоров'я і віком пацієнта.

Велике значення мають загартовуючі та загальнозміцнюючі водні процедури: холодні обливання всього тіла, холодні обтирання, душ, ванни, плавання. Встановлено, що навіть короточасні холодні обтирання або обливання зміцнюють організм, знімають втому, підвищують розумову працездатність і несприйнятливність до простудних захворювань.

Прохолодні ванни (16–20°C), які приймаються систематично, покращують працездатність, забезпечують бадьорість і гарний настрій, посилюють серцеві скорочення, збільшують кількість гемоглобіну і споживання кисню тканинами. Особливо благотворний вплив на організм оказує чергування холодних і теплих водних процедур, а також поступове зниження температури води.

Кожен вид спорту відрізняється не тільки тренувальним процесом, способом життя спортсмена, але і особливістю харчування.

Треба стежити за тим, щоб добові витрати організму покривалися кількістю енергії, одержуваної з їжею. І не так важливо кількість їжі, як її якість: всі необхідні харчові речовини повинні знаходитися в достатній кількості (білки, вуглеводи, жири, вітаміни, мінерали і т. д.). Через інтенсивну м'язову роботу, психо-емоційне навантаження потреби організму футболіста значно перевищують норми харчування звичайної людини. Так, для розвитку м'язів і хорошої фізичної підготовки необхідно збільшити споживання білка (добова потреба футболіста – 2,3–2,4 г на 1 кг ваги тіла). Така кількість протеїнів на

добу забезпечить правильну роботу центральної нервової системи, сприятиме побудові та постійному оновленню м'язових клітин.

Мета нашого дослідження полягала у дослідженні ефективності впливу підбраного комплексу оздоровчих засобів на укріплення організму спортсменів-футболістів.

Для досягнення поставленої мети були визначені наступні завдання дослідження: проаналізувати літературні джерела за темою дослідження; провести дослідження морфо-функціональних ознак розвитку організму спортсменів основної та контрольної групи; підібрати засоби і провести реабілітацію спортсменів обох груп; оцінити ефективність дії підбраного комплексу основної групи у порівнянні з комплексом контрольної.

В роботі були використані такі методи дослідження:

1. Метод аналізу літературних джерел. 2. Методи оцінювання морфо-функціональних показників стану здоров'я спортсменів. 3. Методи фізичної реабілітації. 4. Методи математичної статистики.

Гіпотеза дослідження полягає у тому, що підібраний комплекс оздоровчих засобів, застосований в основній групі досліджуваних виявиться більш ефективним ніж комплекс контрольної групи.

Дослідження проводилися з двома групами чоловіків віком від 20 до 26 років з приблизно однаковими початковими морфо-функціональними показниками стану здоров'я. Основна група (10 осіб) три рази на тиждень отримувала комплекс оздоровчих заходів (спортивний масаж, раціональне харчування з включенням біологічно активних добавок (БАД), загартовуючі процедури, відвідування басейну та «сауни») і контрольна група (10 осіб), спортсмени якої отримували раціональне харчування без використання БАД та відвідували «сауну».

Дослідження проводяться на базі палацу спорту «Запорізького автомобільного заводу» м. Запоріжжя протягом трьох місяців. Показниками морфо-функціонального стану організму досліджуваних будуть: рівень їх працездатності, загальний стан самопочуття, толерантність до простудних захворювань та величина частоти серцевих скорочень.

На підставі досліджень цих показників до та після проведення реабілітації будуть зроблені висновки щодо ефективності впливу на організм спортсменів підбраних оздоровчих засобів, які застосовувалися в основній та контрольній групі.

ВИКОРИСТАННЯ КОМПЛЕКСУ МЕТОДІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ В ЛІКУВАННІ ХВОРИХ НА БРОНХІАЛЬНУ АСТМУ В УМОВАХ СТАЦІОНАРУ

Захворювання бронхо-легеневої системи є однією з найбільш важливих проблем у сучасній світовій медицині. Розповсюдженість бронхіальної астми (БА) зростає у всьому світі. В Україні за останні 10 років рівень захворюваності на БА зріс у 3 рази.

За даними Національного інституту фізизатрії і пульмонології ім. Ф. Г. Яновського в Україні на бронхіальну астму страждають 2,5 млн людей. На сучасному етапі спостерігається невинне зростання захворюваності на БА в Україні, що мотивовано забрудненням довкілля, збільшенням алергізації населення, погіршенням генофонду нації.

Все це дозволяє вважати БА важливою соціально-медичною проблемою і вимагає удосконалення діагностики, розробки і впровадження комплексних програм профілактики, лікування і реабілітації.

Мета нашого дослідження полягала в обґрунтуванні ефективності впливу підбраного комплексу методів фізичної реабілітації на стан хворих бронхіальною астмою в умовах стаціонару.

Дослідження проводилося на базі пульмонологічного відділення Запорізької міської клінічної лікарні № 6. У експерименті брали участь хворі на БА, що поступали на лікування в стаціонар в фазі загострення різного ступеня вираженості. Діагноз БА, тяжкість та фаза перебігу захворювання встановлювалися згідно критеріїв класифікації БА, затверджених МОЗ України (наказ МОЗ України № 128 від 19.03.2007 р.). Вікова категорія хворих коливалась в межах 30–40 років. Усі учасники дослідження були розділені на контрольну та основну групу.

Групи хворих формувалися за складом лікування та застосованих реабілітаційних заходів. Спостереження за кожним пацієнтом в умовах стаціонару проводилося не менше 20 днів. Термін лікування в стаціонарі складав 14–21 день. Загальний термін спостереження за пацієнтом складав 6 місяців.

Всім хворим було проведено комплексне обстеження в передбаченому для таких випадків об'ємі. Усі показники реєстрували перед початком та після завершення програми фізичної реабілітації, окрім повторного анкетування за опитувальником якості життя, яке реєструвалося через півроку після завершення фізичної реабілітації.

У контрольній і основній групі в умовах стаціонару додатково до базового лікарського лікування нами був застосований масаж поряд з комплексом спеціальної лікувальної фізичної культури, фізіотерапевтичних процедур.

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

Хворим основної групи був проведений курс медикаментозного лікування, а в програму ФР включали ранкову гігієнічну гімнастику (РГГ) та оригінальні методики ЛФК – модифікований лікувальний комбінований масаж, модифіковану ЛГ, дозовану ходьбу по сходах, дозовану ходьбу по прямій місцевості та спеціальні маніпуляційні фізичні втручання.

Після виписки зі стаціонару всім учасникам дослідження були дані рекомендації із самостійного заняття спеціальними вправами в домашніх умовах (по 20–25 хв, вранці та ввечері).

На підставі отриманих результатів досліджень ми можемо затверджувати наступне:

– по-перше, по завершенні лікування у всіх випадках зникли денні напади ядухи. Також хворих основної групи зовсім не турбувала задишка, не було обмежень фізичної денної активності. Хворі контрольної групи після лікування частково відчували обмеженість фізичної денної активності. Через місяць лікування тижневі напади ядухи відновилися при застосуванні лікарської терапії та традиційних методів ЛФК, чого не сталося у хворих основної групи після використання підбраної програми фізичної реабілітації;

– по-друге, запропонована нами програма ФР при бронхіальній астмі зміцнює дихальну мускулатуру, збільшує рухливість грудної клітки і діафрагми, сприяє нормалізації показників функції зовнішнього дихання, зменшенню задишки, кашлю, частоти нападів, кращому відходженню мокротиння, є потужним психотерапевтичним фактором, що є підтвердженням її ефективності.

УДК 61:796.077.2:612.2

Качанов М. А.¹, Перекрест Ю. О.²

¹ студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, викл. ЗНТУ

ПРОГРАМА СПОРТИВНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ПЛАВЦІВ ПІСЛЯ ГОСТРИХ РЕСПІРАТОРНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

До числа основних причин, які обумовлюють захворюваність спортсменів і зниження їхньої фізичної робото спроможності, відносяться гострі респіраторні захворювання (ГРЗ).

Скороченню строків відновлення сприяє використання фізичних вправ. Їх лікувально-відновна дія заснована на здатності надавати загальтонізуючу, трофічну, компенсаторно-приспосувальну та нормалізуючу дію.

Добре відомо, що для призначення адекватного навантажувального режиму з метою прискорення фізичного відновлення й запобігання можливих ускладнень необхідно визначати толерантність до фізичного навантаження. Метою нашого дослідження було визначення впливу відновних тренувань з урахуванням індивідуальної толерантності до фізичного навантаження на морфофункціональний стан спортсменів-плавців високої кваліфікації після перенесених ГРЗ.

Було обстежено 28 плавців високої кваліфікації, які тренуються на базі басейну «Спартак-КПУ». Всі спортсмени були розділені на 2 групи – контрольну (14 плавців) і основну (14 плавців) придатні для порівняння. В кожну групу входило по 7 чоловіків та 7 жінок віком від 13 до 24 років зі спортивною кваліфікацією від I дорослого до майстра спорту.

Контрольна та основна групи не мали статистично достовірної різниці за статтю, віком, спортивною кваліфікацією та функціональним станом. Це свідчить про їх репрезентативність.

Плавці контрольної групи, які перенесли ГРЗ і були допущені лікарем до тренувань, тренувались за традиційною методикою. При цьому тренувальні навантаження не повинні викликати ЧСС більш 120 уд./хв і лише після 3–4 днів такого плавання, при наявності гарного самопочуття, поступово (протягом 4–5 днів) переходити до свого звичайного тренування в басейні.

Одночасно, для плавців основної групи рекомендували дозувати «робочий» пульс при плаванні за модифікованою нами формулою М. Karvonen:

Ця формула дозволяє дозувати фізичне навантаження при плаванні за ЧСС з урахуванням її порогових значень під час діагностичної велоергометрії на суші. В перший тиждень рекомендується обмежувати тренування з плавання за тривалістю (не більше 30 хв 1 раз у день або 20 хв 2 рази в день) та не перевищувати ЧСС для інтенсивності 60%. Протягом другого тижня тривалість тренування подовжується до звичайного часу, фізичні навантаження при плаванні дозуються за ЧСС, яка не перевищує значень, розрахованих для інтенсивності 75%. Протягом третього тижня ЧСС при дозованих фізичних навантаженнях не повинна перевищувати значень для інтенсивності 90%. З четвертого тижня рекомендується тренування зі 100%-ю інтенсивністю навантаження.

Застосована методика Г. Л. Апанасенка оцінки фізичного стану. Дослідження індивідуальної толерантності до фізичного навантаження проводили за допомогою максимального велоергометричного тесту Наваккі. Про адекватність фізичного навантаження судили за ЧСС та зовнішніми ознаками втому, які не повинні були свідчити про різку втому.

Морфофункціональні показники фізичного стану плавців основної та контрольної груп при первинному обстеженні не мали статистично достовірної різ-

ниці. Після курсу відновних тренувань з урахуванням індивідуальної толерантності до фізичного навантаження в основній групі при повторному обстеженні відзначені позитивні достовірні зміни. Показник «подвійного добутку» зменшився на 8,4% і зів'язав $77,48 \pm 1,88$ ум. од., ($p < 0,01$). Спостерігалось більш прискорене відновлення після навантаження: час відновлення ЧСС після 20 присідань зменшився на 25,1% і склав $61,52 \pm 1,33$ с ($p < 0,001$). Показники життєвого та силового індексів також мали позитивну динаміку (5,4% та 5,8%), але це не мало статистично достовірної різниці ($p > 0,05$). Загальна оцінка фізичного стану підвищилась в середньому на 2,98 балу та склала $10,26 \pm 0,43$ ($p < 0,001$).

Плавців контрольної групи повторно обстежували в середньому через 3 тижні, як і основної. Усі показники в порівнянні з вихідними даними достовірно не відрізнялися.

Відновні тренування з урахуванням індивідуальної толерантності до фізичного навантаження за даними динаміки морфофункціональних показників ефективно впливають на фізичний стан спортсменів-плавців.

Застосування відновних диференційованих тренувань сприяє підвищенню максимальних аеробних можливостей та функціональних резервів кардіореспіраторної системи спортсменів-плавців, про що свідчить достовірне зниження індексу Робінсона.

УДК 796.015

Воевода М. С.¹, Перекрест Ю. О.²

¹ студ. гр. УФСЗ - 228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, викл. ЗНТУ

РІВЕНЬ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ФУТБОЛІСТІВ МОЛОДОГО ВІКУ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ФІЗИЧНОГО НАВАНТАЖЕННЯ

Повноцінне функціонування сучасної людини як соціально затребуваної особи прямо залежить від її самопочуття та непереривного піклування про стан свого здоров'я.

Фізична детренованість – зміни, зумовлені припиненням або зменшенням обсягу регулярних занять фізичними вправами. Пов'язана з механізацією праці та побуту в поєднанні з надмірним та розбалансованим харчуванням, гіподинамією на фоні нервово-психічних перевантажень, сприяє зниженню резервів гомеостазу. Відомо, що фізична детренованість особливо знижує функціональні та резервні можливості організму, погіршує імунний статус.

Висування проблеми фізичної детренованості обумовлює актуальність теоретичної й практичної розробки даної теми, визначаючи необхідність розгортання відповідних наукових досліджень і розробку комплексної про-

грами фізичної реабілітації для збереження здоров'я, його формування та розвитку.

Нами було обстежено 20 молодих футболістів віком від 20 до 25 років, які регулярно займалися спортом. Усіх обстежених футболістів ми розподілили на основну та контрольну групи, які були придатні до порівняння за морфофункціональними показниками. До основної групи увійшло 10 спортсменів, які продовжували регулярні тренування з футболу, а до контрольної також 10 спортсменів, які повністю припинили спортивні тренування.

Футболісти контрольної групи продовжували регулярні тренування з футболу, до структури яких входили наступні частини: підготовча, основна та заключна (відновна). До складу тренувальних комплексів входили ритмічні вправи для розвитку серцево-судинної та дихальної систем, комплекс рухових вправ на розвиток загальної витривалості та роботоспроможності, дихальні вправи статичного та динамічного характеру, комплекс вправ із м'ячем на розвиток координації та технічних навичок, на завершення - дозована ходьба з паузами для виконання дихальних вправ і вправ на розслаблення м'язів. Частота занять – 4 рази на тиждень по 2 години 30 хвилин.

Футболісти основної групи після припинення занять спортом взагалі не займалися фізичними тренуваннями.

Відомо, що регулярні тренування та заняття спортом підвищують адаптацію до фізичних навантажень, сприяють нормалізації функцій центральної нервової системи, покращують метаболічні процеси, підвищують резервні можливості функцій і систем організму, позитивно впливають на психічні й ендокринні функції.

Повторне обстеження футболістів обох груп проводили через 3 місяці.

У нашому дослідженні ми використовували наступні методи: збирали анамнез життя та спортивний анамнез, проводили зовнішній огляд, визначали функціональний стан серцево-судинної, дихальної та вегетативної нервової систем за даними деяких показників.

Морфофункціональні показники фізичного стану футболістів основної та контрольної груп при первинному обстеженні не мали статистично достовірної різниці, рівень соматичного здоров'я був вище середнього. Після повного припинення регулярних спортивних тренувань в основній групі при повторному обстеженні ми отримали негативні достовірні зміни: погіршення загальної оцінки фізичного стану здоров'я, зниження функціональних можливостей серцево-судинної, дихальної та вегетативної нервової систем, підвищення рівня фізичної детренованості.

КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ УЧНІВ СЕРЕДНЬОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З ПОРУШЕННЯМ ПОСТАВИ

Одним з важливих показників здоров'я і розвитку дитини є постава. Постановою називають звичну позу невимушено стоячої людини, яку вона приймає без надмірного м'язового напруження. У випадках перевантаження одних і тих самих м'язових груп і їх стомлення порушується рівномірна тяга м'язів, що може призвести до зміни величини лордозу або кіфозу, бокового викривлення хребта. При частому повторенні цих станів вони фіксуються, що викликає порушення постави і тягне за собою перерозподіл м'язового тону, ослаблення м'язів, зниження ресорної функції хребта, зміни в діяльності головних систем організму. У дітей з порушеннями постави понижена життєва ємкість легенів, зменшена екскурсія грудної клітки і діафрагми, що несприятливо відбивається на діяльності серцево-судинної і дихальної систем. Зниження ресорної функції хребта у дітей з плоскою спиною спричиняє постійні мікротравми головного мозку під час ходьби, бігу і інших рухів, що негативно позначається на вищій нервовій діяльності, супроводжується швидким настанням втоми, а нерідко і головними болями.

Відхилення від нормальної постави прийнято називати порушеннями, або дефектами постави. Порушення постави виявляється вже в у дітей раннього віку: у ясельному віці у 2,1%, в 4 роки у 15–17% дітей, в 7 років у кожної третьої дитини, в шкільному віці відсоток дітей з порушенням постави продовжує зростати і досягає 80–90% у віці 11–16 років, тобто у період посиленого росту кісток і статевого дозрівання.

Метою нашої роботи було розробити комплексну програму фізичної реабілітації для дітей з порушенням постави.

Дослідження проводили на базі Новоолександрівської ЗОШ в с. Новоолександрівка сумісно з шкільною медсестрою протягом 4-х місяців з січня 2013 по квітень 2013 року.

Для дослідження були відібрані 20 учнів у віці 11–14 років.

Усі обстежені учні були розподілені на основну та контрольну групи, які були придатні до порівняння за: візуальним методом дослідження хребта, вимірювалася величина фізіологічних вигинів хребта, визначалася гнучкість хребта, функціональний стан дихальної системи.

До основної групи увійшло 10 учнів, яким запропоновано комплексну програму фізичної реабілітації до якої були включені комплекси ЛФК та ма-

сажу, а до контрольної – 10 учнів, які займалися фізичною культурою по традиційній методиці.

У учнів основної групи, які використовували комплексну програму фізичної реабілітації, була зареєстрована позитивна динаміка показників стану хребта за всіма методами дослідження при порівнянні з учнями контрольної групи.

Помітне поліпшення діагностичних показників у учнів з порушенням постави дозволяють говорити про ефективність і потребу застосування запропонованої комплексної програми фізичної реабілітації.

УДК 615.825:612.75

Малютіна В. І.¹, Лур'є К. І.²

¹ студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, викл. ЗНТУ

МЕТОДИ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ПРИ ПЕРЕЛОМАХ ГОМІЛКОВОСТОПНОГО СУГЛОБА

Серед травм нижніх кінцівок найбільш поширеними є травми дистального відділу гомілки і щиколоток.

За даними літератури вони становлять від 12,0 до 20,0% від усіх переломів ОРА, з них в 12–39,8% випадків спостерігаються незадовільні результати лікування, а тривала непрацездатність становить від 4 до 8 місяців.

Тактика лікування пацієнтів з переломами щиколоток за останні роки зазнала значних змін. Замість консервативного лікування зовнішньою іммобілізацією широко застосовується оперативне лікування з застосуванням сучасних методик стабільно-функціонального остеосинтезу, який дозволяє досягти стабільної фіксації перелому.

На сьогоднішній день питання реабілітації та відновлення рухової функції людини після травми були, є і будуть актуальними. Відомості про тактику післяопераційного відновлення у пацієнтів з переломами щиколоток суперечливі не тільки в Україні, але і за кордоном. Дослідники обговорюють види і строки післяопераційної іммобілізації гомілковостопного суглоба.

Разом з тим слід зазначити, що питання, що стосуються застосування засобів і методів фізичної реабілітації при переломах гомілковостопного суглоба на ранніх строках після оперативного лікування, на сьогоднішній день вирішені недостатньо. Зокрема, на сучасному етапі при розгляді питань фізичної реабілітації після зазначеної травми, основний акцент робиться на використанні фізіопроцедур і фізичних вправ. Крім цього поряд з конкретизацією термінів виконання рухів з додатковим навантаженням, лише побіжно розглянуто застосування таких ефективних засобів і методів, як механотерапія і спеціальні тренажери (як у роздільному, так і в комплексному варіанті

використання), особливо в ранньому післяопераційному періоді. Також не розкрито питання про терміни, обсяги та особливості реабілітації при переломах гомілковостопного суглоба в залежності від перебігу травматичної хвороби. При цьому залишається бажаним скорочення періоду відновлення і досягнення більш значимих функціональних зрушень в гомілкостопі.

Таким чином, багато питань, що стосуються відновлення з переломами щиколоток після операції далекі від вирішення, що визначає актуальність даного дослідження.

Метою даної роботи є розробка та наукове обґрунтування методів фізичної реабілітації хворих після травм гомілковостопного суглоба.

Дослідження проводили на базі міської поліклініки № 1 м. Мелітополя сумісно з лікарем-фізіотерапевтом та інструктором ЛФК протягом 4-х місяців, з січня 2013 по квітень 2013 року.

Для дослідження були відібрані 24 пацієнти у віці 30–45 років з переломами щиколоток після виконаного металоостеосинтезу.

Для визначення впливу програм реабілітації на динаміку відновлення фізичної працездатності, психологічного статусу, хворі були розподілені на основну та контрольну групи. До основної групи увійшло 12 пацієнтів, яким було запропоновано комплексну програму фізичної реабілітації, а до контрольної – 12 пацієнтів, які лікувалися за традиційною методикою.

На початку й наприкінці програми фізичної реабілітації було проведено рентгенологічне обстеження та тестування рухових можливостей.

Пацієнти основної групи займалися за запропонованою нами методикою, яка передбачала використання ЛФК та її форм, лікувального масажу, фізіотерапії і механотерапії. У пацієнтів контрольної групи реабілітацію проводили за загальноприйнятими методиками, застосовуючи аналогічні з хворими основної групи засоби: ЛФК та лікувальний масаж.

Кінцеві результати вимірювання обсягу активних рухів у гомілковостопному суглобі хворих обох груп показали, що порівняно з вихідним рівнем вони позитивно змінилися. Однак у пацієнтів основної групи обсяг активних рухів був значно більшим і був зафіксований значно більший загальний приріст сили окремих груп м'язів, ніж у пацієнтів контрольної групи. Більша кількість хворих контрольної групи, у яких спостерігався гірший результат реабілітації, ймовірно, пов'язана з непроведенням фізіотерапії та механотерапії на латеральну і медіальну частини гомілковостопного суглоба.

Таким чином, можна передбачити, що застосування декількох методів фізичної реабілітації призведе до більш швидкого та якісного результату у пацієнтів з переломами гомілковостопного суглоба, ніж застосування цих же методів окремо.

УДК 615.83:616.98

Дробот К. Г.¹, Лур'є К. І.²

¹ студ. гр. УФКСз-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, викл. ЗНТУ

ПРОГРАМА ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДЛЯ ДІВЧАТ СТАРШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ (13–16) З ЧАСТИМИ РЕСПІРАТОРНИМИ ЗАХВОРЮВАННЯМИ КАТЕГОРІЇ «ДІТИ ЛІКВІДАТОРІВ ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ АВАРІЇ» НА САНАТОРНО-КУРОРТНОМУ ЕТАПІ РЕАБІЛІТАЦІЇ

На сучасному етапі розвитку суспільства все гостріше постає проблема збереження і зміцнення здоров'я людей, дотримання здорового способу життя. ГРЗ – найбільш поширені інфекційні захворювання, що вражають усі вікові групи населення. Серед причин тимчасової втрати працездатності вони посідають 1-ше місце – навіть у міжепідемічний період на них хворіє 1/6 частина населення планети. В Україні щорічно на ГРЗ хворіють 10–14 млн осіб, що становить 25–30% усієї та близько 75–90% інфекційної захворюваності у країні. ГРЗ лікують переважно медикаментозно, але часто таке лікування призводить до порушення інших органів людини, тому по можливості потрібно застосовувати немедикаментозне лікування (ЛФК, лікувальний масаж, фізіотерапію). Часті респіраторні захворювання (ЧРЗ) – важлива проблема сучасної медицини. Метою нашої роботи було вивчити ефективність запропонованої програми фізичної реабілітації за показниками стану дихальної системи дітей віком 13–16 років з ЧРЗ.

Дослідження проводили на базі санаторію-профілакторію «Великий Луг» м. Запоріжжя сумісно з ЛОР - лікарем та лікарем–педіатром протягом 2-х місяців, з лютого 2013 року по квітень 2013 року.

Для дослідження були відібрані 20 дівчат у віці 13–16 років. Всім хворим за результатами огляду ЛОР-лікарем та лікарем – педіатром, лабораторних та інструментальних методів дослідження було встановлено діагноз ЧРЗ. Всі дівчата були розподілені на дві групи: основну, в яку входило 10 дівчат та контрольну, яка складалась також із 10-ти дівчат.

На початку й наприкінці програми фізичної реабілітації було проведене обстеження деяких показників стану дихальної системи.

Дівчата основної групи приймали по 1-му стакану настою шиповника та м'яти один раз на день. Їм був запропонований комплекс ранкової гігієнічної гімнастики, дозована ходьба. Також проводився курс психотерапії, процедур електросну, масажу шийної та грудної зони, плавання в басейні та річці. Крім цього їм був запропонований комплекс гімнастичних вправ для поліпшення стану дихальної системи.

Дівчатам контрольної групи проводилась немедикаментозна терапія аналогічними способом, були запропоновані дієта № 2 та комплекс ЛФК за загально-

прийнятою методикою. Вони також проходили курс психотерапії, процедур електросну, масажу шийної та грудної зони, плавання в басейні.

Кожна група була оглянута ЛОР-лікарем та лікарем-педіатром з метою визначення покращення стану хворих з частими респіраторними захворюваннями. Контроль після лікування був проведений через два тижні та місяць після закінчення лікування.

При оцінюванні ефективності розробленої програми виявилось, що у дівчат основної групи відбулося покращення показників ЖЄЛ та самопочуття. У дівчат контрольної групи відбулися незначні покращення стану здоров'я, тому що вони не займалися комплексом запропонованих гімнастичних вправ. Таким чином, розроблена нами комплексна програма гімнастичних вправ для покращення стану дихальної системи, позитивно вплинула на стан здоров'я дівчаток. А сукупність декількох методів фізичних вправ призвела до більш швидкого та якісного результату.

УДК 615.8:613.25

Постоєнко О. І.¹, Лур'є К. І.²

¹ студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, викл. ЗНТУ

КОМПЛЕКСНА ФІЗИЧНА РЕАБІЛІТАЦІЯ УЧНІВ СЕРЕДНЬОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З ЗАЙВОЮ ВАГОЮ

Проблема зайвої ваги стала глобальною і набуває ознак пандемії. Вона вже давно поширилася і на жителів країн з середнім та низьким рівнем життя. В економічно розвинутих країнах майже 50% населення має зайву вагу тіла. Зайва вага (ожиріння) – це надлишкове відкладення в організмі людини жирової тканини унаслідок посиленого харчування при недостатній м'язовій діяльності; захворювання, в основі якого лежить переважання процесів синтезу і накопичення жиру над процесами його розпаду. Найбільш шкідливими звичками, що приводить до ожиріння, є переїдання, їжа на ніч, зловживання солодкою і солоною їжею, спеціями.

Кількість дітей, хворих на ожиріння, кожні три десятиріччя зростає вдвічі. Особливу тривогу викликає зростання поширеності надлишкової ваги і ожиріння серед учнів, що є загрозою поширення супутніх тяжких захворювань та інвалідизації пацієнтів молодого віку.

Між ожирінням та показниками захворювання серцево-судинної системи існує пряма залежність. Вже при нескладних формах ожиріння у дітей спостерігаються функціональні зміни серцево-судинної системи, а при складних формах вони набувають стійкого характеру. Зайва вага також створює додаткове наван-

таження на опорно-руховий апарат, внаслідок чого виникають його порушення: плоскостопість, викривлення нижніх кінцівок.

В таких умовах актуальною становиться проблема ретельного та всебічного вивчення цього явища серед молоді, визначення ефективних шляхів і засобів боротьби з ним.

Метою нашої роботи є розробка комплексу фізичної реабілітації для учнів дівчаток 11–15 років з зайвою вагою. Дослідження проводили на базі Марганецької ЗОШ № 11 м. Марганець сумісно з вчителем з фізичної культури протягом 5-ти місяців, з грудня 2012 по квітень 2013 року. Для проведення дослідження було відібрано 20 учнів дівчаток з зайвою вагою. Всі учні були розподілені на дві групи: основну та контрольну, в які входило по 10 учнів.

Учнім основної і контрольної групи був складений щоденний раціон з поступовим зниженням добової калорійності. Обмежувалось споживання солодощів, смаженої та жирної їжі. В щоденне меню учня включались фрукти та овочі. Учні обох груп займались фізичною культурою за шкільною програмою. Додатково учням основної групи паралельно з дієтотерапією був розроблений комплекс фізичних вправ у вигляді аеробіки, призначалася дозована ходьба, проводився курс масажу.

При оцінюванні ефективності розробленої програми комплексної реабілітації виявилось, що у учнів основної групи сталася позитивна динаміка зниження маси тіла, а також відбулося поліпшення показників кардіо-респіраторної системи за даними проби Руф'є. У учнів контрольної групи також спостерігалась позитивна динаміка, але не було виявлено статистично достовірних змін.

На підставі отриманих даних, можна зробити висновок, що розроблена нами програма комплексної фізичної реабілітації, може бути ефективною при боротьбі з зайвою вагою у учнів дівчаток середнього шкільного віку.

УДК 615.83:616.711

Резниченко Н. Р.¹, Лур'є К. І.²

¹ студ. гр. УФКСз-228 ЗНТУ

² канд. мед. наук, викл. ЗНТУ

РЕАБІЛТАЦІЯ ХВОРИХ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ 35–45 РОКІВ, ЯКІ МАЮТЬ НЕВРОЛОГІЧНІ УСКЛАДНЕННЯ ВНАСЛІДОК ОСТЕОХОНДРОЗУ ХРЕБТА

Проблема остеохондрозу хребта привертає велику увагу лікарів різних спеціальностей. Це обумовлено не тільки поширеністю цього захворювання, що вражає людей у найбільш працездатному віці, але й головним чином поліморфізмом синдромів. За світовими даними у 80% людей протягом життя спостерігаються болі в спині, що призводить до обмеження життєдіяльності. Вертеброген-

на патологія є причиною 34,3% звернень за первинною медичною допомогою у світі та 47,3% звернень у Європі.

Реабілітаційний напрямок у медицині визначає методологічно новий підхід до відновлювального лікування хворих, які мають неврологічні ускладнення внаслідок остеохондрозу хребта. Новий підхід до лікування усе більше затверджується в міру поглиблення розуміння того, що використання тільки медикаментозних засобів часто не приводить до необхідного позитивного впливу й разом з тим нерідко викликає побічні явища (наприклад, токсичні, алергійні). Тому увага різних фахівців спрямована на немедикаментозні засоби лікування (засоби лікувальної фізичної культури, масаж, мануальна й рефлексотерапія, фізіотерапія).

Практичні засоби фізичної реабілітації – це перш за все терапія регуляторних механізмів, яка використовує найбільш адекватні біологічні шляхи мобілізації власних пристосувальних, захисних і компенсаторних властивостей організму для ліквідації патологічного процесу.

Метою нашої роботи було вивчити ефективність запропонованої програми реабілітації для хворих жінок та чоловіків 35–45 років з неврологічними ускладненнями внаслідок остеохондрозу хребта.

Дослідження проводилися на базі поліклінічного відділення 8-ої міської лікарні, сумісно з лікарями неврологами, фізіотерапевтами та лікарем лікувальної фізичної культури. Для дослідження були відібрані 40 пацієнтів у віці 35–45 років, з яких 20 чоловіків та 20 жінок.

Всім хворим за результатами огляду лікарем неврологом було встановлено діагноз вертеброгенної люмбалгії, яка виникла внаслідок дегенеративно дистрофічних порушень хребта, виявлених після рентгенологічних досліджень.

Усі пацієнти були розподілені на дві групи, по двадцять у кожній. Комплекс реабілітаційних заходів включав у себе засоби лікувальної фізкультури, масаж, фізіотерапію та медикаментозну терапію.

Пацієнти контрольної групи відвідували кабінет лікувальної фізичної культури, отримували такі процедури як діодінамотерапія, лазеротерапія, електростимуляція. При цьому використання медикаментозної терапії було зведено до застосування зовнішніх мазів.

Пацієнти основної групи також відвідували фізіотерапевтичне відділення, але й отримували медикаментозну терапію – міорелаксанти (мідокалм, баклофен, сірдалуд). Також застосовувались зовнішні мазі (диклофенак, фастум гель). Крім цього їм був запропонований комплекс гімнастичних вправ на розтягнення хребта.

Кожна група була оглянута лікарем неврологом з метою визначення динаміки перебігу больового синдрому та покращення рухливості хребта. Контроль після лікування був проведений через два тижні та місяць після закінчення лікування.

У пацієнтів основної групи покращилося самопочуття, знизилися строки непрацездатності, відбулося регресування больового синдрому, збільшився обсяг рухів у хребті. У пацієнтів контрольної групи відбулися незначні покращення

стану здоров'я, тому їм була призначена додаткова медикаментозна терапія у вигляді знеболюючих препаратів.

Таким чином, розроблена нами комплексна програма реабілітації, позитивно вплинула на стан здоров'я та перебіг захворювання. А сукупність декількох методів фізичної реабілітації призвела до більш швидкого та якісного результату, ніж застосування цих же методів окремо.

УДК 615.82:376.22

Боровська К. В.¹, Фетісова В. В.²

¹ студ. гр. УФКС – 218

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

КОМПЛЕКСНА РЕАБІЛІТАЦІЯ ДІВЧАТ 8–9 РОКІВ, ХВОРИХ НА ДИТЯЧИЙ ЦЕРЕБРАЛЬНИЙ ПАРАЛІЧ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ

В даний час дитячий церебральний параліч (ДЦП) є одним із найважчих і при цьому широко поширених захворювань, що вражають центральну нервову систему. За останні роки ця патологія вийшла на одне з перших місць за частотою серед уражень нервової системи в дитячому віці в усіх країнах світу і є однією з інвалідизуючих. На жаль з часом тенденція зростання захворюваності на дитячий церебральний параліч збільшується. Дитячий церебральний параліч - важке поліетіологічне захворювання нервової системи, обумовлене шкідливими впливами на мозок в різні періоди внутрішньоутробного розвитку дитини, під час пологів і в перші тижні життя. Час впливу шкідливих факторів визначає картину хвороби більшою мірою, ніж характер впливаючих чинників. Захворювання супроводжується не тільки власне грубими руховими порушеннями, але і зсувом програми нормального розвитку рухів.

Всього під нашим спостереженням знаходиться 15 дівчат 8–9 років з різними формами ДЦП. Клінічні форми ДЦП були представлені спастичною диплегією (7 дівчат), геміпаретичною формою (5 дівчат), спастико-гіперкінетичною формою (3 дівчат). Серед спастичних форм ДЦП ступінь виразності рухових порушень була різною, переважали хворі із середньою і важкою формами спастичної диплегії.

У клінічній картині особлива увага приділялася порушенням тону м'язів кінцівок, підвищенню сухожильних і періостальних рефлексів, їх асиметрії, обмеженню рухів пальців рук і ніг, м'язовій силі в різних групах м'язів верхніх і нижніх кінцівок, виразності трофічних змін шкіри дистальних відділів кінцівок, наявності патологічних знаків і порушень.

Запропонована нами програма фізичної реабілітації дітей ДЦП є комплексною. Особисте значення ми приділяли лікувальній гімнастиці та масажу

(загальному лікувальному та точковому). Відомо, що трудотерапія необхідна хворій дитині для розвитку основних прийомів самообслуговування, придбання визначених трудових навичок для соціалізації особистості. Також велике значення у комплексній реабілітації займає фізіотерапевтичне лікування (лікувальні ванни, лікарський електрофорез, парафінотерапія та ін.). Окрім засобів фізіотерапії та трудотерапії застосовувалася одна із нетрадиційних форм реабілітації – Су Джок-насіннятерапія.

Важливою частиною реабілітації є дотримання загального рухового режиму. Для кожної дитини ми індивідуально підбирали найбільш адекватні пози для годування, одягання, купання, ігор.

Ми сподіваємось, що застосування запропонованого комплексного підходу в відновному лікуванні дітей з ДЦП вплине на поліпшення функціонального стану опорно-рухового апарату, збільшення амплітуди рухів, зменшення спастичних явищ.

Також важливим фактором буде служити реабілітація в умовах інклюзивної освіти. В основу інклюзивної освіти покладена ідеологія, яка виключає будь-яку дискримінацію дітей, забезпечує рівне ставлення до всіх людей, але створює особливі умови для дітей, що мають особливі потреби. Інклюзивні підходи можуть підтримати таких дітей у навчанні та досягненні успіху, що дасть шанси і можливості для кращого життя.

УДК 796.01.316

Пономаренко В. А.¹, Мирна А. І.², Мирний С. П.³

¹ студ. гр. УФКСз-218 ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³ канд. мед. наук, викл. ЗДМУ

ВПЛИВ БАЛЬНИХ ТАНЦІВ НА ПОРУШЕННЯ ПОСТАВИ ТА ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ СТАН ОРГАНІЗМУ У ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Танці у дітей розвивають та укріплюють різні групи м'язів, кардіологічну та респіраторну системи дитячого організму, у танцюристів завжди гарна постава і вони добре володіють своїм тілом.

Бальні танці позитивно впливають на організм, завдяки рівномірно розподіленому навантаженню, що дозволяє укріпити м'язи спини, ніг, живота та сприяють покращенню обмінного процесу кровообігу як в організмі так і в суглобах.

Також вони сприяють покращенню координації руху та тренують дихальну систему. Заняття бальними танцями являються гарним способом відновлення після травм та переломів.

Танці добре впливають на збільшення об'єму руху в суглобах, надають помірне навантаження, не перенавантажують серце, як інші види активних тренувань.

Крім того танці позбавляють людину від негативних емоцій та сприяють покращенню настрою. На сьогоднішній день проблеми серцево-судинної дихальної систем, а також порушення постави стали частіше у дітей молодшого шкільного віку.

Все вище викладене дозволило визначити предмет дослідження- це вплив бальних танців на поставу та функціональний стан дітей молодшого шкільного віку.

Нами було обстежено 10 дітей 7–10 років, які займались бальними танцями на протязі 3 років, та діти 7–10 років, які почали займатися бальними танцями нещодавно. Всі діти мали порушення постави, що були визначені за допомогою карти рейтингу постави (за проф. Клапчуком В. В.), стан серцево-судинної та дихальної систем оцінювався за допомогою проб: Руф'є, Штанге, Генче та спірометрії.

В результаті проведених досліджень нами було виявлено позитивна динаміка в функціональних пробах та якісні зміни у поставі дітей та позитивна зміна емоційного настрою.

УДК 615.85:22-053.6

Яценко Ю. І.¹, Мирна А. І.², Мирний С. П.³

¹ студ. гр. УФКСз-218 ЗНТУ

² канд. мед. наук, доц. ЗНТУ

³ канд. мед. наук, викл. ЗДМУ

КОРЕГУЮЧІ МЕТОДИ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДІТЕЙ СЕРЕДНЬОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З ПОРУШЕННЯМ ПОСТАВИ

Формування постави у дітей являється дуже важливою задачею фізичного виховання дитини. Вміння тримати своє тіло не тільки надає приємного зовнішнього вигляду дитині, але і впливає на стан здоров'я.

Постава – це вміння без особливої напруги утримувати своє тіло, зберігаючи правильну позу в різних положеннях: сидячи, під час ходьби і ігор. В той же час поставою називають і саму цю правильну позу.

Найважливіша умова правильної постави – нормальний розвиток хребта. Якщо положення тіла правильне, то яких-небудь негативних змін в стані здоров'я людини не відбувається. Особливо це стосується стану кісткового скелета і м'язів.

Розробка реабілітаційних програм при порушенні постави являється актуальною, так як масовий характер порушень постави – одна з найбільш зло-

боденних проблем сучасного суспільства. За даними В. А. Челнокова близько 80% молодих людей мають порушення постави і деформації хребта. Дефекти постави негативно позначаються на функціях внутрішніх органів, серцево-судинної, дихальної і травної систем, роблять негативний вплив на рівні фізичної і розумової працездатності людини. Тенденція росту хворих з порушенням постави, погіршення показників фізичного розвитку дітей з даною патологією, висувають на перший план проблему вивчення закономірностей змін антропометричних і фізіометричних показників під впливом різних методів ЛФК, а також використання цих методів в умовах навчальних закладів.

У зв'язку з цим актуальна проблема створення системи коректувально-оздоровчої роботи з даним контингентом.

Все вище викладене дозволило визначити предмет дослідження – це комплекс вправ ЛФК направлений на корекцію порушення постави.

Метою дослідження стала розробка методики корекції постави у дітей середнього шкільного віку.

Після аналізу літератури на предмет дослідження ми провели обстеження дітей середнього шкільного віку по карті рейтингу постави (за проф. Клапчуком В. В.) до призначення комплексу вправ ЛФК. Оцінка проводилась по самотоскопічним ознакам до яких входили: положення голови, положення надпліч, обриси шийно-плечових ліній, рівень розміщення кутів лопаток, трикутники талії, рівень тазу, рівень та глибина підсідничних складок, положення корпусу, положення лінії остистих відростків, наявність реберного випинання, наявність м'язових валиків, положення виска, а також виконання рухових тестів. Після чого діти 10–15 років на заняттях по фізичній культурі виконували 15 хвилинний комплекс ЛФК кожен раз в кінці занять.

Гіпотеза полягає в припущенні, що комплекс вправ ЛФК розроблений нами для дітей середнього шкільного віку позитивно впливатиме на їх поставу.

УДК 796.015.6

Дунаєнко І. В.¹, Присяжнюк О. А.²

¹ студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. хім. наук, доц. ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО СТАНУ ЮНАКІВ, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬСЯ МІНІ-ФУТБОЛОМ

Футбол як одна з складних в технічному відношенні видів спортивних ігор, пред'являє організму спортсменів дуже високі вимоги щодо їх загальної і спеціальної працездатності, рівня функціонального стану. Від великого футболу міні-футбол відрізняє те, що всі параметри вдвічі менші: розмір поля, гра триває 40 хвилин, а саме два тайми по 20 хвилин, кількість гравців

на полі – по чотири і воротарі, навіть м'яч має менший розмір, і саме головне те, що тактика гри також суттєво змінюється. Зменшення розміру поля, кількості гравців, часу впливають на те, що цей вид спорту схожий на інші види спорту, які проводяться на майданчиках спортивних зал: гандбол, баскетбол і ін. Гравець, який займається міні-футболом має бути універсалом, тобто стає і нападником, і захисником, а це, в свою чергу висуває до нього особливі вимоги в підготовці.

Цілком очевидно, що дослідження, які стосуються вивчення особливостей динаміки функціонального стану організму юнаків, що займаються міні-футболом, їхня максимальна аеробна продуктивність, стан загальної фізичної працездатності, попередження спортивного травматизму, тобто збереження здоров'я футболістів на різних етапах навчально-тренувального процесу мають безперечно актуальність.

На жаль, не дивлячись на достатню розробленість даної проблеми, практичне застосування знань, що є в розпорядженні у тренерів по спортивній фізіології і функціональній діагностиці здійснюються лише в поодиноких випадках і, частіше за все тренери дитячо-юнацьких спортивних шкіл невинновдано ігнорують дані медико-біологічних обстежень.

Необхідно також відзначити, що кваліфікований фахівець з фізичної культури і спорту повинен володіти не тільки набором теоретичних відомостей щодо характеру фізіологічних змін при виконанні м'язової роботи, але і уміти самостійно провести медико-біологічне обстеження певної категорії спортсменів різного віку і різного рівня спортивної майстерності.

Все вище викладене дозволило визначити предмет дослідження – це управління процесом оптимізації рухових і тренувальних режимів у юнаків, які займаються міні-футболом, за рахунок цілеспрямованої дії фізичного навантаження на адаптивний стан функціональних систем.

Метою дослідження стала розробка програми оптимізації відновлення після фізичних навантажень у юнаків, які займаються міні-футболом, на основі діагностики функціонального стану на різних етапах змагальної діяльності.

Після аналізу літератури на предмет дослідження і для досягнення мети нами було побудовано алгоритм обстеження юнаків 16–17 років, які займаються міні футболом. Він складався з реєстрації традиційних фізіологічних показників спортсменів – частота серцевих скорочень (ЧСС), артеріальний тиск систоли і діастоли, життєва ємкість легень (ЖЄЛ), час затримки дихання на вдиху (твд.) і видиху (твид.), а також основних морфологічних параметрів - довжина і маса тіла. Дані показники характеризують рівень функціонального стану провідних фізіологічних систем організму спортсменів. Обстеження проводилось на різних етапах змагального процесу і ставило за мету контроль основних показників систем забезпечення максимального рівня фізичної

працездатності і збереження здоров'я юнаків на момент закінчення змагального сезону.

В результаті дослідження величини ЧСС і артеріального тиску, хоча і мали тенденцію до деякого зниження, достовірно не знижувались від початкових і складали відповідно $68,27 \pm 2,41$ уд/хв. і $83,36 \pm 3,12$ мм рт. ст. Не змінилися істотно і такі важливі показники зовнішнього дихання як затримка дихання на вдику (твд - $42,23 \pm 3,16$) і ЖЄЛ ($4,42 \pm 0,17$ мл).

З представлених даних видно, що на кінцевому етапі обстеження у хлопців 16-17 реєструються, хоч і невисокі, але цілком допустимі значення основних функціональних параметрів.

На нашу думку, подібні дослідження повинні стати невід'ємною частиною системи медико-біологічного контролю, як за поточним функціональним станом спортсменів, які займаються міні-футболом на різних етапах підготовки та змагальної діяльності, так і за рівнем їх здоров'я.

УДК 613.495

Бурсова К. Г.¹, Присяжнюк О. А.²

¹ студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. хім. наук, доц. ЗНТУ

СУЧАСНІ МЕТОДИ КОСМЕТОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ПРИДАТКІВ ШКІРИ

В сучасній косметології придатками шкіри називають волосся, нігті і всі розташовані у шкірі залози. В наш час мати здорове волосся, гарні нігті стало нормою життя і отождоженням з успішністю.

Волосся – це рогові утворення у вигляді ниток, які проходять через шкіру від підшкірної клітковини до епідермісу, покривають всю поверхню тіла людини. Волосся характеризується постійним ростом і періодичною зміною. Ріст за зовнішній вигляд волосся залежить від особливостей живлення волосини, а також від діяльності сальних і потових залоз шкіри, які підтримують м'якість і еластичність стержня волосини. Сухе і ламке волосся обумовлене недостатком виділення шкірного сала. Проявляється відсутністю блиску, м'якості й еластичності волосся, їх переплетінням, наявністю сухої дрібної лупи, відчуттям стягнутості шкіри голови. Сухість волосся веде до підвищеного його випадіння. При усуненні причини сухості і ламкості волосся стан волосся нормалізується.

Ніготь – це плоска, тверда кератинова пластинка на кінцевих фалангах рук і ніг, яка відрізняється складною хімічною будовою, більшою густиною клітинних мембран у порівнянні зі шкірою і великою кількістю щільного матеріалу в міжклітинних просторах нігтів. Щільна частина нігтів представлена кератином. Крім кератину в нігті є біля 10–14% води і біля 1% жирів, які забезпечують міцність

з'єднання клітин і шарів нігтів та їх еластичність. При зменшенні вмісту ліпідів нігті стають крихкими і ламкими. Цей дефект нігтів частіше інших зустрічається у сучасних жінок. До причин ламкості нігтів відносять також вікові зміни в організмі, дефіцит вітамінів А, D, а також часте застосування агресивних миючих засобів, ацетону та декоративної косметики.

Аналіз літератури показав, що серед причин, які викликають ламкість нігтів та волосся виділяють спільні фактори:

- неправильне харчування;
- часті контакти з водою;
- нестачу вітамінів і мінералів;
- зовнішнє середовище;
- сильно часте вживання лікарських препаратів;
- хронічні захворювання;
- агресивні інструменти по догляду за волоссям та нігтями.

Тому поряд з цим нами була поставлена мета виділити ті методи косметологічного впливу, які створюють умови для відновлення стану волосся і нігтів, а також запропонувати методику вибору косметичної лінії за сучасними правилами.

Серед сучасних методів відновлення волосся і нігтів основними залишаються:

- лікувальні косметичні лінії догляду за придатками шкіри;
- додаткове вживання вітамінів групи В, С, А, Е, прийом заліза, цинку, магнію, селену;
- збалансованість харчування;
- мезотерапія з введенням під шкіру лікувальних коктейлів (для волосся);
- фізіотерапевтичні процедури;
- різні види масажу.

Сучасні лінії лікувальної косметики, які призначаються для догляду за придаткам шкіри, випускають спеціальними серіями, комплексне використання яких дає стійкий довготривалий лікувально-профілактичний ефект.

Для досягнення поставленої мети нами було проведено маркетингове дослідження, за яким були виділені основні критерії вибору лінії косметики, які склали основу методики:

- безпека і якість;
- ефективність і технологічність;
- імідж косметики;
- асортимент;
- економічні аспекти;
- рекламне забезпечення;
- технічні питання.

Таким чином, першим завданням відбору косметики стало вивчення запропонованих критеріїв та ранжування їх за значимістю шляхом проставляння «вагових» коефіцієнтів.

Результатом відбору стала лінія білоруської косметики Keratin Aktiv представлена: маскою з кератином, шампунем з кератином, лосьйоном, сироваткою і олію реп'яховою, а також засобами по догляду за нігтями: вітамінним укріплювачем для нігтів, залізним укріплювачем, засобом для ущільнення нігтів, гелем з кальцієм і відновлювачем основи.

УДК 614.256

Михайлова К. О.¹, Присяжнюк О. А.²

¹ студ. гр. УФКС-228 ЗНТУ

² канд. хім. наук, доц. ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНИХ РИЗИКІВ НА СТАН ЗДОРОВ'Я ЛІКАРІВ-СТОМАТОЛОГІВ

Робота медичного працівника пов'язана з впливом як несприятливих умов праці, так і небезпечних чинників виробничого середовища на робочому місці.

Професійні ризики існують в будь якій медичній спеціальності, вони виникають при щоденній професійній діяльності лікарів, при прийнятті ними рішень, під час супроводу пацієнтів, при помилках в роботі, ускладненнях від захворювань, які вони лікують, конфліктних ситуаціях та інших обставинах. Тому професійні ризики лікаря є такими подіями, які неминуче виникають у роботі кожного фахівця, який займається лікарською діяльністю.

Серед лікарів найбільш високий рівень захворюваності з тимчасовою втратою працездатності відзначається у стоматологів. В роботі проф. В. В. Клапчука та співавт. вже було досліджено проблему фізичної реабілітації при порушеннях постави, які виникли в зв'язку з трудовою діяльністю лікарів-стоматологів.

Встановлено, що у лікарів-стоматологів висока захворюваність доводиться на вікові інтервали 30–39 років (31,7%) і 40–49 років (39%), тобто періоди найбільшої працездатності. Тому метою даного дослідження було проаналізувати найбільш важливі професійні ризики, які можуть суттєво вплинути на стан здоров'я лікарів-стоматологів.

Після аналізу літературних джерел виявлено, що на стан здоров'я стоматологів впливає комплекс шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища серед яких слід відзначити наступні:

- психофізіологічні – психоемоційне напруження, вимушена робоча поза, надмірне напруження аналітичних систем, тощо;

- фізичні – дискомфортний мікроклімат, недостатнє освітлення робочих місць, робота з твердими інструментами, шум, вібрація, ультразвук, тощо;

– хімічні – медикаментозні і хімічні речовини, різні полімери, синтетичні матеріали та ін.

В умовах психоемоційного напруження в стресових ситуаціях можливе виникнення таких функціональних порушень:

- м'язові симптоми (напруженість і біль);
- шлунково-кишкові симптоми (диспепсія, блювання, печія);
- кардіоваскулярні симптоми (прискорене серцебиття, аритмія, біль у грудній клітці);
- респіраторні симптоми (задишка і гіпервентиляція);
- симптоми з боку ЦНС (невротичні реакції, безсоння, слабкість, непритомність, головні болі).

Серед серцево-судинних симптомів найбільш часто відзначають коронарну недостатність і артеріальну гіпертензію.

Наслідком неправильно організованого режиму праці та відпочинку стоматологів, неоптимальної організації робочого місця, багатогодинної роботи в незручному становищі можуть бути наступні захворювання: остеохондроз шийного, грудного й поперекового відділів хребта, неврити та міалгії верхньої кінцівки, артрози плечового, ліктьового та дрібних суглобів кисті.

Виявлення впливу професійних ризиків на захворювання у лікарів-стоматологів було проведено за допомогою розробленої нами анкети. Усі дані анкетування представлені у відсотковому відношенні. По даним анкетування виявлено, що знають про значення правильного положення під час роботи 81% лікарів, тим не менш, працюють зі зміною положення – 3%, сидячи – 81%, стоячи – 10%.

До особливих незручностей з боку стоматологічних установок лікарі віднесли: вимушене положення під час прийому пацієнта, що визначає їх не ергономічність, верхню подачу наконечників, вібрацію і шум працюючих приладів.

Поряд з цим в процесі роботи порушення постави виявлено у 90% лікарів, 70% відчувають втому в пальцях, кистях рук, 64% відзначають подразнюючу дію на орган слуху від роботи компресора і стоматологічної установки. 26% фахівців відчувають вібрацію стоматологічних наконечників. Регулярно влаштовують короткочасні перерви 100% лікарів, але мета їх не фізична, а бажання «перекусити».

Індивідуальну профілактику інфекційних захворювань проводять 81%: з них 5% пройшли вакцинацію, 55% використовують захисні маски і 10% приймають засоби, які підвищують імунітет. Постійно 100% лікарів проходять медичний огляд.

В подальшому нами планується розробка методики, яка, на нашу думку, буде оптимізувати засоби для запобігання негативного впливу професійних ризиків на здоров'я лікарів-стоматологів.

ПІДВИЩЕННЯ РУХОВОЇ АКТИВНОСТІ СТУДЕНТІВ-МУЗИКАНТІВ

Не дивлячись на безперервне зростання робіт науковців, які вивчають існуючі та пропонують новітні методи та засоби підвищення рівня фізичного здоров'я різних груп населення, ця тема залишається надзвичайно актуальною, адже існує не менша кількість наукових робіт та досліджень, які підтверджують погіршення стану фізичного здоров'я населення. Це пов'язано з погіршенням екології, рівня життя, умов праці шкідливих звичок, режиму роботи та відпочинку, виду відпочинку (активний чи пасивний), та повсякденної рухової активності. Як відомо, рухова активність значно зменшилась у своєму об'ємі за останні роки у зв'язку з технічним прогресом: комп'ютери, автомобілі тощо.

Наукова новизна нашої роботи полягає в тому, що вперше будуть запропоновані засоби фізичного виховання з використанням фітболів для підвищення рухової активності студентів музичних училищ, підвищення рівня їх фізичного здоров'я та корекцію постави, які підібрані з урахуванням музичної спеціалізації.

Мета дослідження: визначити альтернативні засоби фізичного виховання для підвищення рухової активності студентів музичних училищ. **Завдання дослідження:** 1. Проаналізувати та узагальнити дані наукової та методичної літератури, вивчити зміст державних документів, що стосуються теми дослідження. 2. Визначити шляхи підвищення об'єму рухової активності студентів-музикантів. 3. Запропонувати засоби підвищення рівня фізичного здоров'я та поліпшення стану основних функціональних систем студентів музичних училищ. Для висвітлення даної проблеми були використані наступні **методи дослідження:** аналіз та узагальнення даних наукової та методичної літератури; анкетування, педагогічні спостереження.

Організація дослідження. Дослідження проводилось на базі Запорізького державного училища ім. П. Г. Майбороди, м. Запоріжжя. У дослідженні використовувався метод анкетування, в якому брали участь студенти 1-4 курсів музичного училища у кількості 139 осіб.

Навчальна діяльність студентів музичного училища насичена значними фізичними, розумовими і емоційними навантаженнями. У сукупності з вимушеною робочою паузою, при якій тривалий час в напруженому стані знаходяться м'язи, що утримують тулуб в певному положенні, часті порушення раціонального режиму праці і відпочинку, неадекватні фізичні навантаження можуть приводити до небажаних явищ, служити причиною стомлення, яке, у свою чергу, при накопиченні, переходить у перевтому. Все це може викликати порушення постави і, як

наслідок, порушення основних функціональних систем організму та, відповідно, погіршенню фізичного здоров'я.

Фізичне виховання – це педагогічний процес спрямований на фізичний розвиток, функціональне удосконалення організму, навчання основним життєво важливим руховим навичкам, розвиток вмінням і пов'язаних з ними знаннями для успішної наступної професійної діяльності.

Проте з практики фізичного виховання студентів музичного училища не виключені види спорту і фізичні вправи (прийом та подача м'яча, підтягування, віджимання та ін.), які можуть зашкодити професійній діяльності студентів-музикантів, викликати скрепіт м'язово-зв'язкового апарату плечового суглобу, перевтому променезап'ясткового суглобу, пошкодження кисті та пальців тощо. Студенти, побоюючись цих ускладнень, майже або зовсім не виконують цілу низку вправ та, відповідно, зменшують об'єм так їм необхідної рухової діяльності.

На нашу думку, в музичних училищах вирішення вищезазначених завдань може здійснюватись шляхом альтернативних засобів фізичного виховання – спеціально розроблених комплексів вправ з фітболами, зміст яких враховує всі «заборонені» вправи і містить лише ті, які є найбільш прийнятними для кожної спеціальності.

Вправи на м'ячах тренують вестибулярний апарат, розвивають координацію рухів, функцію рівноваги, здійснюють стимулюючий вплив на обмін речовин, активізують моторно-вісцеральні рефлексії (О. Г. Сайкіна, 2007).

На відміну від загальноприйнятих методик гімнастики на фітболі (м'яч для фітнесу): дає унікальну можливість для тренування рухового контролю і рівноваги; знімає навантаження з хребта, перерозподіляє тонус всіх груп м'язів; тренує правильну поставу, почуття природної координації тіла; одночасно тренує м'язи спини і черевного преса.

Висновки та перспективи подальших пошуків у цьому напрямку

1. Визначені альтернативні засоби фізичного виховання для підвищення рівня фізичного здоров'я та поліпшення стану основних функціональних систем студентів музичних училищ.

2. Запропоновані шляхи підвищення об'єму рухової активності студентів-музикантів.

3. Обґрунтовано позитивний вплив фізичних вправ з використанням фітболів та доцільність їх використання на заняттях з фізичного виховання студентів-музикантів.

Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку варіативної частини навчальної програми фізичного виховання студентів музичних училищ з метою: підвищення стану фізичного здоров'я, погіршення якого пов'язане з низьким рівнем фізичної активності, корекцію порушень постави, яке спричинено вимушеною робочою позою.

СЕКЦІЯ «ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА В СФЕРІ МАЙНОВОЇ ТА ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ»

УДК 377

Крамаренко Ю. М.

Зав. каф., доцент ЗНТУ

ПРАВОВА ПІДГОТОВКА ПЕРСОНАЛУ ОХОРОНИ

Зміни, які відбувались і відбуваються у суспільному житті, внесли багато нового в розширення компетенції охоронних структур, вдосконалення форм і методів їх діяльності. По суті, сьогодні стоять питання щодо нових підходів до організації професійного відбору кандидатів на службу до охоронних підрозділів, розробки кваліфікаційних характеристик, освітньо-професійних програм їх навчання, поєднання навчально-виховного процесу та практичного виконання функціональних обов'язків, покладених на персонал охорони.

Відповідно до Закону України «Про охоронну діяльність» персонал охорони суб'єкта охоронної діяльності здійснює наступні заходи: 1) використання пунктів централізованого спостереження, технічних засобів охорони, транспорту реагування, службових собак; 2) контроль за станом майнової безпеки об'єкта охорони; 3) запобігання загрозам особистій безпеці фізичної особи, яка охороняється; 4) реагування в межах наданих законом повноважень на протиправні дії, пов'язані з посяганням на об'єкт охорони. При цьому персонал охорони має право: 1) вимагати від осіб припинення протиправних дій, дотримання законності та правопорядку; 2) вимагати від службових осіб об'єктів охорони та інших осіб дотримання пропускового та внутрішньооб'єктового режимів; 3) не допускати проникнення осіб та затримувати тих, які намагаються проникнути (проникли) на об'єкт охорони або залишити його, порушуючи встановлені правила, з обов'язковим негайним повідомленням про це територіального органу внутрішніх справ; 4) протидіяти правопорушникам і негайно повідомляти органи внутрішніх справ про вчинення цими особами злочину або адміністративного правопорушення; 5) застосовувати заходи фізичного впливу, спеціальні засоби та використовувати службових собак відповідно до цього Закону; 6) під час здійснення пропускового режиму на об'єктах охорони проводити огляд речей фізичних осіб (за їх добровільною згодою), транспортних засобів, вилучення речей і документів, що є знаряддями або предметами правопорушення, перевірку документів, що засвідчують особу, дають право на вхід (вихід) осіб, внесення (винесення), ввезення (вивезення) майна, в'їзд (виїзд) транспортних засобів, зокрема щодо їх відповідності складу матеріальних цінностей, що переміщуються на об'єкти охорони (з об'єктів охорони); 7) проводити відкриту відео- та фотозйомку подій як допоміжний засіб запобігання протиправним діям з обов'язковим оприлюдненням на об'єкті, що охороняється, інформації про здійснення таких заходів.

Таким чином охоронник при здійсненні заходів охорони має право на застосування певних заходів примусу. Це вимагає від нього чіткого дотримання основоположних прав та свобод людини, а отже й відповідної правової підготовки.

Чинним законодавством передбачено певні кваліфікаційні вимоги до професії охоронника. Так, відповідно до Наказу Міністерства праці та соціальної політики України № 336 від 29.12.2004 року передбачено, що охоронник повинен знати: чинне законодавство, стандарти, накази, розпорядження, інструкції та іншу організаційно-розпорядчу документацію з охоронної діяльності; службові інструкції, що встановлюють порядок охорони об'єкта, доступу та допуску осіб до матеріальних та інших цінностей; порядок застосування службового собаки, використання та застосування вогнепальної зброї, спеціальних засобів індивідуального захисту та активної оборони; порядок адміністративного затримання, особистого огляду, огляд речей і вилучення речей та документів, оформлення матеріалів на осіб, що скоїли адміністративні правопорушення тощо.

Для підготовки (перепідготовки) охоронників та охоронців сьогодні в Україні діють понад 30 організацій, що надають послуги з професійно-технічного навчання та підвищення кваліфікації за професіями «Охоронник» та «Охоронець» при цьому строк навчання коливається від 5 до 14 тижнів. Проте обмеження навчання персоналу охорони лише проходженням відповідних курсів є недостатнім. Суб'єкти охоронної діяльності повинні постійно проводити навчання персоналу, розробляти відповідні навчальні курси враховуючи особливості несення служби та специфіку своїх об'єктів охорони. На нашу думку правова підготовка повинна включати принаймні два основні блоки: теоретична та практична підготовка. Тематика теоретичної підготовки обирається за галузями права (кримінальне, адміністративне, цивільне тощо) в залежності від характеру та специфіки діяльності охоронників. Практична підготовка повинна полягати у вирішенні (розв'язанні) конкретних правових ситуацій в тому числі в умовах наближених до реальних.

Як показує практика, значна частина недержавних суб'єктів охоронної діяльності не приділяють цьому питанню належної уваги. Як правило, вони не проводять навчання персоналу охорони (крім фізичної підготовки), не фінансують тренування та інші заходи щодо підвищення професіоналізму своїх працівників охорони, що як наслідок призводить не тільки до зниження якості послуг та прибутку, а й до порушення законних прав та свобод людини і громадянина.

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ СЕРЕД ФАХІВЦІВ ОХОРОННИХ СТРУКТУР

Професійна деформація особистості – це зміни якостей особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування і поведінки), які з’являються під впливом професійної діяльності.

Для охоронної діяльності особливе значення мають загальнопрофесійні і специфічні професійні деформації. Загальнопрофесійні деформації типові для працівників усіх професій. Специфічні професійні деформації виникають у процесі спеціалізації за професією. З боку представників інших професій можна почути, що охоронці виглядають зануреними в себе, зайво підозрілими, критично налаштованими, а також продовжують у повсякденному житті ретельно аналізувати навіть незначні події, оцінюють їх і прогнозують подальший розвиток.

Робота в охоронних структурах відноситься до тих видів професійної праці, умови і характер яких можуть надати травмуючий вплив на психіку (психічна напруженість праці, надмірна відповідальність, можливість отримання фізичної травми чи загибелі). У зв’язку з тим, що у своїй професійній діяльності охоронець часто стикається з обманом, підступом і лицемірством, у нього може виробитися підвищена критичність і зайва пильність. Односторонній вплив негативного досвіду деколи призводить до того, що охоронець значною мірою втрачає віру в людей, готовий підозрювати всіх і кожного у скоєнні непорядних дій, у будь-якому вчинку бачить злий умисел, у кожній незнайомій людині – злодія чи нападника. Підозрілість – один з найбільш небезпечних ознак професійної деформації охоронця.

До негативних факторів, обумовлених специфікою діяльності охоронних структур відносяться:

- детальна правова регламентація діяльності;
- наявність владних повноважень;
- корпоративність діяльності;
- екстремальність діяльності;
- необхідність у процесі виконання службових завдань вступати в контакт з правопорушниками.

До негативних факторів, що відображають особливості співробітників охоронних структур, відносяться:

- неадекватний можливостям співробітника рівень домагань і завищені особистісні очікування;
- недостатня професійна підготовленість;
- соціально-психологічна дезадаптація особистості;

- зміна мотивації діяльності;
- неадекватний і грубий стиль керівництва підлеглими.

Робота з профілактики професійної деформації включає в себе заходи як психологічного, так і непсихологічного (організаційно-управлінського і виховного) характеру.

До завдань, що вирішуються в процесі профілактики професійної деформації працівників охоронних структур, слід віднести наступні.

1. Вироблення у співробітників професійного імунітету і морально-психологічної стійкості.
2. Орієнтування працівників на дотримання кодексу професійної честі.
3. Вдосконалення стилю і методів управління персоналом.
4. Формування оптимального морально-психологічного клімату в службах і підрозділах охоронного підприємства.
5. Психологічне просвітництво. («Попереджений – значить озброєний». Знаючи ознаки професійної деформації, керівник на ранніх стадіях може помітити їх у своїх підлеглих і зуміти призупинити їх подальший розвиток).
6. Психологічна діагностика та індивідуальне консультування.
7. Тренінги професійного та особистісного зростання охоронців.

Таким чином, професійна деформація фахівців охоронних структур розвивається під впливом факторів, що відносяться до зовнішнього середовища діяльності, а також факторів внутрішньосистемної взаємодії (відносини з керівником і товаришами по службі, спільне виконання службових завдань і т. д.). Подолання професійної деформації має стати одним з головних напрямків діяльності охоронних підприємств. Найкращим способом боротьби з професійною деформацією на охоронному підприємстві є профілактика цих проявів. Дієвим цей спосіб може бути лише у тому випадку, коли керівник і начальники підрозділів того чи іншого охоронного підприємства матимуть належний рівень спеціальної підготовки і фахову психологічну службу.

УДК 659.118

Пугачова Ю. В.

старш. викл. ЗНТУ

ПРОСУВАННЯ ОХОРОННИХ ПОСЛУГ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В сучасних умовах розвитку економіки та жорсткої конкуренції, особливо актуальними питаннями для підприємств охоронного бізнесу стають утримання ринкової ніші, просування послуг підприємства, залучення нових клієнтів, підвищення конкурентоспроможності. А цього неможливо досягти без вмілого використання інструментів маркетингових комунікацій.

Для остаточного забезпечення виконання головних завдань недостатньо створити товар, призначити на нього ціну та розмістити його у зручному для споживача місці. Цей товар залишиться просто непоміченим серед сотень схожих на нього.

Як правило, керівництво більшості підприємств малого бізнесу часто недооцінюють значення реклами або вважають недоцільним витрачати кошти на розробку і проведення рекламних кампаній, що, звичайно, позначається на ефективності комерційної діяльності. Тому кожне охоронне підприємство свідомо чи мимоволі шукає шляхи більш раціонального використання та застосування засобів реклами. Реклама є одним із основних засобів впливу на споживачів і полягає у цілеспрямованому інформуванні для просування послуг на ринку збуту, крім того, вона завжди присутня на телеекранах, в газетах, Інтернеті.

Засоби реклами (канали поширення рекламних звернень) обираються таким чином, щоб ефективно привернути увагу цільової аудиторії. Причому основними критеріями є: забезпечення максимального охоплення цільової аудиторії, відповідність вартості розміщення реклами рекламного бюджету та характеру рекламного повідомлення особливостям каналу. Крім того, вибір засобів реклами проводиться таким чином, щоб забезпечити необхідне географічне охоплення споживачів і бажану частоту й форму подачі матеріалу.

Сьогодні крім традиційних рекламних методів впливу на кінцевого споживача існують також методи з використанням інноваційних технологій. З'явилися вони порівняно недавно, проте вже отримали широке поширення серед виробників і гаряче схвалення цільової аудиторії.

Обираючи засоби поширення рекламних послань варто мати на увазі, що разовий, одиничний контакт з потенційним покупцем не має практичної комерційної цінності. Результат може забезпечити лише систематична робота, причому важливо, щоб контакти, які з'являються, не були відділені у часі один від одного: оптимальним вважається щотижневий контакт, поодинокі контакти сприймаються як разові й мають дуже низьку комерційну цінність.

Варто зазначити, що на сьогоднішній день охоронні фірми не займаються масовою рекламою, а беручи участь в різноманітних проєктах (виступи, виставки, спонсорство, партнерство) просто виграють у часі.

В сучасних умовах господарювання керівництву приватних охоронних структур доцільно особливу увагу звертати на систему просування своїх послуг на ринку, а саме посилювати комплекс рішень та заходів, спрямованих на формування попиту, створення іміджу власної фірми, розширення та прискорення реалізації послуг через розгортання потужної рекламної компанії, адже саме через ігнорування та не передбачення витрат на засоби просування своїх послуг, охоронні фірми втрачають багато потенційних клієнтів. Програма комунікаційної діяльності для охоронних фірм повинна забезпечити отримання максимальної вигоди з кожної копійки, виділеної на досягнення впізнаваності серед інших підприємств-конкурентів.

ЗНАЧЕННЯ ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ ОХОРОНИ У ПРИВАТНІЙ ОХОРОННІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

До технічних засобів охорони відносяться: системи охоронної та пожежної сигналізації; системи обмеження доступу; системи телевізійного спостереження; комплекси, на базі ЕОМ, що включають перераховані системи. Наведені вище системи можуть працювати як в комплексі, так і окремо. Наприклад, охорона і телевізійне спостереження може здійснюватися за великим числом об'єктів або однією квартирою або офісом. Системи будь-якої складності будуються на базі одних і тих же технічних пристроїв. При рішенні технічних завдань охорони в першу чергу необхідно вибрати основні параметри пристроїв, які забезпечать достатню надійність виконання покладених на них функцій. Системи охоронної сигналізації фіксують факт несанкціонованого доступу на територію, що охороняється, передають сигнал тривоги, наприклад, на пульт охорони і включають виконуючі пристрої. Системи охоронної сигналізації включають: датчики; пульт-концентратор; виконуючі пристрої. Датчик – чутливий елемент, що перетворює контрольований параметр в електричний сигнал. Особливість датчиків для систем охоронної сигналізації полягає в тому, що вони реєструють, в основному, неелектричні величини. Вимірювання неелектричних величин – складне завдання і при цьому датчики забезпечують високу надійність і достовірність контролю. Надійність датчиків забезпечується, в основному, цифровими методами обробки сигналів. Датчики об'єднуються в зони. Під зоною розуміється один або декілька датчиків, що охороняють певний об'єкт або ділянку об'єкту. У системах охоронної сигналізації використовуються датчики наступних типів: пасивні інфрачервоні датчики руху; датчики розбиття скла; активні інфрачервоні датчики руху і присутності; фотоелектричні датчики; мікрохвильові датчики; ультразвукові датчики; вібраційні датчики; датчики температури; датчики наявності пари і газів; магнітні датчики; шлейфи; великий різновид датчиків робить практично неможливим проникнення на об'єкт без виявлення. Пульт-концентратор – центральний пристрій системи охоронної сигналізації. Він виконується на базі мікропроцесора. Пульт-концентратори можуть підключатися до персонального ЕОМ для обробки і реєстрації сигналів тривоги, автоматичного аналізу стану датчиків і функціонування всієї системи. Пульти-концентратори можуть приймати і передавати повідомлення по телефонній мережі через комунікаційний модуль в автоматичному режимі. Більшість систем охоронної сигналізації доповнюються датчиками пожежної безпеки. Найбільш розвинені системи можуть включати інші підсистеми і доповнюватися, наприклад, пультами дистанційного керування. За способом підключення датчиків до пультів-концентраторів охоронні пристрої розділяються на дротові і

бездротові. Бездротові системи охоронної сигналізації більш зручні при монтажі та використанні. Вони можуть доповнюватися сервісними пристроями дистанційного керування. Дальність зв'язку датчика – головний пульт, як правило, становить від 30 до 300 м для стандартних систем і до 3 км для систем збільшеного радіусу дії. За допомогою систем обмеження доступу здійснюється автоматизований контроль доступу в приміщення. Це можуть бути невеликі системи на 1–3 двері і системи, контролюючи переміщення до декількох десятків тисяч чоловік. Обмеження доступу здійснюється без втрат часу і при цьому забезпечує надійний контроль. Ідентифікація користувача відбувається за допомогою магнітної чи електронної картки. На особливо відповідальних ділянках система контролю доповнюється набором коду. Електронні картки найбільш зручні в обігу. Системи контролю доступу включають зчитувачі і контролери. Зчитувач сприймає інформацію, записану на картці. Крім цього він може виконувати додатково такі функції: управляти відкриттям дверей; контролювати час, протягом якого двері відкриті; контролювати одну зону сигналізації. Контролер – пристрій управління зчитувачами, що виробляє сигнали дозволу доступу на підставі прийнятої інформації. Контролери можуть розраховуватися на управління 2–8 зчитувачами. Зчитувачі з контролерами об'єднуються в систему обмеження доступу, яка управляється спеціалізованим контролером або ЕОМ.

УДК: 377

Вертинський К. В.

викладач ЗНТУ

СПЕЦІАЛЬНІ АКРОБАТИЧНІ ВПРАВИ, ЯК НЕВІД'ЄМНА ЧАСТИНА ПІДГОТОВКИ ДЗЮДОЇСТІВ НА ЕТАПІ ТЕХНІЧНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ.

Акробатика – один з найдавніших видів спорту. Даний вид спорту відразу ж отримав визнання в загальній системі фізичного виховання та розвитку молодого радянського покоління, як один з цінних і цікавих видів фізичної культури і спорту. Акробатика – це багатогранний вид спорту. Це і стрибки і каскади переворотів і сальто, і силові вправи пар, трійок, четвірок, і різні гімнастичні піраміди. У наслідку акробатика стала однією з невід'ємних частин підготовки спортсменів вищих досягнень на етапі технічного вдосконалення та на етапі підготовки до змагань, як юних так і кваліфікованих спортсменів.

Для розвитку спеціальної підготовки дзюдоїстів на етапі технічної підготовки можуть бути використані вправи:

а) для розвитку гнучкості – індивідуальні вправи, вправи в парах і трійках (акробатичний міст, шпагати, підготовчі вправи);

б) для розвитку спритності – індивідуальні, парні та групові вправи (перекати, акробатичні стрибки, повороти, перекиди, завдання, перевороти);

в) для розвитку силових здібностей – індивідуальні (підготовчі вправи, упори, стійки, завдання), в парах (підтримки, упори, стійки, входи) і трійках (виси, упори, сиве, підтримки, стійки).

На думку багатьох висококваліфікованих фахівців спеціальні акробатичні вправи повинні обов'язково застосовуватися в навално – тренувальному процесі дзюдоїстів на етапі технічного вдосконалення:

а) куwirки необхідні в боротьбі, як джерело підвищення координації тіла і як спосіб маневрування дзюдоїстом на татамі, під час атакуючих та контратакуючих кидків суперника, а так само для підготовки організму борця до виконання основної частини тренувального заняття;

б) різні варіанти стійок (на голові, на руках, на передпліччях, ходьба в стійці на руках) необхідні в боротьбі для розвитку статичної рівноваги, спритності, здатності виробляти найдрібніші корегування положення тіла, необхідні для збереження рівноваги, сили кидків;

У дзюдо часто виникають ситуації, коли спортсмен виявляється в положенні «догори ногами. Виконуючи в потрібний момент стійку на руках, голові або передпліччях, за допомогою акробатичних елементів дзюдоїст може «нейтралізувати» атакуючі дії супротивника;

в) перекати, «борцівські» мости і накати необхідні дзюдоїсту, як елемент захисної дії в партері, при якому він може уникнути «утримання» в положенні на лопатках, що збільшує шанси спортсмена на перемогу;

г) елементи акробатичного перевороту необхідні в боротьбі, як для захисту, так і для атакуючих дій. Елементи перевороту при атаці допомагають борцю опинитися в звичній для нього ситуації і виконати красивий амплітудний кидок;

д) шпагат необхідний у дзюдо, як елемент захисної дії, якщо суперник встиг виконати захоплення ноги, то, виконуючи шпагат, суперник може застосувати контратакуючі дії, а також акробатичний елемент шпагат є невід'ємною частиною кидка «підхопленням» зсередини (UchiMata).

Акробатичні вправи виконуються потрібно використовувати у підготовчій частині для розминки, так і в основній частині з метою формування певного спектру дій у спортсмена – дзюдоїста.

Акробатичні вправи повинні бути ретельно відібрані і відповідати меті заняття. Ряд наукових статей говорить про те, що акробатика є невід'ємною частиною навчально – тренувального заняття дзюдоїстів, але неправильно підібрані елементи також можуть сприяти негативним наслідкам, які будуть мати відображення на тренувальному процесі дзюдоїстів на етапі технічного вдосконалення, що в подальшому може обмежити технічний арсенал спортсмена і як наслідок мати вплив на результат виступів дзюдоїста на змаганнях.

МЕСТО ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ В ПОДГОТОВКЕ ОХРАННИКОВ

Профессионально-психологическая подготовка сотрудников охраны предполагает решение большого круга вопросов, включая диагностику личности и коллектива, коррекцию психологических качеств, регуляцию психических свойств и процессов личности, межличностных взаимоотношений в группах. Однако содержание, формы и методы этой подготовки зачастую не в полной мере учитывают специфические особенности той деятельности, к которой готовятся специалисты. Современный уровень преступности и связанные с ним коренные изменения в характере и способах совершения преступлений обусловили повышение роли нравственных и психологических элементов подготовки личного состава охранных структур.

Содержанием всех видов и форм профессиональной психологической подготовки является такая психологическая коррекция личности сотрудника, которая позволила бы ему максимально эффективно и качественно выполнять поставленные перед ним служебные задачи, причем с минимальными затратами психической энергии и за минимальное время. Для достижения целей и задач профессионально-психологической подготовки сотрудников желательно приблизить обучение к реальным условиям их деятельности.

Формированию опыта работы сотрудников охраны в различных ситуациях предшествует вся система профессиональной, служебной, боевой и физической подготовки, которая помогает создать условия для психологической подготовленности сотрудника.

Проблема психологической подготовки сотрудников охраны остается актуальной независимо от степени ее разработанности. Необходимость постоянно анализировать содержание и формы психологической подготовки обусловлена, в первую очередь, стрессогенным характером профессиональной деятельности людей.

Психологическая подготовка сотрудников к деятельности должна быть нацелена на достижение психологической устойчивости и формирование эмоционально-волевых качеств, на формирование и развитие психологических свойств и состояний сотрудников, обеспечивающих эффективное решение ими профессиональных задач, а также на формирование следующих основных компонентов: развитых психологических качеств, умения учитывать психологические аспекты при выполнении профессиональных действий, психологической устойчивости. Для целей

професійної психологічної підготовки співробітників охорони необхідно формувати у них психологічні навички безпечної діяльності.

Кожному конкретному співробітнику важливо усвідомити, що існує широкий спектр причин і умов, впливаючих на професійне самосовершенствование. Знання зовнішніх обставин допомагає спеціалісту визначитися зі стратегією і тактикою своїх дій в плані роботи над собою, в ряді випадків вимагати від керівництва, управлінської підсистеми створення більш сприятливих умов для професійного зростання. При цьому дуже важливо зрозуміти психологічний механізм формування умінь, професійно значимих якостей особистості, розвитку знань і психічних властивостей (спроможностей). Практика показує, що в типових умовах діяльності один співробітник успішно освоює професію, а інший цього зробити не може. Очевидно, формування професійного майстерства, а значить, службовий зростання, рівень професіоналізму залежать в першу чергу від самого співробітника. Отже, на перший план висуваються завдання управління професійним саморозвитком, самовихованням. Від того, як той чи інший співробітник сам досягає секретів самоуправління, залежить успіх оволодіння професійним майстерством.

Таким чином, професійно-психологічна підготовка є ефективно здійснюваним процесом формування, підвищення і підтримання високого рівня психологічної підготовленості співробітників охорони до вирішення різних завдань. Професійно-психологічна готовність і майстерство охорони неможливі без дотримання правил безпечної діяльності. Це особливо важливо в екстремальних умовах, коли від безпеки одного залежить безпека всіх, а значить і виконання завдань в цілому. Все вищесказанне має важливе значення для розуміння ролі і місця професійно-психологічної підготовки в загальній структурі підготовки співробітників охорони.

УДК: 65.012.4+17.022.1

Бондаренко І. В.¹, Сировий О. В.²

¹ студ. гр. УФКС – 128 ЗНТУ

² канд. юрид. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ КЕРІВНИКІВ ОХОРОННИХ СТРУКТУР

Сьогодні імідж є необхідним атрибутом професійних відносин. Особливе значення у формуванні іміджу будь-якої організації має імідж її першої особи, а саме керівника охоронної структури. Незалежно від бажань керівника, його імідж є об'єктивним явищем і відіграє істотну роль в його оцінці чи оцінці явищ і процесів, що протікають в керованій організації. Саме від першої особи компанії багато в чому залежить те, як буде сприйнята компанія громадськістю, оскільки

ми асоціюємо з ними всю діяльність організації, ефективність діяльності будь-якої системи управління й актуальність обраної теми.

Імідж (від англ. Image – «образ», «зображення») – штучний образ, що формується в суспільній або індивідуальній свідомості засобами масової комунікації та психологічного впливу. Імідж створюється пропагандою, рекламою з метою формування в масовій свідомості визначеного ставлення до об'єкта. Може поєднувати як реальні властивості об'єкта, так і неіснуючі, приписувані.

До іміджу входить дуже багато елементів, кожен з яких по-своєму важливий й без жодного з них не можна обійтися. Елементами іміджу в літературі визначають: зовнішній вигляд, одяг, зачіску, макіяж (естетику особи), манікюр (естетику рук), аксесуари (взуття, прикраси, декор), аромати, манеру поведінки, мову, етику, етикет, пластику тіла, жести, міміка.

Серед видів іміджу виокремлюються такі як:

- габітарний імідж;
- кінетичний імідж;
- комунікативний імідж;
- ментальний імідж;
- вербальний імідж;
- діловий імідж.

Для керівника охоронної структури найбільш важливим є створення саме ділового іміджу оскільки він визначає відношення до керівника й до фірми з боку ділових партнерів та клієнтів.

Під час роботи щодо формування іміджу керівника, основні зусилля зосереджуються над створенням саме позитивного іміджу. Однак треба враховувати можливість виникнення негативного іміджу та вживати заходів щодо зменшення та уникнення цього.

Серед основних напрямків вдосконалення іміджу в науковій літературі виділяють заходи іміджмейкінгу, а також різноманітні функції паблік рілейшенз.

В діяльності підприємств заходи та функції щодо формування позитивного іміджу керівника підприємства покладають на іміджмейкерів, фахівців з паблік рілейшенз та маркетологів.

На великих охоронних підприємствах є відділи маркетингу, які виконуючи функції з просування на ринку охоронних послуг, можуть виконувати функції по створенню та підтриманню позитивного іміджу керівника та його підприємства.

Якщо відділ маркетингу відсутній, що характерно для нових або невеликих охоронних підприємств, можливо покласти функції по створенню позитивного іміджу маркетологу. Це може призвести до економії матеріальних засобів, оскільки не потрібно буде звертатися до інших фірм та фахівців зі створення позитивного іміджу поза підприємством.

УДК: 651

Лигін А. А.¹, Сировий О. В.²

¹ студ. гр. УФКС – 128 ЗНТУ

² канд. юрид. наук, доц. ЗНТУ

ДОКУМЕНТООБІГ ОХОРОННОГО ПІДПРИЄМСТВА

Документообіг є важливою складовою управління охоронним підприємством. Ефективність управління підприємством залежить від того, наскільки розумно організовано документообіг, оскільки без належної організації документообігу, може сильно ускладнитись робота підприємства. Правильна організація документообігу сприяє оперативному проходженню документів в апараті управління, пропорційному завантаженню підрозділів та посадових осіб, що створює позитивний вплив на процес управління в цілому.

Документообіг – рух документів з моменту їх отримання або створення до завершення виконання або відправлення. Документообіг є важливою ланкою діловодства, визначає інстанції і швидкість цього руху. Документообіг на підприємстві забезпечує оперативне проходження документів по всіх видах потоків – горизонтальних, вертикальних. При організації документообігу в організації важлива взаємодія всіх видів потоків, у тому числі і внутрішніх, за яким відбувається обмін документами між рівнозначними підрозділами. Основними етапами документообігу є: 1) приймання документів; 2) обробка; 3) розподіл; 4) реєстрація; 5) передача документів; 6) доставка; 7) контроль виконання.

Організація документообігу на підприємстві здійснюється за основним принципом поєднання централізації та децентралізації, що передбачає централізовану обробку найбільш важливих документів в організації, які стосуються всього підприємства і надання права самостійно працювати з документами локального значення підрозділам підприємства. Порядок документообігу залежить від характеру й особливостей господарських операцій та їх облікового оформлення, а також від структури підприємства і його облікового апарату.

В процесі функціонування систем документообігу виявляється низка проблем, що зменшують ефективність обробки документів й швидкість проходження інформації між різними суб'єктами управління, якими є бюрократія, низька кваліфікація персоналу, несвоєчасність виконання документів, відсутність чіткої регламентації процесу документообігу, некомпетентність персоналу щодо вирішення певних питань документообігу та інші.

В умовах розвитку інформаційних технологій, які на сьогодні вже досягли значного рівня, використання їх в системі документообігу буде фактором підвищення ефективності всіх процесів. Одним з напрямків вдосконалення документообігу з використання новітніх інформаційних технологій можна назвати впровадження систем електронного документообігу. Впровадження системи електронного документообігу передбачає вирішення на підприємстві низки основних питань:

- технічні (визначення параметрів комп'ютерної техніки та засобів організаційної техніки підтримання електронного документообігу);
- організаційні (розробка правил роботи та визначення повноважень користувачів системи документообігу);
- кадрові (навчання персоналу роботи із системою документообігу) тощо.

УДК 658.3

Караджов Р. В.¹, Пугачова Ю. В.²

¹ст. гр. УФКС-118 ЗНТУ

²старш. викл. ЗНТУ

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ОХОРОННИХ СТРУКТУР ТА ШЛЯХИ ЇХ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Мотивація персоналу – один із способів підвищення продуктивності праці. Мотивація праці персоналу є ключовим напрямком кадрової політики будь-якого підприємства. Проблема дослідження мотивації професійної діяльності співробітників приватних охоронних підприємств актуальна в силу швидкого розвитку охоронних структур і затребуваності фахівців даної сфери в умовах конкуренції бізнесу.

Якщо говорити про систему мотивації в компанії, то це, перш за все, комплекс заходів, спрямований на стимулювання персоналу, але не тільки до праці, за який платять гроші. Перш за все, у співробітника повинна з'явитися особлива старанність і активне бажання працювати саме в цій організації, а також прагнення до отримання високих результатів своєї діяльності і лояльність по відношенню до керівництва.

Якщо говорити про матеріальну мотивацію персоналу, то вона, безсумнівно, надає стабілізуючу дію і здатна утримати в компанії найбільш цінних співробітників.

Кожен фахівець охоронної галузі повинен розуміти, чого він може досягти, працюючи в компанії, і якщо не посади директора (вертикальний ріст), то як мінімум зробити «горизонтальну» кар'єру (ротація, освоєння суміжних спеціальностей). Не всі охоронці це беруть до уваги, але за правильної інформаційної політики в приватному охоронному підприємстві співробітник повинен зрозуміти, що таким чином він піднімає свою ринкову вартість.

Ще одним з головних видів мотивації в охоронних структурах – нематеріальні заохочення персоналу. Цей вид мотивації стимулює людей до активної роботи з повною віддачею сил.

Основна мета нематеріальної мотивації – задоволення співробітника і «здоров'я» колективу в цілому.

Серед основних інструментів нематеріальної мотивації можна виділити наступні: моральне стимулювання; мотивуюча організація праці; кадровий менеджмент; організаційна культура; аутплейсмент.

Підбиваючи підсумки, можна сказати, що дана тема відрізняється своєю складністю і неоднозначністю. Не існує уніфікованого рецепту, за яким необхідно проводити заходи по стимулюванню персоналу охорони, адже існує багато факторів які впливають на управління персоналом і організацією. Але не зважаючи на все це, необхідно дотримуватися законів управлінської психології та теорії практики управління. Стимулювання праці цілком можна розглядати як спосіб управління поведінкою співробітників, а значить, як особливий вид діяльності керівника. Адже успіх і стабільність компанії залежать виключно від умінь керуючого складу згуртувати і налаштувати команду.

УДК 699.8

Новосела Р. О.¹, Компанієць Д. О.²

¹ студ. гр. УФКС-128 ЗНТУ

² доцент ЗНТУ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ ПРИ НАДАННІ ОХОРОННИХ ПОСЛУГ

Науково-технічний розвиток впливає на всі сфери життєдіяльності людей, відкриваючи нові можливості у різних галузях. Не є виключенням і охоронна діяльність, в якій з'являються нові технічні засоби та технології, що дозволяють вчасно викривати за запобігати вчиненню правопорушень.

У Законі України «Про охоронну діяльність» технічні засоби охорони визначаються як «технічні засоби, що використовуються під час здійснення охоронної діяльності: системи, прилади та обладнання для виявлення, оповіщення і попередження про наявність небезпеки для життя людей та/або майна». Сьогодні з метою охорони стаціонарних об'єктів застосовуються такі технічні засоби безпеки як:

- система контролю та управління доступом;
- система пожежної сигналізації (включаючи аварійне оповіщення й керування евакуацією персоналу й відвідувачів);
- система охоронної сигналізації (включаючи захист периметра об'єкта й тривожне оповіщення);
- система відеоспостереження.

Не акцентуючи увагу на всіх проблемних питаннях використання технічних засобів при наданні охоронних послуг зупинимось на наступному.

1. При використанні системи відео спостереження, як в офісі, так й на іншому об'єкті, згідно статті 307 Цивільного кодексу України, слід враховувати,

що зйомка фізичних осіб на фото-, відео-, кино- або телеплівку (зокрема прихована) без згоди особи може проводитися тільки у випадках і в порядку передбачених законодавством. Отже, при встановленні відео спостереження необхідно вивісити оголошення про те, що на об'єкті ведеться відеоспостереження.

2. Нововведенням Закону України «Про охоронну діяльність» є те, що охоронним фірмам необхідно зберігати відеоматеріали протягом одного року з можливістю їх використання виключно у службовій діяльності. Вказаний факт потребує не тільки додаткових технічних, але й розпорядчих ресурсів, як то порядку розмежування та контроль доступу та забезпечення захисту такої інформації тощо.

3. Використання сучасних технічних засобів спостереження, охоронної сигналізації та контролю доступу вимагає від охоронців набуття спеціальних знань та навичок в галузі технічних наук, уміння використовувати спеціальні прилади, налагоджувати апаратуру, користуватися відео та комп'ютерною технікою. Для цього персоналу охорони необхідно систематично проходити відповідне навчання, брати участь у виставках тощо.

УДК 338

Ганелі А. І.¹, Крамаренко Ю. М.²

¹ студ. гр. УФКС-128 ЗНТУ

² зав. каф., доцент ЗНТУ

ДІЯЛЬНІСТЬ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПІДПРИЄМСТВА ЩОДО ЗАХИСТУ ЕКОНОМІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ

Формування стратегії захисту бізнесу є передумовою сталого розвитку кожної країни. Безпека стає своєрідною характеристикою та необхідною основою життєдіяльності й прогресивного розвитку держави і суспільства. Державне управління сферою господарської діяльності гарантує певний рівень захисту від зовнішніх та внутрішніх загроз і забезпечує мінімізацію ймовірних ризиків. Досягнутий рівень безпеки залежить від можливостей, які є у розпорядженні підприємства, регіону, держави, практичних заходів щодо ефективності реалізації вказаних можливостей органами державного управління національної безпеки.

Система безпеки підприємства покликана виконувати певні функції, серед яких виділяють наступні.

1. Прогнозування ситуації реальної небезпеки.
2. Виявлення, попередження та послаблення небезпек і загроз.
3. Забезпечення захищеності діяльності підприємства і його персоналу.
4. Збереження майна підприємства.
5. Створення здорового конкурентного середовища.
6. Ліквідація наслідків завданого збитку.

7. Збереження комерційної таємниці та іншої інформації, поширення якої завдасть шкоди господарській діяльності підприємства.

8. Перевірка контрагентів та персоналу підприємства.

9. Аналіз загроз та розроблення рекомендацій щодо їхньої нейтралізації та попередження.

До принципів, на яких будується процес формування системи інтересів підприємства та забезпечення його безпеки, належать наступні.

1. Комплексність або системність.
2. Пріоритет заходів попередження (своєчасність).
3. Безперервність.
4. Законність.
5. Плановість.
6. Економність.
7. Взаємодія.
8. Поєднання гласності й конфіденційності.
9. Компетентність.

Для захисту підприємницької діяльності на великих підприємствах, як правило, створюють службу безпеки – самостійний структурний підрозділ, що вирішує завдання безпосереднього забезпечення захисту життєво важливих інтересів підприємства в умовах підприємницького ризику та конкурентної боротьби.

Служба безпеки вирішує такі завдання:

- організація захисту економічних інтересів на підприємстві;
- гарантування безпеки спеціальними засобами і методами.

До заходів попередження та недопущення негативних впливів на діяльність підприємства фахівці відносять:

- формування захищеної корпоративної структури, зокрема вивчення історії створення підприємства та його діяльності;
- забезпечення абсолютної безпеки за допомогою моніторингу поточної ситуації;
- ефективна мотивація й обмеження повноважень керівника підприємства;
- створення умов, що перешкоджають масовому скуповуванню акцій;
- створення системи контролю над кредиторською заборгованістю;
- формування підконтрольної кредиторської заборгованості;
- структуризація активів;
- проведення стратегічної PR-кампанії;
- перевірка контрагентів та персоналу фірми;
- проведення зваженої кадрової політики.

СЕКЦІЯ «МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ»

УДК 338.48(035)

Зайцева В. М.

канд. пед. наук, проф. ЗНТУ

ОЦІНКА РІВНЯ ЯКОСТІ ТУРИСТСЬКИХ ПОСЛУГ ВОДНОГО ТУРИЗМУ

Світовий досвід переконує, що за умов ринкової економіки все більшого значення набувають фактори, які обумовлюють можливість досягнення і забезпечення якості продукції та послуг як необхідної умови виживання товаровиробників, підвищення їх конкурентоспроможності і водночас критерію результативності господарської діяльності, добробуту суспільства в цілому.

Проблема якості стала предметом активних досліджень вітчизняних вчених починаючи з середини ХХ ст., коли підприємства на пострадянському просторі постали перед необхідністю адаптації до світового ринку, передусім у плані його вимог до якості. Проте цілий ряд важливих питань якості й досі або практично не розглядалися у науковій літературі, або ж тільки були визначені без їх достатнього наукового розв'язання. Це стосується проблем забезпечення якості продукції і послуг підприємств окремих галузей народного господарства, зокрема, таких як ринок круїзних послуг водного транспорту. Існує проблема у впровадженні сучасного механізму управління якістю круїзних послуг, оскільки відсутні наукові розробки, які б охоплювали весь комплекс проблем якості продукції круїзних компаній. Взагалі відсутні дослідження з забезпечення якості пасажирських перевезень водного транспорту, хоча ця діяльність є основною при наданні туристичних послуг круїзним флотом.

Туристський продукт на водному транспорті, як особливий вид, потребує розкриття змісту цього поняття. Вважається, що найбільш повним є наступне визначення: туристський продукт водного транспорту – це сукупність предметів споживання та форм послуги споживчих вартостей, які необхідні для задоволення потреб туриста, що виникають під час подорожі. Туристський продукт водного транспорту, якому характерні споживчі властивості, що виступає на ринку в якості пропозиції повинен:

- задовольняти певні рекреаційні потреби людей, бути корисним, володіти певною цінністю для максимальної кількості споживачів;
- відповідати потребам туристів як в комплексі, так і за окремим складовим. Послуги та товари повинні відображати специфіку круїзу та відповідати меті подорожі;
- бути надійним, тобто мати достовірну інформацію та відповідати рекламі;

- забезпечувати найбільший ефект для туристів при найменших витратах з їхнього боку, викликати у туристів відчуття задоволення від отриманої подорожі, надаючи рівень туристського обслуговування вище припустимого чи очікуваного;
- бути цілісним, закінченим, повністю відповідати програмі обслуговування;
- бути гнучким, готовим до споживання різними категоріями туристів та не залежати від зміни обслуговуючого персоналу;
- бути ясним, прозорим, зрозумілим для клієнтів, простим в експлуатації, не мати зривів у технології обслуговування.

Представлений на ринку туристський продукт водного транспорту не має товарної форми і виступає в якості туристської пропозиції, та в наслідок цього, підлягає економічному обміну, вага якого залежить від якості цієї пропозиції, яка оцінюється як сумарний об'єм послуг.

На основі аналізу існуючих підходів до визначення поняття «послуга» визначено наступне визначення поняття «круїзна туристична послуга», яке краще відповідає сучасним уявленням щодо цього поняття та враховує розвиток світової індустрії туризму, новітніх технологій стандартів обслуговування та різноманітності складових елементів комплексної круїзної туристичної послуги. «Круїзна туристична послуга» – первинна одиниця туристського продукту, що продається та реалізується як єдине ціле, продукт праці туроператора, який надає комплекс різноманітних послуг на судні і які з'єднані на підставі головної мети подорожі, що надається на певному маршруті та в певний строк. Туристський пакет круїзної туристичної послуги включає обов'язкові базові елементи на маршруті: розміщення, харчування, транспортування туриста до місця відпочинку, цільові програми (екскурсійні, культурні, оздоровчі та ін.).

Складність проблеми забезпечення якості обслуговування, що передбачається в туристському пакеті, щодо комплексу послуг на маршруті визначається тим, що круїз був придбаний в одному місці, а споживається в іншому. Тільки повне узгодження операцій дасть підставу забезпечити виконання обов'язків для досягнення високої якості.

Таким чином, створення якісного круїзного туристського продукту, який повністю відповідає вимогам споживачів є основною задачею управління якістю послуг на водному транспорті. Споживання торкається галузі обслуговування, яка представляє діяльність виконавця при безпосередньому контакті зі споживачем послуги.

РОЛЬ УКРАЇНСЬКОЇ АНТАРКТИЧНОЇ СТАНЦІЇ В РОЗВИТКУ АНТАРКТИЧНОГО ТУРИЗМУ

Глобальне потепління дало поштовх розвитку нової ніші у сфері туризму – «кліматичного туризму». Одним з найпопулярніших напрямків «екологічного туризму» є Антарктида. Розвиток антарктичного туризму відбувається в досить складних природних умовах, а також в умовах її відносної ізоляваності від основних регіонів світу.

Україна здійснює свою наукову діяльність на Антарктиці. В Україні є своя станція «Академік Вернадський» яка розпочала свою роботу 6 лютого 1996 року. Британська антарктична служба передала свою станцію Україні для наукової діяльності.

Території, прилеглі до української станції, відзначаються різноманітними географічними об'єктами, які за рекреаційною атрактивністю доцільно розподілити на чотири групи:

- місця високої пейзажно-естетичної цінності;
- прибережні ділянки з багатою живою природою;
- історичні місця і пам'ятки;
- діюча наукова станція.

У першій групі географічних об'єктів за кількістю відвідувань відзначається протока Лемайєр – вузький канал між Антарктичним півостровом та островом Бус, береги якого скелясті, порізані вивідними льодовиками; особливе естетичне значення мають пейзажі дрейфуючих айсбергів. Протоку відвідує більше третини туристів, що прибувають у район морським шляхом (13906 туристів або 38%). Домінують круїзи, що включають такі додаткові цикли рекреаційних занять з використанням морського середовища: локальні прогулянки на човнах у прилеглій міжострівній акваторії, плавання на океанічних каяках, занурення з аквалангом. На маршруті передбачено також висадки і прогулянки на вільних від льоду прибережних ділянках островів. На три острови (Петерманн, Плено та Бус), а також на два архіпелаги (Аргентинські острови та острови Ялур) припадає понад 62% висадок, здійснених у досліджуваному районі. Під час наземних прогулянок практикуються такі цикли рекреаційних занять, як спостереження за колоніями диких тварин, у тому числі їх фото- і відеозйомка, сходження на острівні вершини (льодовикові куполи) з метою панорамного огляду засніженого гірського ланцюга Землі Грейама, а також скелелазіння та короточасне проживання (ночівля) у наметових таборах.

Зазначені острови відокремлені на 7–12 км від Антарктичного півострова глибоководною протокою Пенола, що дозволяє заходити у досліджуваний район великим круїзним суднам. У той же час бухти вздовж порізаної берегової смуги більшості островів зручні для стоянки яхт і забезпечують надійний захист від сильного морського хвилювання. Постійно гніздяться на островах пінгвіни Аделі (*Pygoscelis adeliae*), віслюкові пінгвіни (*Pygoscelis papua*) та блакитнооки баклани (*Phalacrocorax atriceps*). Тут можна побачити також домініканських чайок, тюленів, морських леопардів, а у глибоководній протоці Пенола – китів. Численні колонії зазначених птахів і тварин викликають особливий інтерес у туристів.

Складовою рекреаційного потенціалу досліджуваного району є сучасна стаціонарна інфраструктура станції Академік Вернадський – унікальний комплекс лабораторій і засобів життєзабезпечення з передовим технічним обладнанням, що вимагає висококваліфікованого обслуговування. Станція складається з десяти будівель та споруд житлового і технічного призначення, включаючи водоопріснювальне обладнання, систему опалювання, дизель-генератори, систему енергопостачання, систему супутникового зв'язку, плавзасоби тощо. За часів першої української зимівлі 1995 – 1997 рр. на березі побудовано сауну. У головному двоповерховому будинку знаходиться: медико-санітарний блок, їдальня, кухня із холодильним устаткуванням, каюткомпанія, бібліотека та бар «Фарадей».

Життя на станції досить сурове, за статусом. Робота на станції йде цілодобово – без перерв і вихідних. За 16 років станційне життя обросло своїми традиціями. З найяскравіших – свято Midwinter – середина зими, коли сонце з північної частини переходить через екватор в південну частину. Під час світкування усі полярники купаються в крижаній воді і змагаються в зимових видах спорту. Якщо не купнувся – не полярник.

Слід зазначити, що українська станція входить до двадцяти об'єктів, які найбільше відвідуються туристами. Полярники активно займаються просуванням України для туристів, які відвідують станцію – вони запрошують їх у кафе-бар. Який увійшов у 10 самих незвичайних барів.

Станція Академік Вернадський є найпівденнішим з об'єктів відвідувань на маршруті, що робить її одним з ключових елементів опорного каркасу рекреаційного освоєння Антарктики. Саме тому зростання кількості туристів на станції пов'язане із її вигідним географічним положенням.

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Актуальною проблемою вітчизняної теорії та практики менеджменту є управління конкурентоспроможністю підприємств. Невизначеність зовнішнього середовища, посилення конкуренції у ресторанному господарстві роблять цю проблему одним із пріоритетних завдань, успішне вирішення якого забезпечить ефективне функціонування підприємств у нових умовах господарювання.

Конкуренція є цивілізованою, легалізованою формою боротьби за існування та одним із найбільш дієвих механізмів відбору та регулювання у ринковій економіці. На практиці сьогодні розрізняють цінову та нецінову конкуренцію. Перша пов'язана зі зниженням цін у цілому чи у певні проміжки часу, чи на певні види продукції. Основою для таких дій є зниження витрат виробництва та обігу. Нецінова конкуренція сприяє зайняттю більш вигідного становища на ринку завдяки високій якості продукції і послуг, вигідному розміщенню підприємства, його особливому іміджу тощо.

Розробка стратегії конкуренції на основі виявлення пріоритетних конкурентів і визначення сили їхньої позиції передбачає ідентифікацію найбільш небезпечних (пріоритетних) конкурентів для кожного ринку.

На основі розрахунків складається матриця формування конкурентної карти ринку. При цьому виділяється 16 типових положень підприємства, які відрізняються ступенем використання конкурентних переваг та потенційною можливістю протистояти тиску конкурентів.

Розроблені конкурентні стратегії матимуть очікуваний від них ефект, якщо у підприємства буде сформований ефективний механізм управління конкурентними перевагами.

Будь-який заклад ресторанного господарства діє у відкритій системі зовнішнього середовища, яке прямо чи опосередковано впливає на умови його існування, має неоднозначну силу та характер впливу на формування конкурентних відносин на ринку ресторанного господарства.

Протягом 2010–2011 рр. номінальні доходи населення України зросли на 19,3%, що є позитивним для розвитку підприємницької інфраструктури країни. Це свідчить про доцільність та перспективність розвитку ресторанів. При загальному скороченні мережі ресторанного господарства намітилася чітка тенденція до зростання частки загальнодоступних підприємств у загальній кількості закладів ресторанного господарства.

Незважаючи на те, що частка ресторанів у структурі загальнодоступних закладів ресторанного господарства коливається в межах від 13,7% (у 2010 р.) до 16,9% (у 2008 р.), вони забезпечують майже 70% роздрібного товарообороту ресторанного господарства м. Запоріжжя.

Ще до недавнього часу перспективи розвитку ресторанного господарства не розглядалися потенційними інвесторами як сфера високоліквідного вкладення капіталу. Разом із тим, закордонний досвід свідчить, що розвиток індустрії розваг, і як наслідок, – системи ресторанного господарства, допоміг економіці багатьох країн вийти зі стану кризи і стагнації, оскільки є привабливим для вкладання капіталу за рахунок:

- високої швидкості обороту авансованого капіталу, що обумовлено специфікою галузі – іноді швидкість обороту оборотних засобів досягає трьох разів за день;

- надійності бізнесу, оскільки харчування – головний фактор життєдіяльності та працеспроможності людини;

- відносно низьких, порівняно з іншими галузями, затрат на будівництво, реконструкцію, придбання обладнання, поточних витрат на утримання, управління діяльністю закладів.

Формування програми управління конкурентоспроможністю ресторанів залежить від низки факторів, але, з нашої точки зору, вирішальну роль у виборі стратегії підвищення конкурентоспроможності ресторану відіграє його місце розташування та клас.

Сфера ресторанного господарства в умовах динамічного зовнішнього середовища постійно зазнає впливу суб'єктивних та об'єктивних факторів, тим самим модифікуючись та пристосовуючись до нового оточення.

УДК 338.48.02

Патлах І. М.

канд. політ. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ МОНІТОРИНГУ ТУРИСТИЧНОГО РИНКУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сьогодні важливо зупинитися на глобальному баченні ринку туристичних послуг, динаміку й тенденціях його розвитку. На жаль, на сьогоднішній день формати й ступінь вірогідності існуючих спроб дослідження ринку в цілому носять досить виборчий і, скажемо прямо, орієнтовний характер.

Оцінка сумарного обігу турбізнесу й обігів його найбільших гравців виробляється за даними самих туроператорів. При цьому цілий ряд великих компаній залишаються «за бортом» дослідження із причин низької прозорості ринку. Сумарні показники спотворюються за рахунок недосконалості ста-

тики обліку виїзного туризму. А говорити про актуальну структуру продажів тупродуктів не доводиться зовсім.

Звичайно, як і практично будь-які невиробничі галузі, турбізнес в Україні еволюціонує стрімко, і порівнювати стан його маркетингової підтримки з картиною десятилітньої або п'ятирічної давнини вже неможливо. Проте, багато чого навіть сьогодні робиться за архаїчними сценаріями. Необхідність відстеження стану своїх позицій у щоденному або щотижневому форматі змушують туроператорів підтримувати надмірний штат маркетологів-аналітиків, а одержувані висновки носять усічений і відносний характер, що підвищує бізнес-ризики й створює непотрібну нервозність бізнесу-процесу. Таким чином, більшість туроператорів буде змушена принципово переосмислити й самооцінку свого бізнесу, і вектори його стратегічного розвитку, адже зберігати лідируючі позиції в галузі й забезпечити рівновагу й виживання бізнесу без глобального маркетингового бачення ринку буде усе складніше.

Одним з найбільш вдалих маркетингових інструментів є проект моніторингу ринку туристичних послуг «Travelscan», який працює в тісному співробітництві з туроператорами й туристичними агентствами з 6 європейських країн (Росії, Німеччини, Англії, Франції, Італії й Нідерландів). Мова йде про повномасштабний маркетинговий моніторинг турбізнесу країни. Проект дозволяє визначити реальний обсяг продажів туристичних послуг на ринку країни в натуральному й вартісному вираженні, у динаміці по періодах реєстрації, з повним аналізом і сегментуванням ринку туристичних послуг за ключовими параметрами і з максимальною деталізацією (тип тура, країна й регіон відпочинку, аеропорти вильоту й прильоту, дати бронювання й заїзду, тривалість тура, кількість дорослих туристів і дітей, готель і його категорія, вартість тура, турагенція, через яку проданий тур і т. д.).

Використання потужних маркетингових інструментів на зразок «Travelscan» дає можливість здійснювати стратегічне і вимірювати ефективність прийнятої стратегії компанії, її маркетингових дій і рекламної активності з метою подальшого коректування для досягнення більш успішних результатів бізнесу. В «Travelscan» і проектах, подібних до нього, всі учасники дослідження одержують регулярні узагальнені звіти про ринок, які дозволяють порівнювати власні дані по компанії з розвитком ринку в цілому, відслідковувати загальні зміни ринку протягом року й реагувати на них з вигодою для компанії: у який час, на що й по яких країнах більше попит; наскільки впливають наслідки стихійних явищ, національних і інших проблем на ринок країни, регіону і як негайно відреагувати на підставі вимірних факторів. Беручи участь у дослідженні й користуючись його результатами, маючи перед очима точний і актуальний зріз ринку, можна уникнути великих помилок у плануванні по продажах на майбутній сезон. Якщо глибина бронювань недостатня, а ринок у цілому показує зворотну тенденцію, можна скорегувати

рекламну кампанію, диверсифікувати свої обсяги по напрямках, а отже – знизити фінансові ризики і забезпечити додаткові доходи.

Отже, на сучасному етапі розвитку туристичного бізнесу в Україні постала необхідність впровадження потужних інструментів моніторингу туристичного бізнесу, і для цього доцільно використати досвід провідних країн Європи. Засновуючи моніторинг на «твердих фактах» – сумарному аналізі детальної інформації про кожне бронювання, одержуваної від продавців турпослуг, можна надати компаніям професійний інструмент для кращого розуміння конкурентного положення, оцінки й прогнозування перспектив розвитку, виявлення й використання нових трендів.

На сьогоднішній день цього цілком достатньо, щоб забезпечити себе професійною маркетинговою підтримкою з незалежного джерела, що значно допоможе й у щоденному, і в стратегічному плануванні, і в аналізі свого розвитку в порівнянні з попередніми звітними періодами.

УДК 338.484

Лозова О. А.¹, Зацепіна Н. О.²

¹канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

²канд. пед. наук, доц. ЗНТУ

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СПОЖИВЧОГО ПОПИТУ НА ТУРИСТСЬКИЙ ПРОДУКТ

Проблеми та питання туристичної діяльності, менеджменту, маркетингу, турпослуг і турпродукту, збутової політики підприємств, зокрема, найбільш повно висвітлені у роботах Ансоффа І., Аренкова І., Багієва Г., Балабанова І., Балабанова А., Брикова С., Виноградської А., Гайдука А., Гуляєва В., Дуровича А., Копанєва А., Завьялова П., Демидова В., Зоріна І., Ільїної Е., Квартальнова В., Кирилова А., Волкової Л., Котлера Ф., Никифорова О. та ряду ін.

Попит на туристичні товари та послуги залежить від багатьох змінних, деякі з яких є незалежними і знаходяться поза контролем з боку виробників туристичного продукту і з боку потенційних туристів, у той час як інші можуть бути змінені і залежать один від одного.

Попит на туризм може бути розділений на потенційний і дійсний. Обсяг потенційного попиту на туристичні товари та послуги визначається кількістю людей, які бажають подорожувати. Дійсний попит представлений тими, хто дійсно подорожує в даний час і направляється в конкретне місце призначення. Зусилля маркетингологів повинні бути спрямовані на кількісну різницю між потенційним та дійсним попитом.

Елементами попиту на туристичні послуги є підготовка подорожі (інформація, консультації, продаж квитків, обмін валюти, купівля одягу, споря-

дження і т. д.); пересування (перевезення до місця перебування, екскурсії тощо); проживання та харчування (у готелях, кемпінгах, ресторанах); діяльність в місцях розміщення (розваги, спорт, покупки, музеї і т. д.); покупки та особисті потреби (купівля предметів першої необхідності, медична допомога); запис та збереження вражень (відео, фотографії, сувеніри). Споживчий попит на туристський продукт формується під впливом п'яти загальних факторів попиту (див. табл. 1).

Всі ці чинники разом визначають попит на даному ринку і, отже, їх необхідно враховувати при визначенні ринкових умов і оцінці майбутнього ринкового потенціалу. Більшість з них можуть бути кількісно змінені і відносно легко визначені. З цієї причини прогнози загального попиту звичайно більш достовірні і точні, ніж прогнози специфічного попиту.

Таблиця 1 – Загальні фактори формування споживчого попиту на туристський продукт

| Фактори попиту | Характеристика |
|---|--|
| Купівельна спроможність | високий ступінь залежності між рівнем життя та інтенсивністю подорожей є одним із найважливіших чинників туризму. Збільшення особистих доходів призводить до перерозподілу загальних витрат в цілому, і туризму зокрема. Позитивна еластичність попиту на туристичні послуги по відношенню до доходу пояснює швидке зростання попиту на туризм |
| Соціальні та культурні фактори | збільшення вільного часу і визнання оплачуваних відпусток як соціальної необхідності збільшує попит на туризм в такій же мірі, як і зміни в стилі життя та вподобання. Все більше робиться акцент на свободу пересування, подорожі як засобу самовираження і шлях отримання нових вражень і досвіду. Стреси також сприяють зростанню попиту на туризм в області розваг, відпочинку та відновної активності |
| Мотивація і ставлення до подорожей | так як вигоди, одержувані від туризму в більшості випадків невлесими, абстрактні та суб'єктивні, не дивно, що конкретні туристичні товари та послуги можуть залучити споживачів часто з суперечливими і несумісними потребами і мотивами. Це повинно враховуватися при розробці стратегії просування і плануванні просування |
| Можливості для подорожі та інтенсивність маркетингу | обсяг попиту визначається не тільки бажанням і потребами, але також купівельною спроможністю і наявною пропозицією. Іншими словами попит на туризм тим вище, чим більший вибір туристичних можливостей |

Підприємства туристської індустрії, які використовують ефективні методики просування турпродукту, забезпечують конкурентоспроможність своєї продукції й послуг, виходячи як із власних інтересів, так й інтересів споживачів.

СУЧАСНІ НАПРЯМКИ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ НЕВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ ДІЯЛЬНОСТІ

Невиробнича сфера – сукупність галузей народного господарства та видів діяльності людей, що надають необхідні послуги суспільству та окремим його членам і безпосередньо не пов'язані зі створенням матеріальних благ. До невиробничої сфери належать такі галузі та види діяльності: житлово-комунальне господарство та побутове обслуговування населення; транспорт пасажирський; зв'язок (з обслуговування організацій невиробничої сфери та населення); охорона здоров'я, фізична культура та соціальне забезпечення; освіта, культура та мистецтво; наукове обслуговування; кредитування та страхування; управління, партійні та громадські організації. Розвиток невиробничої сфери залежить від розвитку сфери матеріального виробництва і, в свою чергу, впливає на розвиток продуктивних сил і підвищення продуктивності суспільної праці.

Сучасна наука розглядає туризм як складну соціально-економічну систему. Туризм – це галузь економіки невиробничої сфери, підприємства та організації якої задовольняють потреби туристів в матеріальних і нематеріальних послугах, основна функція якого – забезпечити людини повноцінним і раціональним відпочинком. Туризм є фундаментальною основою економіки багатьох розвинених країн світу. Туристичну індустрію можна розглядати як сукупність готелів чи інших засобів розміщення, засобів транспорту, об'єктів громадського харчування, об'єктів і засобів розваги, об'єктів пізнавального, ділового, оздоровчого, спортивного та іншого значення, організацій, що здійснюють туристичну діяльність, організацій, що надають послуги гідів-перекладачів.

В даний час на туристських підприємствах (в турфірмах, готелях та ін) сформувалися певні види менеджменту, загальні для будь-яких організаційних форм туристських підприємств. На невеликих підприємствах менеджери часто поєднують ті або інші функції. Може спостерігатися об'єднання напрямів.

В сучасних умовах треба виділити наступні напрямки ефективного менеджменту в туристичних фірмах:

- кадровий менеджмент (менеджмент людських ресурсів);
- адміністративний (організаційний) менеджмент;
- фінансовий менеджмент (менеджмент фінансових ресурсів);
- маркетинг – менеджмент;
- PR-менеджмент;
- транспортний менеджмент;
- інноваційний менеджмент;
- інвестиційний менеджмент;

- стратегічний менеджмент;
- quality-менеджмент (управління якістю);
- виробничий менеджмент;
- інформаційний менеджмент;
- knowledge-менеджмент (управління знаннями);
- комунікативний менеджмент;
- анімаційний менеджмент;
- міжнародний менеджмент;
- менеджмент нерухомості;
- менеджмент безпеки;
- мотиваційний менеджмент;
- координаційна менеджмент;
- менеджмент продажів та ін.

Отже, наведені напрямки ефективного менеджменту мають велике значення в туризмі тому що від правильного підбору персоналу багато в чому залежить успіх діяльності турфірми або готелів; аналіз ринку, розробка пропозицій щодо створення або вдосконалення турпродукту або готельної послуги, щодо формування цінової політики, а також з просування продукту, наприклад розробка рекламних акцій робить конкурентоспроможною діяльність туристичного підприємства; впровадження сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій, а також інших інновацій у виробничий процес робить роботу туристського підприємства більше ефективною; управління якістю – в останні роки цей напрям набуває все більшого поширення, у тому числі в готельному бізнесі; без сучасних інформаційних технологій сьогодні немислима діяльність ні готелю, ні ресторану, ні туристської фірми; у турбізнесі комунікації відіграють величезну роль, оскільки від успішних комунікацій залежить успіх того чи іншого заходу, встановлення контактів; якщо турфірма займається прийомом іноземних туристів або відправляє туристів зі своєї країни за кордон важливо знати культурні та етнографічні особливості, законодавство тих країн, з якими турфірма або готель працює або буде працювати.

УДК 338.48

Шевченко О. В.

канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Вплив зовнішнього середовища на підприємство величезний. І обмеження, і можливості, що обумовлені зовнішнім середовищем підприємства, постійно змінюються. У цих умовах особливого значення набуває організація моніторингу ринкових можливостей. Він містить у собі фіксацію і накопи-

чення інформації про потреби потенційних покупців по цільових ринках. Така інформація характеризується двома рівнями показників. Коли говорять про потенціал ринку, звичайно мають на увазі показники першого рівня, що мають найбільше значення:

- кількість потенційних покупців;
- норматив споживання або нормативний термін служби по видах товару;
- кількість товару, що використовується споживачами;
- обсяг випуску товарів конкурентами.

Якщо показники першого рівня достатньо привабливі, має сенс говорити про показники другого рівня. До них можна віднести:

- коефіцієнти ризику, що пов'язані з особливостями формування попиту на товар;
- еластичність попиту на товар;
- рівневі оцінки якості й ціни.

Слід зазначити істотну різницю між традиційними дослідженнями ринку (його потенціалу) і дослідженнями, пов'язаними з виявленням нових ринкових можливостей. Предмет дослідження ринку - це ринок як такий: його ємність, склад, структура й т. і. Предмет дослідження ринкових можливостей – це яка-небудь проблема, пов'язана з ринковою діяльністю підприємства. Наприклад, стратегія ціноутворення, розподіл, реклама. Таким чином, предмет дослідження ринкових можливостей набагато ширше і тому має першорядне значення. Дослідження ринку наголошує на визначенні кількісних показників. Дослідження ринкових можливостей концентрується на отриманні якісних даних. З його допомогою намагаються виявити незадоволені потреби і бажання споживачів, відшукати невирішені завдання, ніші можливого проникнення. Кінцева мета таких досліджень полягає в отриманні конкурентних переваг.

Однією з найважливіших характеристик ринкових можливостей є розмір зони впливу підприємства. Зона впливу на споживача – це частина географічної території, що охоплює певну кількість споживачів, економічні й психологічні витрати яких на придбання продукції компанії будуть менше, ніж за альтернативних варіантів покупок. Точне уявлення про межі зони впливу дозволяє визначити потенційно можливий обсяг продажів товару конкретного підприємства.

Успіх підприємства на ринку залежить від наступних чинників: швидкості реакції служби маркетингу на зміни зовнішнього середовища, та від раціональності поставлених маркетингом завдань. Тому одним з показників ринкового потенціалу підприємства є ступінь маркетингової активності, що може бути оцінена кількісними й динамічними показниками.

Потенціал маркетингу можна представити у вигляді ієрархічної структури, як суму методичних, людських, матеріальних й інформаційних ресур-

сів, що забезпечують маркетингову діяльність. Наступний поділ зазначених елементів на рівні – ресурсний, аспектний, дивізійний, методичний і конкретизуючий, дозволяє детально оцінити потенціал маркетингу конкретного підприємства та виявити його слабкі елементи.

Інтегрованим показником рівня реалізації маркетингового потенціалу є ступінь стійкості бренду, рівень прихильності до нього споживачів. Існує кілька методів оцінювання бренду в грошовому вираженні. При цьому метод консалтингового агентства Interbrand є найбільш точним і загальновизнаним.

Формування позитивного іміджу підприємства та його стійкого бренду пов'язані, насамперед, з рекламною діяльністю. Оптимізація рівня рекламної активності є одним з елементів управління потенціалом маркетингу. У розділі розглянуті найбільш поширені методи визначення рекламного бюджету компанії.

Фінансовий потенціал підприємства характеризується обсягом власних фінансових ресурсів, структурою капіталу та його динамікою, можливостями залучення зовнішніх джерел фінансування. На рівень реалізації фінансового потенціалу впливають дві групи факторів: зовнішні (стан кредитного ринку, настрої інвесторів, фінансова політика і політичні ризики) і внутрішні (ефективність системи управління, інвестиційна привабливість підприємства, накопичена динаміка розвитку).

Одним з головних завдань управління фінансовим потенціалом є оптимізація структури капіталу, заснована на глибокому аналізі структури фінансових ресурсів, фінансового стану підприємства й потреб у фінансових ресурсах, обумовлених стратегічними завданнями.

УДК 069.6 (477.64)

Белікова М. В.

канд. іст. наук, доц. ЗНТУ

МУЗЕЙНА МЕРЕЖА ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ: ПОЯВА НОВИХ МУЗЕЇВ

На початку ХХІ ст. музейна мережа Запорізької області складалась з 22 музейних закладів державного підпорядкування і 133 музеїв, що працюють на громадських засадах, тоді щороку державні і комунальні музеї області відвідували понад 500 тисяч осіб. Сьогодні кількість музеїв зросла за рахунок появи нових музеїв, двом з яких в цих тезах приділяється увага.

Музей історії зброї (м. Запоріжжя) було засновано у 2004 р., у створенні музею та атрибуції його експонатів активну участь брали історики, археологи та краєзнавці В. Нефьодов, М. Остапенко, В. Мурзін, Г. Шаповалов, Г. Тощев, З. Попандополо, А. Новосельський, Ю. Вілінов, С. та А. Шишкови, Р. Косарев, В. Добрянський, А. Волох, В. Лизвинський. В його основу лягла приватна колекція генерального директора «Діани» Віталія Григоровича Шлайфера.

Музей знаходиться на першому поверсі багатоповерхового житлового будинку і є структурним підрозділом НПК ООО «Діана-92» (м. Запоріжжя, пр. Леніна, 189). Колекція є надзвичайно великою і постійно поповнюється, що можна спостерігати, відвідуючи кожні півроку експозицію. Хронологічні межі експонатів охоплюють великий проміжок часу – від середини палеоліту (150–40 тис. рр. до н. е.) до середини ХХ ст. У музеї представлено такі види історичної зброї: автомати, ножі, пістолети, рушниці, антикваріат (антикварна зброя), пневматична зброя, холодна й вогнепальна зброя, шаблі, багнети, шпаги, кольчуги, карабіни, шашки, тесаки, дирки, карбівки, бойові коси, кистені, стилети, сокири, мечі, булави, списи, гвинтівки, самостріли. Колекція зброї містить у собі весь спектр холодної й вогнепальної зброї: від зброї кам'яного віку до автоматів Другої світової війни. У ньому представлено зразки зброї різних країн, народів і рас різних часів. Музей історії зброї на сьогодні нараховує чотири тисячі експонатів.

Музей випустив буклет та брошуру, присвячену зброї скіфської епохи – бойовим чекам та акінакам – скіфським мечам. В брошурі популярно пояснюється про особливості звіриного стилю, розповідається про найатрактивніші експонати та наводяться їх світові аналоги.

Один з наймолодших музеїв Запорізької області – Музей ретро-автомобілів «Фаєтон» у Запоріжжі, створений у грудні 2011 р. Музей знаходиться на території складів (м. Запоріжжя, вул. Виборзька, 8). В грудні 2012 р. було відкрито другий відділ.

Експозиція першого відділу включає зразки автотехніки 30–60-х років ХХ ст., 20 зразків артилерійської та стрілкової зброї часів Другої світової війни. Серед експонатів виділяються найбільш атрактивні – «ЗіС-5» 1939 року випуску, подібний, але нерухомий, стоїть на постаменті пам'ятника воїнам-автомобілістам біля південного в'їзду до м. Запоріжжя; «ГАЗ-АА», «полупортка», вантажопідйомністю 1,5 тонни, один із двох, які збереглися в Україні; єдина в Україні «Катюша» на базі автомобіля «ЗіС-6». «Катюша» знаходиться на ходу на відміну від зразка в Музеї ретро-автомобілів Санкт-Петербургу. Дитячі велосипеди та машинки з педалями, дорослі велосипеди та мотоцикли, моделі автомобілів у масштабі 1:43 приваблюють відвідувачів. Музейна експозиція містить один відкритий легковий та вантажний військовий автомобілі, в яких можна фотографуватись, залізти й одягнути шолом, покрутити руль й прибори. Цей факт захоплює дітей та дорослих. Другий відділ містить пожежну машину, військові зразки техніки та головних уборів, автомобіль «амфібію», автомобільні рулі й акумулятори.

Таким чином, на сьогодні Музей історії зброї та Музей ретро-автомобілів «Фаєтон» працюють над своїм іміджем, щоб стати туристичними атракціями Запорізької області.

ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ В НАВЧАННІ, ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ

Актуальність проблеми введення нових форм навчання не викликає сумнівів. Революція в області високих технологій дозволила мати широкий доступ до інформації як викладачам, так і студентам системи вищої освіти. Різко зріс і обсяг інформації. І сьогодні, одним з важливіших питань освіти є вміння добувати, переробляти і використовувати інформацію в швидкоплинному інформаційному просторі. Це, в свою чергу, ставить перед вищою освітою питання про формування у студентів критичного мислення.

У зв'язку з вище сказаним, традиційна форма навчання, такі як лекції, семінари та практичні заняття вимагають нових підходів. Це не означає, що класичні форми викладання необхідно скасувати, але зміни всередині самої форми проведення занять очевидні.

Активізація навчального процесу полягає в інтерактивному навчанні студентів, що буде урізноманітнювати традиційні форми навчання і сприяти-ме підвищенню інтересу до засвоєння навчального матеріалу.

Слово «інтерактив» прийшло до нас з англійської від слова «interact». «Inter» – «взаємний», «act» – діяти. Інтерактивне навчання припускає активну участь студентів в процесі засвоєння матеріалу, певний діалог між викладачем і студентом.

Основним арсеналом інтерактивного навчання виступають:

- творчі завдання;
- робота в малих групах;
- робота в парах;
- навчальні ігри (рольові ігри, імітації, ділові ігри та освітні ігри);
- запрошення фахівця, екскурсії;
- соціальні проекти та інші позааудиторні методи навчання;
- розминки;
- вивчення та закріплення нового матеріалу (інтерактивна лекція, робота з наочними посібниками, відео- та аудіоматеріалами, студент в ролі викладача, «кожен навчає кожного», використання запитань, Сократичний діалог);
- обговорення складних і дискусійних питань і проблем («Займи позицію (шкала думок)», попса-формула, проективні техніки, «Один – Удвох – Всі разом», «Зміни позицію», «Карусель», «Дискусія в стилі телевізійного ток-шоу», дебати, симпозіум);
- вирішення проблем («Мозковий штурм», «Аналіз казусів», «Переговори і медіація», «Дерево рішень», «Сходи і змійки»);

- кейс-метод;
- презентації та інші.

Провідними ознаками інтерактивної взаємодії є:

- багатоголосся. Це можливість кожного учасника педагогічного процесу мати свою індивідуальну точку зору з будь розглянутої проблеми;
- діалог. Діалогічність спілкування викладача і студента передбачає їх вміння слухати і чути один одного, уважно ставитися один до одного, надавати допомогу у формуванні свого бачення проблеми, свого шляху вирішення задачі;
- діяльність думок. Вона полягає в організації активної розумової діяльності педагога і учнів. Це не трансляція педагогом у свідомість студентів готових знань, а організація їх самостійної пізнавальної діяльності;
- творення смислів. Це процес усвідомленого створення студентами і педагогом нових для себе смислів з досліджуваної проблеми. Це вираз свого індивідуального ставлення до явищ і предметів життя;
- свобода вибору;
- створення ситуації успіху. Провідні умови для створення ситуації успіху – позитивне й оптимістичне оцінювання учнів;
- рефлексія. Це самоаналіз, самооцінка учасниками педагогічного процесу своєї діяльності, взаємодії.

Інтерактивне навчання дозволяє вирішувати одночасно кілька завдань, головною з яких є розвиток комунікативних умінь та навичок, допомагає встановленню емоційних контактів між студентами, забезпечує виховне завдання, оскільки привчає працювати в команді, прислухатися до думок своїх товаришів. Використання інтерактивних форм в процесі навчання, як показує практика, знімає нервову навантаження учнів, дає можливість міняти форми їх діяльності, переключати увагу на вузлові питання теми занять.

УДК 640.41/43:330.33.012 (045)

Ткач В. О.

д-р. екон. наук., доц. ЗНТУ

РОЗВИТОК ФРАНЧАЙЗИНГОВИХ МЕРЕЖ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Кінець XX століття став періодом бурхливого розвитку франчайзингу як одного із методів збуту товарів і послуг, який використовувався в найрізноманітніших сферах підприємницької діяльності. Кардинальні зміни, які сталися наприкінці 80-х – на початку 90-х років XX століття у політичному і економічному житті СРСР, а потім і незалежної України, дали можливість іноземним компані-

ям, власникам широковідомих торгівельних марок, створити в Україні франчайзингові мережі, в яких використовувались би ці марки.

Широкомасштабне використання франчайзингу відбувається завдяки його перевагам для обох сторін: франшизіара та франшизіата. Франшизіар отримує можливість швидкого будування розгалуженої збутової мережі, яка не тільки не потребує капіталовкладень від нього, а навпаки, приносить йому дохід. Франшизіат, незалежно від наявності чи відсутності підприємницького досвіду, отримує можливість ведення прибуткової підприємницької діяльності.

Франчайзинг має переваги і для споживачів, які отримують конкурентноздатний товар або послугу за найнижчою ціною та найвищою якістю. Останні дослідження та публікації, на основі яких створювалася робота: Бедринець М., Величко О. Л., Кабакова Е.

На сучасному етапі франчайзинг є однією із найпрогресивніших форм зовнішньоекономічної взаємодії, що дозволяє підприємствам організувати конкурентоспроможний бізнес під відомою торговою маркою. При цьому велике значення має система державного регулювання діяльності учасників бізнесу. В Україні франчайзинг – досить новий правовий інститут, тому підприємці постійно зіштовхуються з проблемою неврегульованості франчайзингових відносин у вітчизняному законодавстві. Наразі існує проект Закону України «Про франчайзинг», внесений на розгляд Верховної Ради України ще 8 листопада 2001 року, що дає більш чітке визначення поняття договору франчайзингу, а також правові та економічні основи його існування, однак, прийняття його невинновато затяглося.

Комплексний підхід до обслуговування франчайзингових компаній неможливо якісно здійснити декільком (відособленим) банківським підрозділам (таким як кредитний відділ, юридичний відділ, відділ маркетингу і відділ інформаційних технологій) через приведені нижче причини:

- незручність для суб'єктів франчайзингу в отриманні різних видів послуг та продуктів в диференційованих банківських підрозділах через значні часові затрати на отримання послуг кредитної організації, складності формування цілісної думки по цікавлячи питанням після консультацій з різними банківськими спеціалістами, які нерідко мають опозиційні точки зору по різних аспектам комерційної концесії;

- у разі обслуговування суб'єктів франчайзинга диференційованими банківськими підрозділами вартість послуг для компаній, що діють в області комерційної концесії, стає вищою у зв'язку з високою собівартістю послуг для самого банку;

- можливість більш якісної розробки ексклюзивних схем та продуктів, що надаються суб'єктам комерційної концесії, а також здійснення великомасштабних маркетингових компаній в області франчайзинга спеціалістами, що досконально знають ринок пільгового підприємництва та мають досвід роботи в якості менеджерів франчайзингових компаній або національних франчайзингових асоціацій;

– складність розробки кредитною організацією комплексної моделі обслуговування суб'єктів франчайзинга через неорганізованість та внутрішню конкуренцію в спільній роботі різних перекислених вище відділів банку, ймовірність виникнення яких достатньо велика.

В українському законодавстві поняття договору франчайзингу не існує. Відсутні і нормативні акти, що описують франчайзингові відносини. В Україні франчайзингова діяльність регламентується тільки комерційної концесією. У цивільному законодавстві договором франчайзингу відповідає договір комерційної концесії. Але, як видно з малюнків та діаграм, франчайзингова діяльність в Україні розвивається швидкими темпами.

Особливістю обслуговування франчайзі та франчайзерів є можливе застосування оригінальних кредитних схем: кредитування франчайзерів з використанням механізму факторинга, кредитування франчайзі комерційним банком під поручительство франчайзера або «асоціацій франчайзі», використання механізму венчурного інвестування, кредитування суб'єктів франчайзинга під заклад їх приватної власності з використанням гарантій третіх осіб, надання кредитів франшизам з використанням схем страхування кредитних ризиків великими страховими компаніями.

УДК 338.42

Журавльова С. М.

старш. викл. ЗНТУ

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ГОТЕЛЬНОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Постійні інновації в процесі виробництва товарів і послуг – обов'язкова умова розвитку або навіть виживання підприємства в умовах жорсткої конкуренції. Приступаючи до створення нових видів продукції, менеджерам і головним фахівцям необхідно приділяти більше уваги її концептуальному змісту, чим виробничому циклу її створення. На кожному підприємстві існує набір стандартних технологій, по здійсненню поточних операцій і обслуговуванню гостей. Але їх наявність не забезпечує підприємству конкурентних переваг. Тому керівництво кожного великого готелю намагається знайти нові технологічні розробки для своїх проєктів. Якщо ще кілька років тому такі технологічні нововведення були пов'язані з можливими змінами в проведенні операції без втручання комп'ютерних технологій, то зараз цей процес немислимий без останніх новітніх розробок в області інформатики. На ринку з'являється безліч продуктів, таких як автоматизовані системи управління, які дозволяють полегшити роботу персоналу і зробити її ефективнішими.

Інновації в готельному бізнесі є економічно доцільними та ефективними за умови, якщо вони приносять готелю додаткові доходи, забезпечують кон-

курентні переваги на ринку, підвищують частку ринку, знижують витрати, вдосконалюють процес обслуговування, підвищують ефективність роботи окремих підрозділів та готельно в цілому.

Провідні технології можуть змінити розстановку сил в галузевій конкурентній боротьбі. Провідна технологія на етапі її впровадження являється, як правило, власністю, know-how одного гравця на ринку. Вдала провідна технологія здатна зробити переворот на ринку і вивести в лідери її носія, навіть якщо тій не був таким раніше. Тому готелям-лідерам важливо не пропустити появу нових провідних технологій на ринку.

Сучасний готель поступово перестає бути місцем тимчасового перебування гостей і відкриває доступ у світ високошвидкісних комунікацій, цікавих розваг і сервісу на високому рівні. Одній з останніх розробок в області розвитку ІТ-технологій для готельного бізнесу стало рішення Cisco Systems – «мережевий готель», що дозволяє готелям різної міри зоряності значно розширити об'єм що надаються постояльцям послуг і збільшити економічну ефективність свого бізнесу. Зрештою управління бізнесом на основі високих технологій дозволяє готелям отримувати додаткові конкурентні переваги, запропонувати клієнтам найширший пакет послуг, притягнути додаткових клієнтів і значно прискорити процес повернення інвестицій в ІТ.

Застосування нових технологій, що зменшують витрати виробництва і забезпечують підвищений комфорт споживачеві, повинні стати пріоритетними для готельних компаній. Застосування цих технологій забезпечить приплив нових клієнтів і дозволити розширити займаний готелем сегмент ринку. Крім того, оскільки процес глобалізації триває і набирає темпи, то готель, включений в «правильну» систему бронювання, отримає безперечні конкурентні переваги.

Забезпечення технологічного нововведення, що підвищує комфорт обслуговування, та збільшує безпеку і надійність продукту або послуги, є основними маркетинговими вигодами. Значення і місце технологічної сфери в індустрії гостинності величезні. Технології, які полегшують процес купівлі і наявності попиту на якісніший продукт або послугу, зроблені із застосуванням технологічних нововведень, представляють не лише виробничі тонкощі, але і насущну ринкову потребу ХХІ століття.

Підприємством готельного господарства варто управляти таким чином, щоб у ньому створювалася атмосфера сприйняття нового не як погрози, а як сприятливої можливості. Кожний працівник повинен усвідомити, що нововведення – це кращий засіб зберегти й зміцнити підприємство. Більше того, необхідно зрозуміти, що нововведення – це гарантія зайнятості й благополуччя кожного працівника. Організація інноваційної діяльності на основі зазначених принципів дозволить підприємству готельного господарства просунутися вперед і домогтися успіху.

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ У СФЕРІ СТРАХУВАННЯ

Розвиток туристичного бізнесу є важливим економічним показником кожної країни. Його зростання забезпечує зміцнення іміджу країни та приріст валютних надходжень, розширює внески у платіжний баланс, сприяє підвищенню рівня зайнятості населення, тощо.

В Україні, що має значний потенціал щодо розвитку в'їзного туризму, туристичний бізнес розвивається у напрямі виїзного туризму, тобто туристичні підприємства займаються переважно організацією турів за кордон.

Причина такого низького проценту покриття туристичного ринку криється не у кількості компаній, а в ефективності їх роботи, у тому, наскільки їм довіряють. Високий рівень довіри та сформований на її основі соціальний капітал є значним резервом підвищення ефективності діяльності туристичних компаній. Саме він стає рушійною силою в умовах співіснування великої кількості туристичних компаній на одному ринку.

Поняття соціального капіталу одержало цілісний розгляд в роботах таких зарубіжних авторів, як Дж. Колеман, Ф. Фукуяма, Р. Патнем, С. Дурлауф, Г. Лоурі, Н. Лін. Широкого вивчення набуло це явище серед російських науковців, таких як Н. Лебедева, В. Гасій, П. Козирева, А. Коньков, Н. Піцкі, А. Попович, С. Раєвський тощо. Серед вітчизняних науковців необхідно відмітити праці М. Горожанкіної, М. Дороніна, О. Лазаренко, М. Лесечка, М. Небави, Л. Сергєєвої.

Щодо специфіки соціального капіталу у різних економічних сферах, то це питання залишається маловивченим сучасними науковцями. Одним з небагатьох є дослідження автора, щодо особливостей формування соціального капіталу у сфері страхування.

Так як головним фактором вибору туристичної компанії є також довіра, представляється доцільним розглянути соціальний капітал як ресурс ефективного управління саме туристичними компаніями.

Згідно визначення автора, соціальний капітал туристичної компанії є особливою формою капіталу, що базується на системі її внутрішніх і зовнішніх зв'язків, кожен з яких є джерелом довіри, яка в процесі функціонування компанії дає змогу зменшувати трансакційні витрати.

Вимірювання соціального капіталу є складною задачею, для розв'язання якої необхідно застосовувати апарат сучасної математичної, економічної та соціологічної науки, зокрема для визначення інтегрального коефіцієнту довіри, розробки моделей і методів управління.

У данному дослідженні планується показати як на основі моделі структури довіри клієнтів до туристичної компанії та отриманого завдяки їй коефіцієнту довіри, можливо корегувати управління компанією.

При проведенні анкетування було визначено, що довіра клієнта до туристичної компанії формується за допомогою трьох основних факторів: її надійності, якості її послуг та рівня обслуговування.

Планується виконати декомпозицію до показника, що кількісно вимірюється і може бути змінений компанією внаслідок управління. В результаті отримаємо багаторівневу ієрархічну структуру. Далі застосовуючи вже описану у попередніх статтях процедуру зважування елементів побудованого графу коефіцієнтами відносною важливості, запропонуємо процедуру оцінки значень елементів та розрахунку інтегральних показників, що виконується шляхом згортанням показників.

На першому етапі зважування показників проводиться на основі згортання показників з нижчого на вищий рівень на основі підрахунку даних конкретної компанії, не беручи до уваги результатів анкетування її клієнтів. Передбачається визначення процентного відношення важливості на кожному з рівнів.

На другому етапі представляється необхідним присвоїти коефіцієнти відносною важливості у процентному співвідношенні на основі даних анкетування, причому окремо для нових клієнтів та для тих, що вже давно є клієнтами компанії.

Зіставивши результати двох етапів дослідження, ми отримаємо об'єктивну картину діяльності туристичної компанії та завдяки думці клієнтів визначимо, що треба скорегувати для того, щоб отримати найбільший коефіцієнт довіри.

В майбутньому цікаво порівняти структурні моделі довіри клієнтів до страхової та туристичної компанії на предмет збереження структурами властивостей самоподібності та виявлення середнього рівня інтегрального показника, що є досяжним для українських компаній.

УДК 37.016:796

Булатов С. В.

ст. викладач ЗНТУ

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ

Здоров'я є інтегральною характеристикою особистості і визначає якість життя. За останні роки проблема збереження здоров'я дітей та молоді, їх оздоровлення та профілактика найбільш розповсюджених хвороб є предметом фундаментальних наукових досліджень.

Охорона здоров'я в усьому світі, в тому числі і в Україні, прагне розвивати, охороняти та зміцнювати людське здоров'я. Цьому сприяє профілактичний хара-

ктер сучасної медицини, розповсюдженість кваліфікованого безкоштовного лікування, загальнодоступність медицини, широка мережа лікувально-профілактичних закладів (санаторіїв, профілакторіїв тощо). Особливе місце у системі охорони здоров'я належить фізичній культурі та спорту, а отже, і фізичному вихованню.

Основні підходи до формування здорового способу життя та зміцнення здоров'я визначаються державою. Вона координує і випускає ряд законів, указів, постанов, програм і концепцій, які сприяють розвитку, зміцненню здоров'я та здорового способу життя кожної людини і суспільства. Так, у програмі «Діти України», наголошується, що здоров'я підростаючого покоління – це інтегративний показник суспільного розвитку, могутній фактор впливу на економічний і культурний потенціал країни. У науковій літературі здоровий спосіб життя визначається як «комплекс оздоровчих заходів, що забезпечують гармонійний розвиток та зміцнення здоров'я особистості».

Для повного розуміння навичок здорового способу життя потрібно розглянути поняття «здоров'я» та «здоровий спосіб життя».

Так, найбільш поширеним й вживаним в науковій літературі є визначення поняття «здоров'я», прийняте Всесвітньою організацією охорони здоров'я: «Здоров'я – це стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороб і фізичного дефекту».

Робоча група ВООЗ у новій концепції здоров'я пропонує нове тлумачення цього поняття, як «ступеню здатності індивіда чи групи, з одного боку реалізувати свої прагнення і задовольняти потреби, а з другого – змінювати середовище чи кооперуватися з ним. Тому здоров'я розглядається як ресурс, а не мета життя».

Аналіз літературних джерел показав, що існують складові здоров'я, а саме: фізичне, психічне, соціальне і духовне здоров'я. Вони є важливими складовими здоров'я людини та потребують встановлення гармонійних стосунків з різними суб'єктами соціуму.

У Великій Радянській енциклопедії «здоровий спосіб життя» розглядається як результат дій багатьох внутрішніх і зовнішніх чинників, об'єктивних і суб'єктивних умов, що сприятливо впливають на стан здоров'я.

Автори валеологічного словника пропонують розглядати «здоровий спосіб життя» як поведінку, що базується на науково обґрунтованих валеологічних та санітарно-гігієнічних нормативах, спрямованих на збереження та укріплення здоров'я, формування валеологічного світогляду та світорозуміння.

Важливим є також визначення поняття «навички здорового способу життя». Вивченню формування навичок присвячено багато робіт з психології (Петровський К. К. , Ломов Б. Ф. , Леонт'єв О. Н.). Так, у «Психологічному тлумачному словнику» «навичка» розглядається як дія, сформована шляхом повторення, яка характеризується високим ступенем освоєння та відсутністю поелементного свідомого регулювання і контролю.

А. В. Петровський розглядав «навичку» як спосіб виконання дії, що став частково автоматизованим в результаті багаторазового інваріантного повторення, який легко, швидко та точно реалізується.

Таким чином, ми бачимо, що навичка формується шляхом багаторазового повторення дії й має певні етапи. Людина може набувати навички у різних сферах її життєдіяльності, у тому числі, й здорового способу життя. Враховуючи уявлення про навички та здоровий спосіб життя, сучасні дослідники пропонують власні визначення поняття «навичка здорового способу життя».

УДК 332.12

Вертегел Р. С.

старш. викл., ЗНТУ

ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО БРЕНДУ

Конкурентоспроможність регіону визначається ступенем його «брендування», бренд регіону є найактивнішою категорією ринкової економіки в цілому. Посилення конкурентоспроможності регіонів України невіддільне від процесу формування привабливого образу та репутації регіону, формування регіонального бренду.

Метою даної роботи є вивчення особливостей формування регіонального бренду. Розглянути основні поняття і значення регіонального бренду, процес формування регіонального бренду.

Бренд території (регіону) – це:

- унікальний емоційно-позитивний образ, обумовлений природними, історичними, виробничими, соціально-культурними та ін. особливостями території, що став широко відомим громадськості;

- підвищений суб'єктивний рівень цінності території для споживача і його задоволеності, формований через позитивні асоціації, які спонукають до споживання території і нагадують про неї;

- найважливіший фактор конкурентних переваг і доходів території, цінний актив національної / регіональної економіки.

Бренд регіону може включати в себе офіційну символіку (прапор, герб, гімн), а також фірмовий стиль (логотип і т. д.).

Формування регіонального (територіального) бренду – це процес формування і управління брендом; він включає в себе його створення, посилення, просування, оновлення, можливе репозиціонування, ребрендинг. Брендінг території передбачає використання технологій формування особливого її образу і ставлення до неї цільової аудиторії. Він є кращим способом її ідентифікації, виділення серед інших країн/регіонів, залучення до неї уваги потенційних споживачів і в кінцевому підсумку – найважливішим способом реалізації конкурентних переваг території.

Значно трансформувати імідж території, сформувати бренд країни/регіону/міста можливо тільки паралельно з проведенням реальних заходів, що додають нові риси «особі» території, паралельно з формуванням її репутації.

Основні завдання для формування регіонального бренду:

- зменшити залежність від неконтрольованих факторів (зовнішня політика);
- використовувати сформований імідж (туристична привабливість);
- вивести на перший план нематеріальні (гуманітарні) активи.

Особливу роль у формуванні бренду регіону можуть зіграти його туристичні можливості. На регіональному рівні Запоріжжя однозначно віднесено до однієї з багатьох «туристсько-рекреаційних зон» України, що може бути закріплено таким чином «Запоріжжя туристичне».

Однак, для формування системи туристичних брендів слід суттєво більше, ніж просте багаторазове пред'явлення наявних культурно-історичних пам'яток і об'єктів.

Саме цим може бути продиктована необхідність створення спеціальної креативної групи.

Необхідно формувати нову модель розвитку економіки регіону на основі проєктного підходу, який повинен включати в себе:

- подієвий брендинг, що дозволяє зменшити сезонні коливання потоків гостей регіону і просувати конкурентні переваги регіону;
- створення умов для розвитку необхідної інфраструктури;
- формування та просування «зонтичного бренду» регіону в цілому, як необхідна умова підвищення її популярності і привабливості.

В існуючих умовах роботу по формуванню регіонального бренду можна проводити двома способами підходами:

Перший підхід (внутрішній орієнтир) передбачає визначення ключової особливості території регіону, яка стає основою для формулювання «зонтичного» бренду. На основі «парасольки» розробляється комплекс регіональних продуктових брендів і «брендів місць і подій». Методика роботи: визначити найбільш привабливі сторони і образи запорізького регіону, створювати на їх основі унікальний і впізнаваний бренд регіону. Принцип: дивимосся, що у нас вже є – і пропонуємо це світові.

Другий підхід (зовнішній орієнтир) припускає аналіз зовнішнього середовища і виявлення перспективних можливостей, ринкових ніш, які можуть бути використані для розвитку регіону. Даний підхід орієнтований на залучення території в міжнародний поділ праці і використання вигод її географічного положення, забезпечуючи включення регіону в світові та державні проєкти та процеси.

Методика роботи: виявити можливості реалізації вже існуючих державних і світових тенденцій (економічних, культурних, соціальних) для реалізації на своїй території, виявити перспективні ринкові ніші для розробки нових проєктів. Принцип: аналізуємо, що затребуване в світі – і пропонуємо йому це. Отже, другий підхід має суттєво більшу економічну перспективу.

ОСНОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В ЕКСКУРСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Правове регулювання екскурсійної діяльності в Україні поки що далеко від досконалості. Закон України «Про екскурсійну діяльність» знаходиться в стадії розробки і здійснення екскурсійної діяльності фактично регулюється тією мірою, в якій встановлено законодавчі засади туризму. При цьому під нормативно-правовою базою туризму розуміють сукупність загальнозаконодавчих, галузевих і нормативних документів, які регулюють туристичну діяльність.

Організація екскурсійного обслуговування в правовому полі відбувається в умовах урахування широкого кола питань. Вони включають дотримання:

- загальних положень правової бази регулювання туристичної діяльності в Україні;

- правового статусу туриста і екскурсанта (порядок в'їзду/виїзду та перебування в Україні, страхування та медичної допомоги, забезпечення безпеки, права та обов'язки туристів і екскурсантів);

- організації туристичного підприємництва;

- організаційно-правових основ діяльності (праця та соціальне страхування, оподаткування, використання земель та плати за землю, ведення розрахунків в іноземній валюті, бухгалтерський облік);

- міжнародних правових актів регулювання туристичної діяльності, а також відповідних стандартів.

Крім того, важливою складовою нормативно-правової бази здійснення екскурсійного обслуговування виступає законодавство щодо юридичної відповідальності за порушення законодавства в галузі туризму, її основи визначають Кримінальний, Цивільний, Господарський Кодекси, а також Кодекс України про адміністративні правопорушення.

З юридичної точки зору, Закон – «Про туризм» 15.09.95 р. недостатньо конкретно визначав зв'язок з цивільним та іншим законодавством, особливо в контексті чіткого визначення обов'язків і прав туристів, підприємств з надання туристичних послуг, а також процедури компенсацій як українським, так і закордонним партнерам. Як з точки зору теорії юриспруденції, так, власне і практики туристичної діяльності, українська влада продемонструвала однобічний підхід. Закріпивши необхідність заходів забезпечення безпеки туристів, так і не було сформовано підґрунтя для того, щоб туристи відчували захищеність своїх прав, завдяки встановленню відповідної системи юридичних інструментів.

Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про туризм» 18.11.03 р. Статтею 25, на відміну від попереднього, визначає права та обов'язки

як туристів, так і екскурсантів. При цьому слід відзначити, що впродовж 9-ти років, які відділяють прийняття відповідних законів, формулювання як прав, так і обов'язків набуло більшої чіткості і деталізованості. До того ж чинний закон окремою статтею (Стаття 15) визначає обов'язковість фінансового забезпечення цивільної відповідальності (гарантія банку або іншої кредитної установи) туроператорів і турагентів перед туристами для забезпечення прав та законних інтересів громадян – споживачів туристичних послуг. Закон визначає, що така відповідальність стосується збитків, що можуть бути заподіяні туристу в разі виникнення обставин неплатоспроможності чи внаслідок порушення процесу про визнання банкрутом як туроператора, так і турагента, які пов'язані:

- стосовно туроператора – з необхідністю покриття витрат туриста з його повернення в місце постійного проживання (перебування), відшкодування вартості ненаданих послуг, передбачених договором;

- стосовно турагента – з необхідністю відшкодування вартості ненаданих послуг, передбачених договором.

Нині законодавче встановлено, що мінімальний розмір фінансового забезпечення туроператора має становити суму, еквівалентну не менше ніж 20000 євро; туроператора, який надає послуги виключно з внутрішнього і в'їзного туризму – 10000 євро; турагента – 2000 євро. При цьому визначено, що відшкодування збитків, заподіяних туристу в разі виникнення обставин неплатоспроможності туроператора (турагента) чи внаслідок порушення процесу визнання його банкрутом, здійснюється відповідною кредитною установою на підставі заяви туриста, договору на туристичне обслуговування (ваучера) та документів, що підтверджують невиконання туроператором (тур-агентом) договірних зобов'язань. Конкретизують механізми реального захисту прав споживачів і положення Статті 20 стосовно істотних змін обставин, які дозволяють вимагати внесення змін або розірвання договору.

Між тим, усі зазначені положення не можна визнати такими, що безпосередньо стосуються правового регулювання екскурсійної діяльності.

УДК 669 (477.64)

Бут Т. В.

викладач ЗНТУ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕТАЛУРГІЙНОГО КОМПЛЕКСУ РЕГІОНУ

Запорізька область входить в п'ятірку лідерів серед українських регіонів за обсягами зовнішньої діяльності, яка є важливою і невід'ємною сферою господарської діяльності металургійного комплексу регіону. Тому, зовнішньоекономічну діяльність необхідно розглядати в якості істотного чинника розвитку регіону.

Під зовнішньоекономічною діяльністю розуміють діяльність суб'єктів України та іноземних суб'єктів господарської діяльності (іноземних підприємств), яка заснована на взаємовідносинах і здійснюється або на території України, або за її межами.

Оцінка ефективності експорту повинна здійснюватися на підставі таких показників, як обсяги експорту продукції, прибуток від зовнішньоекономічної діяльності. Варто зазначити, що окрім обсягів експорту, на величину прибутку впливають внутрішні і зовнішні фактори (зміна цін на сировину і кінцеву продукцію, зміна собівартості продукції, її структура, асортимент, якість продукції, поточний курс акцій, ставки податків та митних тарифів).

Дослідивши дані експорту за 2009–2011 рр. слід зазначити, що експорт товарів запорізьких металургійних підприємств зріс на 43,7%, хоча кількість підприємств-експортерів зменшилась з 20 у 2009 р. до 14 у 2011 р., тобто на 30%. Це свідчить про концентрацію експортної діяльності запорізьких металургійних підприємств, які змогли зберегти свої конкурентні позиції на світових галузевих ринках. Слід зазначити, що лише 30% збуту металургійної продукції складає експорт на внутрішньому ринку регіону, де основними споживачами продукції є виробники зварювальних труб, підприємства автомобільного, сільськогосподарського, транспортного машинобудування, виробники побутової хімії. Вочевидь незайнятою нішею для регіону залишається ринок країн Африки. Отже, труднощі експортерів Запорізької області збуту металопродукції пов'язані не тільки і не скільки з певним погіршенням кон'юнктури на світових ринках, а, в першу чергу, обумовлюються невмінням проводити глибокі комплексні дослідження світових ринків з позиції сучасного маркетингу та приймати виважені рішення щодо просування продукції на світові ринки. У той же час високі тарифи на транспортні послуги в Запорізькому регіоні обумовили зміну траєкторії основних потоків російських вантажів у західному напрямку через порти і транспортні магістралі Білорусії і країн Балтії. Тому, необхідним для металургійних підприємств регіону, які традиційно були орієнтовані в основному на російського споживача, удосконалити цінову політику в нашій країні та відновити втрачені господарські зв'язки з російськими партнерами.

Дослідивши імпорт товарів за 2009–2011 рр. зазначимо, що спостерігається тенденція росту цього показнику у 2,5 рази. Тому ця залежність регіону від імпорту металургійної продукції розвинених країн засвідчує про несприятливий стан розвитку металургійного комплексу, а саме відсутності сировини, яка відповідає світовим стандартам і не задовольняє потреби іноземного споживача. Причиною цього є відставання в інноваційному та технологічному розвитку металургійних підприємств регіону. Оскільки це спричиняє необхідність зростання фізичних обсягів капітальних вкладень (який в останні роки в регіоні навіть перевищував середньосвітові показники), а також кардинальної зміни технологічної структури виробництва на всіх металургійних переділах, що припускає масштабну ліквіда-

цію морально застарілих виробництв, впровадження новітніх, високоефективних технологій виробництва чавуну, сталі та готового прокату, освоєння нових видів продукції з високим рівнем споживчих властивостей і затребуваних сучасним світовим ринком, можна стверджувати, що існує нагальна потреба модернізації металургійних підприємств.

Все вищевказане дає змогу стверджувати про необхідність впровадження енергозберігаючих технологій, переведення виробничого циклу з мартенівських печей на конвертерний спосіб виробництва сталі, не дивлячись на те, що реконструкція потребує часу і значних капіталовкладень. Оскільки очікувати значного зростання внутрішнього споживання не доводиться, та скорочення споживання металопродукції промислово розвиненими країнами призводить до необхідності пошуку нових ринків збуту, тому для цього потрібно провести широкомасштабну реконструкцію галузі. Одним з таких напрямків, котрим займається управління зовнішніх зносин та зовнішньоекономічної діяльності облдержадміністрації, – це виявлення нових ніш і сегментів іноземного ринку, на які потенційно можуть орієнтуватись запорізькі металургійні підприємства.

УДК 725 (04/14)

Yakovlyva A. Y.

викладач ЗНТУ

EVOLUTION OF CIVIL ARCHITECTURE IN WESTERN EUROPE DURING MIDDLE AGES

During Early Middle Ages (period between 5th and 10th century) big part of Europe has been struggling to overcome the consequences of barbarian invasions. Lack of roads hampered the development of medieval towns and commerce. Most early medieval towns were small in size and population, as well as poor. Food products, iron, wood and other necessities were produced locally and without the development of commerce no large cities can be formed. The later period of 10th to 15th century brought the commerce development and as a result - the development of medieval cities.

Mostly medieval towns were located where previous Roman colonies used to be or next to big monasteries and castles. They also often occupied the areas on hillsides or river-banks. As a result streets were often irregular – steep and crooked, mostly unpaved with changing width. Medieval towns were often surrounded by moat and stone walls with towers. Towers were round or square and together with moat were designed for town defense. The town gates were the only way to enter the town and during the night they were kept closed. The main town streets started at those gates. Streets were busy and crowded and due to lack of organized building planning often had obstacles, preventing clear passage. This

resulted in appearance of first development regulations. For example a horseman with a lance across the horse saddle should have been able to ride along at least one street in the city without hitting anything. Any obstacles and parts of buildings, preventing the clear pass, had to be demolished.

Not many large stone buildings were built during Early Middle Ages. Mostly those were castles and cathedrals. Town houses of rich people looked like small fortresses. Common people houses were often built from wood and as a result were a constant fire hazard. They often had a courtyard and a granary. Due to expanding town population and lack of land the houses were multi-storied. When a story was added to a house, the second story projected out over the first, and so on. As a result the houses, located on different sides of the street often almost met in the middle and formed a tunnel-like passage over the street. The first floors often housed shops, while upper floors contained living quarters. House roofs were often decorated with turrets and gables. Some houses had balconies and erkens, depending on the climate, common for the country in question.

Half-timbering was gaining popularity in Germany during that period. Buildings would often have a timber frame displayed on the outside of the building. Sometimes the ground level of the building would be made of stone while top levels would have a timber frame. Spaces between timbers were filled with wattle and daub, loam, brick or rubble.

The evolution of medieval towns was assisted by development of trading guilds. By the end of 12th century guilds were well-organized and actively spread across Italy and France and slightly less so in England and Germany. In medieval towns the appearance of guilds resulted in occupational street organization system. People of the same profession lived at the same street. Each trade had its common coffer, its banner, it had its patron saint and own regulations.

The churches of Medieval towns, besides their main religion-related function, were also the center of town life. The parish church usually had central location - in the Market Place, close to the Common House or Guild Hall. The church bell would ring not just to call people to a mass, but also to announce the opening of the market, in case the city was attacked or in case of fire, to call people to participate in a general assemble, etc. Originally churches also served as Common Halls where common lands were divided, mayors elected, legal cases discussed and argued out and justice delivered. The seats in the churches were assigned according to the status of citizens.

Medieval churches and cathedrals were built by the best architectures and vast amounts of money were normally spent on church constructions. Churches of Middle Ages represent best the elements of architecture styles common during that period of time.

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ Й УПРАВЛІННЯ В ТУРИСТИЧНОМУ БІЗНЕСІ

Туристський бізнес тільки починає свій розвиток, саме тому наявність стратегічного планування та управління може значно підвищити дохід турфірми. Ця тема дуже актуальна, тому що наша країна зараз тільки починає розвивати туристичний бізнес, і саме зараз їй потрібні кваліфіковані працівники в туристичній галузі. До того ж тема роботи визначається важливістю проблем стратегічного планування та управління турфірми в умовах нерозвиненого ринку туристських послуг.

Багато вчених займалося проблематикою стратегічного планування та управління. Зокрема, І. Ансофф трактує стратегічне управління як логічний і аналітичний процес визначення майбутнього становища підприємства в залежності від зовнішніх умов діяльності. С. Дау називає стратегічне управління передбаченням ситуації в майбутньому. Одним з засновників стратегічного менеджменту є американський економіст І. Ансофф. Він розробив характеристику стратегій. Також над цією проблематикою працювали американські дослідники Дж. Р. Еванс та Б. Берман.

Стратегічне планування є набором дій і рішень, які робить керівництво, котрі ведуть до розробки специфічних стратегій. Стратегія є детальним комплексним планом для подальшого формування діяльності фірми. Стратегічне управління є дуже важливою часткою доброго іміджу фірми. Також стратегічне управління значною мірою сильно впливає на здатність фірми отримувати добрий прибуток у кінцевому результаті.

Стратегічне планування визначає, чого і коли прагне досягнути організація. Але для цього важливо знати, як реалізувати стратегію, тобто забезпечити ефективне оперативне (поточне) планування.

Для стратегічного планування надзвичайно важливими є етапи стратегічного планування, а також створення бізнес плану, який може значно покращити управлінські справи фірми. А щодо самого стратегічного управління, то воно є значною та великою часткою гарантованого успіху фірми.

Таким чином, можна зробити висновок, що стратегічне планування є головним важелем для формування подальшої роботи фірми. А своєчасно скоригована стратегія є однією із запорок успішної діяльності організації. Бізнес план дає можливість своєчасно вживати заходи щодо вирішення проблем, що виникають. Стратегічне управління має дуже велике значення для успішного функціонування фірми. Воно являє собою міцний фундамент для подальшого її розвитку.

МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ТУРИСТИЧНОЇ ФІРМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сьогодні для національного туристичного ринку характерна жорстка конкурентна боротьба за клієнта, так як збільшилась кількість туристичних компаній, тому що є попит на туристичний продукт. Індустрія туризму багато в чому залежить від уміння працівника пропонувати та продавати туристичний продукт. Аналіз економічних досліджень в області туристичного бізнесу показав, що вдосконалення управління туристською організацією, повинно приділяти увагу питанням навколишнього середовища, туристичного ринку, конкуренції та клієнтській базі. Однак, головні зусилля управління в індустрії туризму повинні бути спрямовані на її персонал.

Таким чином, ефективне управління людьми перетворюється в одну з найважливіших функцій туристської організації – у функцію управління персоналом. Мета управління персоналом в індустрії туризму полягає в тому, щоб мотивувати працівників на надання клієнтам якісного обслуговування. А це неможливо без відповідної координації дій персоналу, мотивації і формування корпоративної культури, це і пояснює актуальність теми роботи.

Проблемами мотивації персоналу та створення мотиваційного механізму займають важливе місце в менеджменті і досліджувалися багатьма вченими. Свої роботи проблемам мотивації персоналу присвятили такі вчені: Ф. Тейлор, Р. Лікерт, Д. Мак-Грегор, В. Вакуум, А. Маслоу, Е. А. Локс, Ф. Герцберг, та інші. Вітчизняними вченими які займаються проблемами мотивації в ринкових умовах, можна виділити О. С. Афоніна та І. І. Гаудж.

Не існує єдиних методів мотивації персоналу. Однак, будь-який метод, застосовуваний керівником, заснований на обраній фірмою стратегії керування людськими ресурсами. Полярні стратегії («Теорія Х» і «Теорія Y») були сформульовані Д. Макгрегором. У. Оучи додав до них «Теорію Z». Більшість популярних методів раціональної мотивації засновано на принципах цих теорій. Це означає, що вибір конкретного методу мотивації, у першу чергу, повинна визначати загальна стратегія керування персоналом.

Можна виділити декілька напрямів по роботі з персоналом, реалізація яких покращить мотивацію персоналу туристичної фірми:

1. Створення регламентних документів, регулюючих роботу персоналу, таких як, Положення про відділи і посадові інструкції. Першорядне завдання полягає у впорядковуванні діяльності Компанії за допомогою побудови цілісної і несуперечливої системи управління.

2. Розробка ефективної системи мотивації із застосуванням різноманітних методів матеріального і нематеріального стимулювання для персоналу всіх рівнів.

3. Побудова ефективної системи пошуку, відбору і найму, а також системи розстановки кадрів.

Для ефективного управління таким ресурсом як люди, менеджеру необхідно виділити визначені параметри роботи, які можуть впливати на виконавців (психологічні, фінансові, заохочувальні і т. д.), тим самим мотивуючи або демотивуючи їх. Грамотно спроектована робота повинна створювати внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску у реалізацію продукції.

УДК 658.310.82:338.48

Погребна В. А.

студ. гр. МТУ-118м, ЗНТУ

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА СФЕРИ ТУРИЗМУ

В сучасних умовах трансформації економіки України, важливе значення для розвитку туристичної галузі має міжнародний туризм, однак туристичний ринок України на світовому туристичному ринку представлений недостатньо. Таке становище багато в чому зумовлене проблемами в менеджменті системи управління персоналом підприємства сфери туризму.

Тому для виходу України на достатній конкурентоспроможний рівень є актуальною проблемою створення ефективної системи управління та удосконалення системи управління персоналом сфери туризму.

Проблеми та особливості управління персоналом підприємств туристичної сфери послуг висвітлено в роботах вчених Д. Б. Богині, Л. П. Дядечко, В. А. Квартального, Н. І. Кабушкіна, В. Н. Акішина, А. М. Колота, Ю. В. Прушинського, А. А. Крилова, Ф. І. Хміля, Г. В. Щокіна та ін. У своїх роботах автори досліджують сутність і зміст поняття управління персоналом, відображають особливості управління, що обумовлені впливом різних чинників і систем структурної організації підприємства, пропонують різні методичні підходи до оцінки ефективності використання персоналу в системі кадрового менеджменту.

На жаль на сьогоднішній день керівництво туристичних підприємств не враховують наукові підходи щодо управління персоналом, у зв'язку з цим деякі керівники підприємств використовують стилі управління згідно з особистими якостями (авторитарний, демократичний, номінальний).

Науковий менеджмент включає розробку кадрової політики, стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу та ринку праці, кадрове плануван-

ня, прогнозування потреб у персоналі, організація реклами та встановлення взаємодії із зовнішніми організаціями, що забезпечують підприємство кадрами.

Але інноваційний менеджмент має включати такі шляхи покращення системи управління персоналом як:

- запроваджувати зарубіжний досвід в управлінні плануванням персоналу;
- розглядати персонал, як основне джерело підвищення ефективності обслуговування та рушійну силу, завдяки якій організація досягає необхідного рівня конкурентоспроможності;
- підбір персоналу здійснювати за такими основними критеріями, як освіта, практичний досвід роботи, психологічна сумісність, уміння працювати в колективі;
- вивчати сильні і слабкі сторони особистості працівника і підбирати для нього відповідне робоче місце;
- підготовлювати та навчати кадри для власних потреб;
- залучення працівників з інших організацій;
- керування системним підходом в управлінні персоналом, тому що він надасть змогу оперативніше реагувати на непередбачені події, запобігти небажаним наслідкам;
- підготовка та підвищення кваліфікації працівників мають тривати безперервно, з урахуванням цілей організації.

На сьогодні підвищення ефективності туристичного бізнесу провідні спеціалісти бачать у підвищенні якості управління персоналом туристичних організацій, що і визначає основну парадигму сучасного туристичного менеджменту – розвиток персоналу.

Шляхи удосконалення системи управління персоналом мають системний і цілеспрямований характер. Запровадження в практику сучасних методів управління персоналом дасть можливість ефективно підвищити систему управління персоналом, а також ще більше згуртувати команду професіоналів туристичної компанії.

УДК 658.01:640.41

Хлистун О. Р.

студ. гр. МТУ-118м, ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ В ГОТЕЛЯХ

Готельний менеджмент, став розвиватись відносно недавно: перші менеджери із спеціальною освітою з'явились лише в 20-і роки минулого століття, а впровадження сучасних методів управління почалося лише в середині XX століття. На сучасному етапі готельна індустрія, як галузь економіки, досить швидко розвивається, а готельний бізнес в цілому збільшує ВВП будь-якої країни. Отже, цей бізнес досить прибутковий, якщо правильно їм управляти.

З метою вивчення проблеми організації менеджменту в готельному бізнесі досліджувались фундаментальні основи менеджменту. Це обумовило звертання до праць Кабушкіна Н. І. , Бондаренко Г. А. , Папіряна Г. А. , Лісника А. Л. , Ляпіної І. Ю. , Котлера Ф.

Управління готельними підприємствами – важливий вид професійно-здійснюваної економічної діяльності, направленої на досягнення мети підприємства шляхом раціональної організації матеріальних, трудових, інформаційних ресурсів із застосуванням принципів, функцій і методів управління.

Серед головних принципів організації системи управління готельними підприємствами виділяються:

- орієнтація на виробництво послуг, згідно попиту гостей;
- організаційна структура управління повинна відображати його цілі і стратегію;
- постійне впровадження організації виробництва шляхом його спеціалізації та диверсифікації;
- поєднання прав та обов'язків, відповідальності та контролю в управлінні;
- швидка адаптація – здатність чітко реагувати на зміни попиту, вдосконалювати технологію виробництва, запроваджувати інновації;
- простота в управлінні – система сформована з незначної кількості рівнів управління, укомплектованих кваліфікованими спеціалістами, легкою для розуміння персоналом та пристосованою до певної форми управління;
- оптимальність в управлінні – організація повинна забезпечувати раціональні зв'язки між службами та персоналом;
- принцип керованості передбачає здатність керівників своєчасно приймати та доводити до виконавців ефективні рішення, добиватись чіткого їхнього виконання для досягнення поставлених цілей.

Відокремлюють чотири функції: планування, організація, мотивація й контроль.

Методи менеджменту поділяють на організаційно-адміністративні, економічні, соціально-психологічні.

До організаційно-адміністративних належать методи, які ґрунтуються на прямих обов'язкових для виконання наказах і рекомендаціях, директивних вказівках (нормативи, статuti, розпорядження).

Економічні методи базуються на свідомому використанні об'єктивних економічних законів і стимулів (система пільг та кредитів, система оподаткування, система матеріального стимулювання)

Соціально-психологічні методи – методи керування системою – спрямовані на регулювання соціально-психологічних процесів у колективі, підвищення активності працівників (планування розвитку колективу, виховання працівників, підтримання сприятливого психологічного клімату в колективі).

Таким чином, одним із головних завдань менеджменту підприємств готельного бізнесу є визначення мети, для досягнення якої формується, функціонує й розвивається організація як цілісна система.

Головною метою застосування методів, які діють на підприємстві, є формування в колективі позитивного соціального й психологічного клімату. А основними методами формування оптимального психологічного клімату колективу найчастіше виступають: стиль керівництва, культура управління та етика управлінської діяльності.

УДК 338.48:338.113

Гузій Д. О.

студ. гр. МТУ-118м, ЗНТУ

СТРУКТУРА ОСОБИСТОСТІ ЕФЕКТИВНОГО КЕРІВНИКА

Міждисциплінарний підхід, при якому точкою відліку в аналізі і вивченні будь-яких сфер діяльності завжди є керівник. Знання базової структури людини дає можливість з точністю аналізувати його психічну діяльність, а отже, управляти і створювати будь-яку необхідну функцію. Успішний керівник повинен мати повну інформацію про своє підприємство, про продукцію і послуги; людях, зайнятих на підприємстві; про конкурентів. Він повинен володіти управлінськими процесами і вміло розпоряджатися людськими ресурсами.

Оцінка особових якостей і проблем, пов'язаних з відбором керівників, є одним з найскладніших аспектів управлінської діяльності. Сьогодні фірми вирости настільки, що одноосібне управління ними стало практично неможливим. Посада керівника особливо вимагає творчого підходу, коли для досягнення результатів слід знайти зовсім нові рішення та ідеї. Він особливо необхідний там, де дії обмежуються діючими системами та процесами. Проблема особового зростання завжди є актуальною для кожної людини, оскільки процес самовдосконалення або стихійно, або цілеспрямовано йде постійно. Особливо це стосується керівних працівників, діяльність яких вимагає не лише самовдосконалення, але і оптимізації і керівництва процесом особового зростання підлеглих. Це націлює керівника на використання нових підходів до управлінської діяльності. Здійснення цих функцій неможливе без самовдосконалення самого керівника. У психологічній науці існує маса теоретичних і практичних напрацювань з проблеми особового зростання.

Структура ефективності характеризується багатьма якостями, які важко формалізуються (повноваження працівників, їх відповідальність, відносини між ними тощо). З цієї причини при побудові структури управління необхідно дотримуватися відповідних принципів. Чим складніший об'єкт управління, тим більш значну роль у формуванні його структури відіграють принципи управління, яким вона повинна відповідати.

З управлінської точки зору, енергія людини – це найважливіший ресурс, який є у розпорядженні управління. Керівники хочуть від своїх працівників позитивного використання енергії і внесення максимального вкладу в досягнення цілей організації. І якщо вони зможуть знайти сприятливе ставлення працівників до організації, вона може розраховувати на великі успіхи, але позитивна енергія може скорочуватись або збільшуватись під впливом регуляторів мотивації, які можуть викликати почуття незадоволеності. Керівник – це особа, яка керує ким-небудь або чим-небудь. Для організації – це людина, яка відповідає за весь підрозділ в цілому і спрямовує його працівників на виконання поставлених завдань. Ця людина повинна мати більш широкий погляд і здібності виконувати керівні дії у робочій групі. З кожним роком на керівників впливають все складніші чинники тиску як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Керівник повинен уміти керувати людьми різних здібностей і морального стану.

Постановка цілей допомагає сучасним керівникам вирішувати, що є найбільш необхідним і корисним. Але наявність особистих цілей не забезпечує вирішення всіх проблем. Тому при встановленні цілей прагнуть передбачити можливе майбутнє, а якщо обставини змінюються, то цілі, поставлені у минулому, стають ближчими або недосяжними. Мета успішного керівника, володіти розвиненим умінням приймати точні і прогресивні рішення у всіляких управлінських ситуаціях, здатного аналізувати економічну, організаційну і соціально-психологічну ситуацію на підприємстві з тим, щоб постійно підвищувати ефективність свого бізнесу.

Таким чином, можна зробити такі висновки. Керівник повинен мати визначений набір професійно важливих особистісних якостей. Крім того, у керівників додалось і багато зовнішніх функцій, у тому числі взаємодія з партнерами, профспілкою, державними і політичними діячами. Виконуючи цей обов'язок, сучасний керівник виступає в декількох ролях. Кожний керівник повинен вміти вирішувати проблеми, але навички вирішення проблем високого рівня необхідні там, де треба адаптуватись до мінливих обставин і проявляти інноваційний підхід.

УДК 338.48 65.012.2

Переверзева Ю. О.

студ. гр. МТУ-118м, ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ В ТУРИСТИЧНИХ АГЕНТСТВАХ

На теперішній час ми маємо велику кількість туристичних підприємств, які надають свої послуги туристам, це створює жорстку конкуренцію між ними. Менеджмент вчить тому, як, знаючи прийоми, способи і шляхи вирішення тих або інших управлінських завдань, добитися успіху для конкретного підприємства.

Одним з перших, хто охарактеризував управління як особливу сферу діяльності, був Сократ (470–399 рр. до н. е.). Проаналізувавши різні форми управління, він проголосив принцип його універсальності. Слідом за Сократом Платон (428–348 рр. до н. е.) класифікував форми державного управління і зробив спробу розмежувати функції органів управління.

Розвиток виробництва на рубежі XIX і XX ст. змусило по-новому поглянути на питання про управління. Заслуга в розвитку уявлень про державне управління в цей період належить А. Сміту, не тільки представнику класичної політичної економії, але і спеціалісти в галузі управління, проаналізувавши різні форми поділу праці та охарактеризувати обов'язки государя і держави. Проте справжнім основоположником науки управління по праву вважається Ф. Тейлор. Він виділив чотири групи управлінських функцій: вибір мети, вибір засобів, підготовка засобів, контроль результатів.

Принципи управління розробив Файоль, що розбив всі здійснювані на підприємстві операції на шість груп: технічні, комерційні, фінансові, охорона майна, або рахункові й адміністративні операції. Управляти по Файолю – це вести підприємство до мети, намагаючись найкращим чином використовувати його ресурси, забезпечуючи всі шість функцій. Таким чином, управління – це вміння передбачати (вивчати майбутнє і встановлювати програму дій); організовувати (матеріальний і соціальний); розпоряджатися (приводити в дію персонал підприємства); узгоджувати (пов'язувати і об'єднувати дії і зусилля); контролювати (спостерігати за виконанням встановлених і відданих розпоряджень).

Туризм як об'єкт управління має низку властивих тільки йому особливостей менеджменті вивчав Кіптенко В. К.

Ознайомившись з сутністю менеджменту слід зауважити, що туристичний менеджмент – це функція, вид діяльності в керівництві людьми в туристичних організаціях; це галузь людських знань, що допомагає здійснювати функції управління працівниками туристичної фірми. Туристичний менеджмент – це вміння досягати поставленої мети, використовуючи працю, інтелект, характер, мотивації працівників туристичної фірми.

Таким чином з точки зору специфіки діяльності турагентства можуть бути багатопрофільними (найбільш поширені), тобто здійснюють комплексне обслуговування будь-яких клієнтів, включаючи відпускників, відряджених і пр. і спеціалізованими, найпоширенішими з яких є комерційні турагентства, організуючі ділові поїздки для великих компаній, включаючи конгресного обслуговування, а також спеціалізуються в організації відпочинку.

Основне завдання турфірми – це якісна консультація клієнтів виходячи з їх запитів та підбір турів за критерієм «Ціна – Якість», допомога у проведенні відпустки. Так само існує ряд інших завдань:

– розширення продуктових можливостей на ринку з метою запобігти таку ж спробу конкурента;

- використання більш надійних постачальників замість довгострокових контрактів;
- обслуговування престижних споживачів;
- завоювання психологічного іміджу і позиції у споживачів.

Організація функціонує і розвивається, як складний організм. Постійно підпадаючи під вплив з боку зовнішнього середовища, пристосовуючись до змін. В широкому розумінні, туристичний менеджмент – це уміння досягати поставленої мети, використовуючи працю, інтелект, характер, мотивації працівників туристичної фірми. Слід зауважити, що, функції туристичного менеджменту реалізуються в першу чергу на рівні підприємств, які можуть мати різні організаційно-правові форми. Залежно від способу утворення (заснування) та формування статутного фонду в Україні виділяють підприємства унітарні та корпоративні.

УДК 640.41(075.8)

Остапець Д. С.

студ. гр. МТУ-139, ЗНТУ

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЯКОСТІ ГОТЕЛЬНИХ ПОСЛУГ

Якість обслуговування – це комплексна категорія, один з найважливіших показників ефективності функціонування готельних підприємств, об'єкт аналізу, планування і управління. Головною складовою всієї системи якісного обслуговування є якість готельних послуг. Згідно міжнародного стандарту ISO 9000, якість – це сукупність властивостей і характеристик послуг, які здатні задовольняти обумовлені або передбачувані потреби споживачів.

Японські фахівці виділяють п'ять структурних категорій якості обслуговування:

- внутрішню якість (непомітна для споживачів) – виявляється у якості організації послуг, технології обслуговування, функціональній взаємодії підрозділів;
- матеріальна якість (помітна для споживачів) – відображається в особливостях оформлення інтер'єру – дизайні, умеблюванні, білизні, якості посуду, використовуваних матеріалах та ін;
- нематеріальна якість – представлена рівнем загального комфорту, естетичним оформленням, наявністю музичного оформлення, реклами;
- психологічна якість – проявляється у дотримванні принципів гостинності обслуговуючим персоналом;
- тривалість обслуговування – охоплює час очікування, оперативність та швидкість обслуговування.

Американські фахівці якість обслуговування розглядають у складі трьох категорій:

- технічної якості – дотримання готельним підприємством стандартних вимог щодо матеріально-технічної бази: архітектури і планування будівлі, оформлення інтер'єру, забезпечення якісними меблями, необхідним обладнанням для водопостачання, постачання тепла, енергії, забезпечення інформаційними комунікаціями та ін.;

- функціональна якість пов'язується із здатністю персоналу якісно виконувати професійні обов'язки, відображає ефектні елементи в процесі обслуговування клієнтів – оперативність процесу бронювання, реєстрації і поселення, обслуговування у номерах та ін.;

- етична (соціальна) якість – це позиції підприємства на ринку, визначені на основі моніторингу ринку серед клієнтів, незалежних експертів, проведення соціологічних досліджень.

Якість готельних послуг повинна відповідати встановленим стандартам. Форма і зміст стандартів є критерієм якісного обслуговування. Критерій оцінки якості готельних послуг для клієнта – це ступінь його задоволення, тобто відповідність отриманого і очікуваного. Критерієм задоволення клієнта – є бажання повторно відвідати і порекомендувати готель і залучити у готель більше клієнтів серед знайомих і родичів.

На якість обслуговування у готелях впливають такі чинники:

- матеріально-технічна база – зручне планування і якісне оформлення приміщень, умеблювання, якість білизни, сучасні телекомунікації;

- технологія обслуговування;

- високий професіоналізм і компетентність обслуговуючого персоналу;

- управління якістю обслуговування, що передбачає розробку і впровадження стандартів якісного обслуговування, навчання персоналу, контроль, коригування, вдосконалення обслуговування шляхом розробки ефективної організаційної структури управління.

Управління якістю передбачає наявність управлінських систем у готелі, що контролюють організацію і пропозицію послуг:

- систему підбору персоналу і його навчання. Адміністрація готелю повинна організувати кадрову службу, що забезпечує підбір працівників, які володіють необхідними знаннями, мають навик надання послуг високої якості, постійно контролює підвищення кваліфікації персоналу;

- систему контролю якості, стандартизацію пропонованих послуг. При розробці стандартів обслуговування у готелях власники і менеджери повинні чітко визначити ціль стандартизації. Стандарти повинні бути гнучкими, відповідати вимогам і побажанням клієнтів;

– система контролю ступеня задоволення клієнтів передбачає аналіз скарг і пропозицій клієнтів, порівняння якості послуг конкурентів з якістю власної пропозиції послуг.

Ефективне управління якістю у готелях повинно враховувати:

- ефективні маркетингові дослідження;
- запровадження галузевого стандарту обслуговування;
- розробку технології (нормативної характеристики) виробничих процесів;
- запровадження кваліфікаційних вимог до працівників (кваліфікаційного стандарту);
- використання нормативів праці (нормативів виробітку);
- винагороду і мотивацію праці;
- наявність нормативної культури.

Таким чином, ефективне управління якістю послуг у готелях передбачає створення системи стратегічного планування, підвищення якості послуг, дотримання норм стандартів обслуговування, системи контролю пропонованих послуг.

УДК 910.3

Кущенко Д. Е.

студ. гр. МТУ-139, ЗНТУ

РЕКРЕАЦІЙНА СИСТЕМА, ЯК ОБ'ЄКТ РЕКРЕАЛОГІЇ

Територіальна рекреаційна система (ТРС) – це система взаємопов'язаних, природних, природно-соціальних, і соціальних компонентів, функціонування яких спрямоване на забезпечення рекреаційного попиту населення.

Головною суспільною функцією ТРС є максимальне задоволення потреб населення у відпочинку, оздоровленні, лікуванні та підвищенні фізичного та духовного потенціалу. Центральним об'єктом функціонуючої ТРС є людина.

За концепцією В. С. Преображенського, рекреаційна система має такі підсистеми: природні та культурні комплекси, включаючи рекреаційні ресурси; технічні системи для забезпечення нормальної життєдіяльності відпочиваючих та обслуговуючого персоналу; обслуговуючий персонал, завданням якого є професійне і якісне обслуговування рекреантів; орган управління, який здійснює контроль за оптимальним співвідношенням усіх підсистем; рекреанти – основний елемент системи, який визначає вимоги до всіх інших, виходячи з соціальної, вікової, національної, професійної, релігійної належності певних груп людей, а також умов і ресурсів рекреації.

Структуризація рекреаційної системи, за В. С. Преображенським, не враховує процеси постачання рекреаційних ресурсів, їх транспортування, зберігання. В ній не відображаються взаємозв'язки між комплексами, що є

важливим з точки зору нашого дослідження. Науковці О. Топчієв та Ван Ціншен вважають, що структура рекреаційної системи повинна доповнюватись такими елементами, як: рекреаційні послуги, рекреаційний менеджмент та маркетинг.

І. В. Смаль пропонує своє бачення рекреаційної системи, де центральним компонентом є «людина під час відновлення життєвих сил та задоволення своїх потреб і запитів – рекреант», а головними складовими – «природні й історико-культурні комплекси, які перейшли до рангу рекреаційно-туристичних ресурсів, рекреаційна інфраструктура, яка включає інженерні споруди, обслуговуючий персонал та управлінські структури». В цілому структуризація рекреаційної системи І. В. Смалю може бути використана при структуризації рекреаційної системи, але з певними доповненнями: підсистема постачання рекреаційних ресурсів, складування рекреаційних ресурсів, підсистема регіонального маркетингу і фінансова підсистема.

Отже, бачимо, що при структуруванні рекреаційних систем більшістю науковцями не були враховані методи видобутку рекреаційних ресурсів, складування рекреаційних ресурсів, механізм транспортування рекреаційних ресурсів, маркетинг рекреаційних послуг, фінансове обслуговування рекреаційних систем, зв'язки між підсистемами, що є важливим у нашому дослідженні. Також, у вищенаведених структуризаціях не акцентується увага на ролі державних органів управління у діяльності рекреаційної системи.

Отже рекреаційна система – це соціально керована геосистема гетерогенна, за складом що характеризується функціональною і територіальною цілісністю і сформувалась в наслідок рекреаційного природокористування, в якому провідною системоутворюючою галуззю виступає не виробнича сфера. Головне завдання – відновлення психофізичних сил населення і духовне збагачення людини на базі місцевих рекреаційних умов і ресурсів.

УДК 379.85

Кутова А. В.

студ. гр. МТУ-139, ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЇ МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ

Міжнародний туризм – являє собою діяльність осіб, які подорожують і здійснюють перебування в місцях, що розташовані за межами їх звичайного середовища, протягом періоду, що не перевищує одного року поспіль, з метою відпочинку, діловими та іншими цілями. Він визначається як важливий напрямок міжнародного співробітництва в конкретній діяльності на основі поваги національної культури та історії кожного народу та основних інтересів кожної країни. Крім того, міжнародним туризмом називають сферу розви-

150

тку взаєморозуміння між народами та ознайомлення з досягненнями інших країн в різних сферах.

У 1960-1970-х рр. міжнародний туризм набув всесвітній характер. В результаті утворився світовий ринок, у якому беруть участь всі без винятку країни. У середньому близько 65% всіх міжнародних туристичних поїздок припадає на Європу, близько 20% – на Америку і близько 15% на інші регіони. Детальну статистичну інформацію про розвиток міжнародного туризму можна знайти також у статистичному збірнику «Year book of Tourism Statistics», видаваному Всесвітньою туристською організацією Об'єднаних Націй (ВТООН).

Розвиток міжнародного туризму в країнах, переважно приймаючих туристів, обумовлено прагненням збільшити приплив іноземної валюти і створити нові робочі місця. Багато країн за допомогою міжнародного туризму намагаються вирішити проблеми платіжного балансу.

Згідно з даними ВТО у світі налічується 15 країн, які спеціалізуються на туристичних послугах, в яких надходження від туризму перевищують доходи від експорту, нерідко у багато разів. До них відносяться невеликі острівні держави в зоні вологих субтропіків і тропіків – Барбадос, Сейшельські острови та інші. У 45 країн надходження від туризму перевищують $\frac{1}{4}$ частину від обсягу експорту. Це в основному розвиваються держави зі слабо розвиненою економікою. Виняток становлять Австрія, Іспанія, Португалія та інші держави.

Туризм займає значне місце в міжнародних відносинах. Близько 500 млн осіб щорічно відвідують зарубіжні країни в туристичних цілях. Міжнародний туризм є не тільки популярним видом відпочинку, але й активно розвивається сферою світової економіки.

Однак інформація про розвиток міжнародного туризму не являється абсолютно точною, оскільки досить складно виміряти туристичні потоки. Через відсутність єдиного способу їх обліку значно ускладнюється зіставлення статистичних даних між країнами.

Отже, міжнародний туризм пройшов у своєму розвитку довгий шлях і сьогодні є однією з найбільш успішно розвиваються галузей світового господарства. В даний час на промислово розвинені країни доводиться понад 60% всіх прибуттів іноземних туристів і 70-75% чинених у світі поїздок. При цьому на частку країн, що входять в Європейський Союз припадає близько 40% прибуттів туристів і валютних надходжень.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах глобалізації ринкової економіки вирішального значення набуває конкуренція. Кінцева мета будь-якого підприємства – перемога в конкурентній боротьбі. Перемога не разова, не випадкова, а як підсумок постійних і грамотних зусиль туристичних підприємств. Досягається вона чи ні – залежить від конкурентоспроможності туристичного продукту (послуг), тобто від того, наскільки він (вони) кращі в порівнянні з аналогами інших підприємств сфери туризму. Успіх підприємства в умовах конкурентної боротьби обумовлюється здійсненням постійного моніторингу позицій на ринку, дослідженням сильних та слабких сторін власної господарської діяльності і конкурентів, здатністю пристосовуватись до змін ринкових ситуацій.

Слово «конкуренція» (від. лат. – *conspicentia*) визначається як змагання або зіткнення. За класифікацією Ф. Шерера і Д. Росса, критерії конкуренції можуть бути поділені на типи: поведінкове, структурне, функціональне.

Визначення поняття підприємства розкриває ст. 1 Закону України «Про підприємства в Україні». Відповідно до даної статті, підприємство – це основна організаційна одиниця народного господарства України.

Підприємство – самостійний господарюючий статутний суб'єкт, який має права юридичної особи та здійснює виробничу, науково-дослідницьку та комерційну діяльність з метою одержання відповідного прибутку (доходу).

Для повного розуміння процесів конкуренції, формування глибокої уяви щодо формування конкурентоспроможності необхідно визначити основні чинники, які на неї впливають. Під чинниками слід розуміти внутрішні та зовнішні сили, інструменти, які обумовлюють об'єктивний та суб'єктивний вплив на формування конкурентного середовища. Чинники визначають і описують характеристики елементів, їх стан, що дозволяє найбільш об'єктивно і правильно формувати підхід до організаційного забезпечення управління конкурентоспроможністю підприємства.

Основною причиною успіху одних фірм та невдачею інших є наявність або відсутність у фірми конкурентної переваги. Конкурентна стратегія являє собою план дій фірми, спрямований на досягнення успіху в конкурентній боротьбі на даному ринку. Конкурентна стратегія забезпечує стійку позицію на туристичному ринку.

Дослідження теоретичних та практичних основ визначення і оцінки конкурентоспроможності в туризм і становить необхідну передумову формування та реалізації конкурентних стратегій у контексті адаптивного стратегічного планування. Результативність даного процесу, у першу чергу, залежить

від якості розроблених альтернативних стратегій, а вони, в свою чергу, є основним елементом процесу стратегічного планування розвитку діяльності туристичного підприємства в умовах непередбачуваних змін зовнішнього та внутрішнього середовища.

В залежності від стратегії, якої дотримуються підприємства, їх можна класифікувати на: підприємства-комунанти, експлеренти, віоленти та пацієнти.

Одним із методичних підходів дослідження конкурентоспроможності є використання теорії якості товару на основі визначення споживчої вартості туристичного продукту (послуги) чи методу еталонного товару. При застосуванні цього методу у сфері туризму конкурентоспроможність підприємства ідентифікується з конкурентоспроможністю туристичного продукту (послуги).

Конкурентне середовище на туристичному ринку повинно бути предметом самостійного вивчення і оцінки, а відносини між суб'єктами ринку, які складаються в ході конкурентної боротьби і визначають інтенсивність конкуренції, є важливим напрямком маркетингових досліджень.

Знаючи сильні і слабкі сторони конкурентів, можна оцінити їх потенціал, цілі, теперішню і майбутню стратегії. Це дозволить стратегічно точно зорієнтуватись на тому, де конкурент слабший. Таким чином, підприємство може розширювати власні переваги в конкурентній боротьбі.

Ринкові перетворення, що відбуваються в Україні, визначення туризму пріоритетною галуззю економіки, загострення конкуренції на окремих сегментах внутрішнього та міжнародного ринку туристичних послуг актуалізують необхідність дослідження проблеми конкурентоспроможності, як передумови підтримання стійких позицій підприємств в умовах конкурентного ринку.

В умовах зростаючої конкуренції туристському підприємству необхідно здійснювати постійний моніторинг позицій на ринку, вивчати сильні та слабкі сторони господарської діяльності, своєчасно пристосовуватись до змін ринкових ситуацій, що вимагає розробки об'єктивної методики оцінки його конкурентних позицій.

УДК 379.85

Черкес А. О.

студ. гр. МТУ-159, ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Екстремальний туризм на міжнародному ринку починає розвиватися з кожним роком все швидше. В Україні останніми роками з'являються туристичні організації, які займаються саме екстремальним туризмом, організовуючи тури. Кожна країна має що представити туристу-екстремалу, це і гори, річки, моря, океан, або ж просто повітряний простір.

Питанню розвитку екстремального туризму присвятили свої роботи Романов А. А. Дмитрієвський Ю. Д. Аріня, В. Г. Гуляєв, В їх роботах проаналізовано розвиток певних видів екстремального туризму в різних країнах, та у всьому світі в цілому.

Організація екстремального відпочинку в дечому відрізняється від організації звичайного туру. Тут вже йдеться про реальну небезпеку для життя, тому працівники туристичних фірм повинні враховувати вік, фізичну підготовку, стан здоров'я кожного учасника поїздки. Саме тому, дана робота несе практичну значимість і може допомогти врахувати всі фактори ризику при розробці екстремального туру.

Формування маршрутів, турів, екскурсійних програм, надання основних і додаткових послуг складають технологію туристичного обслуговування, тобто це формування конкретного туристичного продукту для задоволення потреби в туристичній послугі. Для складання туристичного маршруту або ж просто туру потрібно рахуватися з їхніми класифікаціями по типу, сезонності, тривалості, віковій ознаці тощо.

Кожна туристична фірма до якої звертається громадянин запропонує страхування життя від нещасного випадку, яким є обов'язковим згідно законодавства України.

Особливістю екстремального туризму є його спортивний характер і участь у ньому молодіжної вікової категорії.

Активні види відпочинку в Україні завойовують усе більшу популярність серед простих туристів.

Особливо популярним став дайвінг, один із найзахоплюючих і екстремальних видів. Парашутистам і гірськолижникам доводиться потіснитися – число дайверів в усім світі, стрімко зростає. Звертаючи увагу на цифри стає ясно: поширення дайвінга порівнянне тільки із епідемією. В Україні останніми роками захоплення дайвінгом стало масовим.

Найгарячіші точки України зосереджені на Кримському півострові. Тут є всі умови для дайвінгу, спелеотури, пара- і дельтапланеризму, а також піших походів. Також, зараз Україні дуже популярні стрибки із парашутом.

Екстремальний туризм отримав розвиток на території Криму порівняно недавно. Перспективний розвиток туризму в унікальному за своїм географічним положенням і рекреаційним можливостям Криму визначено самою природою.

Взагалі ж екстремальний туризм в Україні – один із самих перспективних видів туризму, що залучає до себе усе більше людей. З'являються нові місця для активного відпочинку, як штучні, наприклад гірськолижні курорти, так місця створені природою про які люди раніш і не знали, наприклад, печери. А те, що цей вид туризму активно розвивається видно хоча б з того, що з'являються все нові його види.

ТЕХНОЛОГІЯ БРОНЮВАННЯ МІСЦЬ І НОМЕРІВ У ГОТЕЛІ

Бронювання – це попереднє замовлення місць і номерів у готелі. З цього процесу починається обслуговування гостей в готелі. Бронюванням номерів займаються менеджери відділу бронювання або служби прийому і розміщення. Саме до цих підрозділів надходять заявки на бронювання від клієнтів. Крім формального збору заявок, відділ бронювання має вивчати попит на готельні місця. Вивчаючи багаторічний досвід роботи готелю, з огляду на план заходів, що проходитимуть в даному регіоні, прогнозуючи попит на місця та аналізуючи завантаження номерів у минулі і поточний періоди, відділ бронювання разом зі службою маркетингу планує діяльність готелю.

Під час проведення масових заходів попит на готельні місця в кілька разів збільшується. Для готелів вигідно бронювати місця для заходів з великим числом учасників, тому що в цьому випадку попереднє замовлення здійснюється задовго до події і ризик його ануляції (тобто відмовлення від заздалегідь замовленого місця) невеликий.

Завантаження готелю залежить від сезону, ділової активності в даному регіоні, економічної і політичної ситуації. В часи політичної нестабільності інтерес туристів до даної місцевості знижується через неможливість забезпечити безпеку перебування. У пік сезону готель може йти на подвійне бронювання.

Подвійне бронювання – це підтвердження майбутнього надання місць у готелі одночасно двом клієнтам на ту саму дату. Йдучи на це, готель іде на ризик, оскільки можуть одночасно приїхати обидва клієнти. Цей ризик виправдовується тоді, коли він ретельно враховується на основі багаторічного досвіду роботи готелю, на основі знання того, яку кількість в середньому складають анульовані заявки. Але якщо обидва клієнти приїхали в готель, то місце одержує той, хто приїхав раніше. Для розташування клієнта готель має зв'язок з фірмами, що здають в оренду житло, або з поруч розташованими готелями, куди можна переадресувати клієнта. Іноді відділ бронювання пересилає заявку на бронь в інший готель, що і підтверджує клієнтові, що йому буде надане місце, але в іншому готелі. У цьому випадку необхідно одержати згоду клієнта на зміну готелю. І для готелю, і для гостя бажано, щоб номери були заброньовані заздалегідь, і чим раніше, тим краще. За правилами надання готельних послуг, готелі мають право укласти договір на бронювання місць, шляхом складання документа, підписаного двома сторонами, а також шляхом прийняття заявки на бронювання за допомогою поштового, телефонного та іншого зв'язку, що дозволяє достовірно встановити, що заявка виходить від споживача.

Є кілька способів забронювати номер або місце в готелі: письмовий, усний і через Інтернет.

Поштою або за допомогою факсу клієнт надсилає до готелю лист-заявку. Таку саму заявку можна оформити й у готелі у відділі бронювання. Робота із заявками вимагає великої уваги.

Кожна заявка на бронювання й ануляція замовлення повинні бути зареєстровані. Якщо менеджери з бронювання не скасували вчасно замовлення, то номер може залишитися непроданим доти, поки не виявиться помилка. Лише заявка на фірмовому бланку може служити підтвердженням на оплату замовленого номера. На заявці організації, що бронює номер, обов'язково повинні бути наведені реквізити цієї організації (назва, адреса, телефон, факс, номер рахунку у банку).

Система бронювання дозволяє готелю внести інформацію про себе в довідкову систему, і вона стає доступною всім турагентам, що зайняті реалізацією послуг цього готелю, а також всім потенційним клієнтам. Це дозволяє уникнути перекручування інформації, а також забезпечує її оперативне користування у випадку зміни.

Працюючи із системою бронювання, готель одержує єдину довідкову систему, організовану за єдиною схемою, що полегшує йому та його контрагентам роботу з нею. Сучасні системи бронювання мають довідкову систему з великою кількістю фотографій і докладним описом готельних номерів.

Працюючи з глобальною системою бронювання, готелі можуть пропонувати великий асортимент послуг клієнту. Глобальні системи бронювання дозволяють за декілька хвилин, а іноді й секунд підібрати номери, що максимально задовольняють запити клієнтів. Працюючи із системою пошуку, клієнт задає регіон, період, ціну, кількість місць, відстань до моря, наявність басейну, наявність сауни тощо, а система за поставленими умовами підбирає варіант. Клієнтові залишається лише вибрати із запропонованих варіантів. Після вибрання послуг бронювання здійснюється за кілька хвилин.

УДК 379.85

Зайцева Є. Ю.

студ. гр. МТУ-159, ЗНТУ

РОЗРОБКА ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТУРУ ДО США

Актуальність теми полягає у тому, щоб охарактеризувати загальне поняття індивідуального туризму та дати характеристику Сполученим Штатам Америки.

Туризм – це тимчасовий виїзд особи з місця постійного проживання в оздоровчих, пізнавальних, професійно – ділових чи інших цілях без здійснення оплачуваної діяльності в місцях перебування.

Туризм зараховується до числа динамічних галузей. Задоволення будь-якого попиту потребує виробництва відповідних товарів та надання послуг.

Сполучені Штати Америки одна з країн, що має великий туристичний потенціал, а саме для індивідуального туризму.

Сполучені Штати Америки – федеративна республіка в Північній Америці, що складається з 50 штатів: Аляски, Гавайїв і 48 штатів на території між Атлантичним і Тихим океанами й між Канадою й Мексикою. США – держава-гігант, економічна й військова держава, що займає третє місце у світі по площі й чисельності населення. Столиця – Вашингтон.

США – країна, де про державне регулювання туріндустрії говорити майже не доводиться. Це чудовий приклад того, як добре налагоджена індустрія туризму знаходиться не в руках держави і навіть не під контролем двох-трьох великих компаній, але під сильним впливом дрібного бізнесу. Близько 95% підприємств, що працюють в цій індустрії, належать до сфери малого підприємництва – це невеликі турагенства, сімейні мотелі, фірми з оренди автомобілів, сувенірні лавки, місцеві туроператори. Загалом кількість таких підприємств перевищує 1 мільйон.

На сьогоднішній день США, являється дуже перспективним напрямком індивідуального туризму.

Тур – комплекс послуг по розміщенню, перевезенню, харчуванню туристів, екскурсійні послуги, а також послуги гідів-перекладачів та інші послуги, що надаються в залежності від цілей подорожі. Залежно від походження подорожуючих туризм підрозділяється на внутрішній і міжнародний. У даному випадку слово «походження» відноситься не до національності чи місця народження людини, а до його місця проживання і роботи.

На сьогоднішній день індивідуальний туризм має чіткий напрям розвитку. Зараз ми маємо так мало охочих, які мають можливість, щоб купувати індивідуальні тури, але завдяки продуманій ціновій політиці, тур агенти зможуть більше реалізовувати індивідуальні тури. Також, необхідно звернути увагу на розробку нових, досі незведаних напрямів індивідуального відпочинку. Це все зумовить аквизицію потенційних туристів, котрі забажають придбати саме у вашої агенції нові відчуття та нові звершення, які залишать спогади на все життя.

УДК 379.85

Сакєвіч Д. О.

студ. гр. МТУ-159, ЗНТУ

ТЕХНОЛОГІЯ ПРОСУВАННЯ РЕСТОРАННИХ ПОСЛУГ

Підприємство ресторанного господарства – це складна, досить цілісна система, головною функцією якої є виробнича діяльність з випуску продукції, тобто функціонування виробничої системи. Ця тема особливо актуальна для ресторанів в даний час, оскільки конкуренція на ресторанному ринку дуже висока. Актуальність даної теми роботи визначається рядом факторів:

конкуренція між підприємствами ресторанного сервісу постійно зростає; необхідність постійного просування і стимулювання послуг потребує правильного планування збутової політики підприємства.

Аналіз проблем і можливостей використання засобів внутрішньофірмових комунікацій в процесі просування ресторанних послуг розглянуто в роботах наступних авторів: Блінов А., Козирев А., Магура М., Попов Є., Парамонова Т., Худяков С., Яновський А. та ін.

Просування ресторанної продукції та послуг – це рекламування, персональні торгові презентації, стимулювання збуту ресторанної продукції за допомогою купонів, призів, лотерей, спеціальних заходів і знижок, «клубу особливих подій», подарункових сертифікатів.

Просування послуг як невід’ємна частина ресторанного маркетингу – це:

- формування політики в сфері стимулювання збуту, просування послуг;
 - вибір, планування і управління інструментами стимулювання збуту послуг (рекламно-інформаційна діяльність, мистецтво збуту і т. д.);
 - аналіз даних продажів послуг;
 - рекламування діяльності і визначення завдань реклами;
 - вибір засобів передачі реклами (телебачення, радіо, друк і т. п.) і управління роботою в цій галузі;
 - встановлення контактів із засобами масової інформації, рекламними агентствами, встановлення зв’язків ресторану з окремими особами, громадськими організаціями, обмін інформацією;
 - заходи щодо збуту послуг; планування і здійснення просування послуг (знижки і др.); розробка заходів, спрямованих на збільшення продажів.
- Персональне просування полягає в представленні ресторанами потенційним клієнтам торгових презентацій, що проводяться в такій послідовності:
- відкриття презентації;
 - залучення клієнта у її процес;
 - безпосередньо презентація;
 - закриття презентації.

Популярною формою просування послуг ресторанних закладів є купони – метод пропозиції знижки, представлення нової страви в меню, а також збільшення збуту конкретної страви.

Один з прийомів, що використовується для залучення додаткового контингенту відвідувачів в ресторан, – «шведський стіл» у певні дні тижня, вечірньої пори. У результаті цього заходу у ресторану з’являються постійні клієнти в нетрадиційний для відвідувань час. Для них передбачений подвійний розмір накопичувальної знижки на картку почесного гостя.

Багато ресторанів стали використовувати систему бонусного заохочення. За словами рестораторів, що впровадили цю систему, вона діє досить успішно і допомагає утримувати відвідувачів

ИНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ТУРИСТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Развитие современных информационных технологий значительно влияет на методы и формы работы предприятий как в сфере промышленного производства, так и в сфере услуг. Стремительное развитие информационных технологий, безусловно, затронуло крупную и динамичную отрасль мирового хозяйства – туризм. Эти технологии представлены в туристской индустрии во всем многообразии – от специализированных программных продуктов управления отдельной туристской фирмой до применения глобальных компьютерных систем. Наряду со сбытовой функцией информационные технологии предоставляют самую разнообразную информацию и рекламу о фирме и ее услугах для клиентов и партнеров.

Возможности и проблемы современных информационных технологий в туризме рассматриваются такими известными украинскими учеными, как Х. Роглев, М. Сколень, В. Худо. А также раскрыты в трудах Р. Н. Абалуева, М. Б. Биржакова, И. В. Бовтуна, В. С. Боголюбова.

Как известно, туристский продукт представляет собой комплекс различных услуг путешественнику и турфирма-анализатор является лишь одним из звеньев большой цепочки партнеров по организации тура. Скорость информации, оперативная связь приобретают между ними первостепенное значение, поэтому информационным технологиям и компьютерным системам бронирования в туризме отводится огромная роль.

Успешные новаторы туризма своим опытом доказывают, что сегодня создание и внедрение нового – не просто желательно, но и необходимо в конкурентной борьбе. Ныне это должно признаваться как условие выживания. Показательным примером этому служит изо дня в день ожесточающаяся конкуренция между туристскими фирмами.

В настоящее время на современных предприятиях индустрии гостеприимства широко распространены компьютерные системы, объединенные в сети и позволяющие при минимуме занимаемого объема создавать мощную программную поддержку. Благодаря усовершенствованию компьютерных технологий, информационные системы стали более точными, надежными и многофункциональными. Компьютеры и различные компьютерные системы позволяют повысить эффективность системы управления, безопасность гостей, расширить клиентскую базу гостиницы и решить ряд маркетинговых задач.

Интенсивное развитие сети Интернет и телекоммуникаций оказывает активное влияние на индустрию гостеприимства и туризма. Количество поль-

зователей, использующих Интернет для планирования и приобретения туристических услуг, ежегодно увеличивается.

Информационно-технологическая революция изменила характер и методы ведения туристического бизнеса. Использование возможностей технического обмена сегодня позволяет легче и быстрее создавать и продавать пакеты услуг потребителям, решать задачи финансово-операционного управления, маркетингового планирования, повышать конкурентоспособность продукции и увеличивать количество продаж.

Использование компьютерных сетей, Интернет-технологий, программных продуктов для автоматизации бизнес-процессов туристического бизнеса сегодня не просто вопрос лидерства и создания конкурентных преимуществ, но и выживания на рынке в ближайшем будущем.

СЕКЦІЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

УДК 330.837.1

Біленко О. В.

канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ВПЛИВ НАЦІОНАЛЬНОГО МЕНТАЛІТЕТУ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ

На сучасному етапі формування постіндустріальної економіки піднесення будь-якої країни значною мірою залежить від процесів, що відбуваються в не-економічних сферах суспільства. Тому саме фактори духовного, морально-етичного, ідеологічного, політичного та, зрештою, ментального характеру якісно впливають на усі складові економічного розвитку держави. Тільки детальний аналіз цих явищ сприятиме формуванню науково обґрунтованої моделі подальшого удосконалення ринкової економіки України.

Національний менталітет є підґрунтям формування ефективної економіки країни. Світова практика свідчить, що в умовах низького рівня інтелектуальної культури та відсталого менталітету навіть значні інвестиції у високотехнологічні галузі не дають очікуваної віддачі.

Термін «менталітет» відображає комплексний показник рівня цивілізованості народу, його погляди, оцінки, цінності, норми поведінки й моралі, умонастрою, релігійну приналежність та багато інших рис, які характеризують певну спільноту. Національний менталітет формується на основі загального історичного, культурного, соціального й економічного розвитку країни та значною мірою визначає образ життя, поведінку людини і форму відносин між людьми.

Особливості економічних цінностей і стереотипів економічної поведінки, характерні для певного народу, характеризують її національний економічний менталітет, який історично формується під впливом географічних, релігійних, культурних, політичних, соціально-економічних умов життя нації, і визначає характер соціально-економічних норм і правил, котрі у свою чергу детермінують вектор економічного розвитку країни.

Негативні риси менталітету нації, низький рівень якості праці та культури населення, знижують ефективність інвестицій та перешкоджають економічному прогресу держави.

Серед ментальних проблем українців слід зазначити: соціопсихологічний і політичний конформізм; патерналізм більшої частини населення України; зневажливе ставлення до власного здоров'я, до якості праці, до збереження робочого часу, загальне недбальство; формальне ставлення до освіти; заміщення моральних цінностей матеріальними і грошовими, що на фоні низької якості державного менеджменту призводить до розповсюдження корупції.

За словами екс-президента Польщі і представника Європарламенту Олександра Квасьневського, зміни в Україні можливі зі зміною менталітету: «Це не питання законів, це питання того, як змінити менталітет».

Глибинні зміни національного менталітету мають стати первинним пріоритетом нової соціокультурної парадигми і стратегії розвитку України, формулювання та впровадження якої має забезпечити ефективна національна еліта – духовно-інтелектуальне ядро нації, на яку покладаються завдання формулювати і реалізовувати національну ідею та державну ідеологію, формувати культурне середовище, пропонувати стратегічні цілі розвитку країни, і яка готова взяти на себе відповідальність за доленосні для суспільства рішення.

УДК 332.1:338.49

Бойченко В. С.

старш. викл. ЗНТУ

АНАЛІЗ КЛАСТЕРНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЗАПОРІЗЬКОГО РЕГІОНУ

Актуальність даної теми полягає у тому, що для активізації впливу університетів на РІР, перш за все, в регіоні необхідна ефективно діюча інноваційна інфраструктура, яка відіграє важливу роль у РІР за допомогою взаємодії комплексу базових ПОУ, закладів та інститутів, які розробляють, виготовляють та впроваджують науково-технічну та інноваційну продукцію, а також суміжних підприємств, які забезпечують функціональну діяльність перших.

У Запорізькому регіоні існують наступні утворення кластерного типу:

1. ТОВ «Інноваційно-технологічний кластер «АгроБУМ» – регіональний центр концентрації спеціалізованих компаній та організацій (близько 35 заводів малого та середнього бізнесу), які працюють в галузі машинобудування, пов'язаних один з одним численним каналом та які створюють сприятливе середовище для інновацій. Він створений у м. Мелітополі Запорізької області за підтримки виконавчої влади м. Мелітополь, Запорізької обласної державної адміністрації та Проекту регіонального управління та розвитку «Канада-Україна» для досягнення наступних цілей:

- інформаційне забезпечення учасників кластера. Поліпшення активних каналів бізнес-транзакції і комунікацій;
- представлення інтересів бізнесу, що входить в кластер, в органах влади, у фіскальних органах. Реальний захист бізнесу від фіскального тиску і корупції;
- координація виробництва інноваційних продуктів для галузі сільгоспмашинобудування засобами малого та середнього машинобудівного бізнесу м. Мелітополь, науки м. Мелітополь в особі Таврійського державного агротехнологічного університету, за підтримки влади м. Мелітополь та Запорізької обласної державної адміністрації;

– спільне вироблення рішень з виробництва того чи іншого інноваційного продукту.

Інформаційно-логістичний кластер бджільництва «Бджола не знає кордонів» (м. Мелітополь) ініціаторами якого виступили дві обласні громадські організації: Спілка сприяння розвитку сільського зеленого туризму в Україні та Асоціація платників податків України.

2. Він має на меті залучення до співробітництва не лише виробників меду та іншої первинної продукції бджільництва (наприклад, тільки у Мелітопольському районі працює близько 500 бджолярів), але й науково-дослідницьких установ; апітерпевтів; торговельних організацій; виробників косметики, медичних препаратів та продуктів, де використовуються компоненти меду, різних збутових організацій. Програма розвитку цього кластера передбачає створення органів управління спільною діяльністю, укладення відповідних договорів, розробку схеми фінансово-кредитних відносин, залучення зовнішніх ресурсів та інші заходи. Кластер сприяє виведенню на широкий ринок нового регіонального брендового продукту – меду.

3. Кластер «Купуй Запорізьке – обирай своє» (м. Запоріжжя), в якому беруть активну участь більш 20 товаровиробників, біля 50 підприємств, що надають послуги та біля 100 представників роздрібної торгівлі. Мета цього проекту полягає в тому, щоб привернути увагу споживачів до товарів, що виробляються на території області, яка не поступається за якістю аналогам з інших регіонів. Специфічною ознакою кластера є створюваний завдяки його діяльності бренд.

Так, аналіз кластерних можливостей Запорізького регіону показав, що регіон має значний потенціал для створення та функціонування кластера різних направленостей, в залежності від того, на базі якої галузі його створювати. Зазначено, що це може бути:

1. Промисловість, оскільки, саме ця галузь має достатньо питому вагу продукції області в масштабах країни (7,0%). А саме, переробна промисловість, так як вона є основною бюджетонаповнюючою галуззю регіону (показник реалізації продукції переробної промислової в загальному обсязі випуску усієї промислової продукції Запорізької області у 2011 р. склав 74,5%), у цій галузі зайнято 37,5% усього зайнятого населення області.

2. Сільське господарство, яке також може бути основною галуззю для створення інноваційного освітньо-науково-виробничого кластера, оскільки, рівень рентабельності сільськогосподарської продукції у Запорізькому регіоні у 2011 р. склав 28,5%, тоді як у середньому по Україні – 27,0%, а деякі області і взагалі мають негативну динаміку. Індекс сільськогосподарської продукції Запорізького регіону складає 114,3%, тоді як середній показник по Україні – 119,9%. Створення такого кластера необхідно регіону для того, щоб, 1) підвищити урожайність основних сільськогосподарських культур; 2) зберегти якість земель, якій шкодить виробництво соняшнику (на сьогодні воно складає 11,19% у всеукраїнському обсязі).

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Адаптація персоналу на підприємствах повинна бути зорієнтована на досягнення головної мети – підвищення його ефективності на основі максимального використання трудових ресурсів як соціальних об'єктах різного масштабу і профілю діяльності – через створення дієвого колективу працівників, які успішно адаптувались до нового для них середовища.

Метою адаптації персоналу на підприємствах доцільно вважати створення таких умов для працівників, які б сприяли зростанню якості їх трудового життя і кращої реалізації їх творчого потенціалу на конкретному підприємстві, у конкретному трудовому колективі (соціумі), на конкретному робочому місці.

Цільовий підхід до проведення процесу адаптації персоналу на підприємствах вимагає більш глибокого вивчення цієї проблеми з позицій загальної теорії мотивації. Відповідно до цієї теорії, на нашу думку, на поведінку працівників впливають чотири групи чинників.

Перша з них пов'язана з оточенням, у якому здійснюється сама робота. До цієї групи відносяться чинники, що впливають на привабливість роботи або створюють нормальні умови для ефективної праці: робота без великого напруження і стресів; зручне розташування; відсутність на робочому місці шуму і забруднень середовища; робота з людьми, які подобаються; добрі стосунки з безпосереднім керівництвом; достатня інформація про те, що взагалі відбувається на підприємстві; гнучкий темп роботи і гнучкий робочий час; значні додаткові пільги; справедливий розподіл обсягу робіт.

До другої групи чинників, що обумовлюють активну трудову поведінку працівників і, відповідно, напрямки адаптації персоналу на підприємствах, відносяться: шанси на просування по службі; високий заробіток; винагорода, що пов'язана з результатами праці; визнання і схвалення якісно виконаної роботи; праця, що змушує розвивати свої здібності; складна і важка праця; праця, що вимагає самостійної творчої думки; високий ступінь відповідальності; цікава робота; праця, що вимагає творчого підходу.

Перераховані вище чинники другої групи відносяться до мотивуючих, що пов'язано з характером і сутністю праці, які змушують працювати інтенсивніше.

Особливість першої групи чинників (гігієнічних) полягає в тому, що при їх відсутності або недостатньому їх рівні у працівників виникає почуття незадоволеності робочим місцем. В той же час, коли ці чинники присутні в

повному обсязі, вони не можуть тривалий час мотивувати людину на активну трудову діяльність, а сприймаються нею як нормальні умови праці.

Немає сумніву, що гігієнічні чинники багато в чому визначають «людську» політику адміністрації, характеризуючи націленість керівництва підприємства на забезпечення добробуту всіх працівників.

Також в процесі адаптації персоналу є третій чинник «винагорода за результатами праці». Цей чинник безпосереднім чином «працює» у рамках часткового розподілу колективного (групового фонду оплати праці), стимулюючи активну діяльність співробітників на основі оцінки кожного «кроку» працівника в напрямку досягнення цілей організації. Більше «крок» – вища оцінка – більше зарплати і навпаки.

«Визнання і схвалення якісно виконаної роботи» (четвертий мотивуючий чинник) здійснюється природним шляхом, завдяки наочності збільшення оцінки та її об'єктивності в очах кожного співробітника, включаючи керівників.

Аналогічним чином здійснюється наповнення інших мотивуючих чинників тим змістом, що їм необхідно для виконання свого призначення щодо руху (включаючи розстановку працівників за «робочими місцями»).

Звідси можна зробити висновок, що адаптація персоналу повинна здійснюватися, як мінімум, у напрямках досягнення двох конкретних цілей:

- підвищення якості трудового життя працівників за рахунок розвитку гігієнічних чинників;
- підвищення продуктивності праці персоналу за рахунок розвитку мотивуючих чинників.

Тому, здійснюючи оцінку персоналу, кадрові служби підприємства своїми діями беруть участь у виконанні і відповідають за один з основних розділів плану адаптації персоналу «Підвищення ефективності виробництва на основі продуктивності праці персоналу», який пропонується автором.

УДК 331.101.6

Васильєва О. О.

канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

На ефективність використання персоналу впливає рівень розвитку і використання засобів виробництва, удосконалення структури управління та змістовності праці, економічні методи управління персоналом, система соціально-економічних та соціально-трудових відносин.

Оскільки методологія вивчає принципи, форми та способи наукового пізнання, то для методології дослідження використання персоналу підприємств

ва необхідно встановити перелік показників, принципи їх визначення та форми первинної облікової документації.

Основним показником ефективності використання персоналу виступає продуктивність праці, для визначення якої необхідні наступні параметри: середньооблікова кількість штатних працівників, середньомісячна заробітна плата штатного працівника, відпрацьований час одним штатним працівником, кількість прийнятих на роботу працівників, кількість вибулих працівників, обсяг продукції та ін.

Показники продуктивності праці залежать від певних галузей економіки, так, наприклад, у сільському господарстві - виробництво продукції в грошовому виразі в розрахунку на одного середньорічного працівника, на один відпрацьований людино-день або людино-годину; виробництво сільськогосподарських продуктів у натуральному виразі в розрахунку на одну відпрацьовану людино-годину; затрати праці в людино-годинах на виробництво одиниці продукції або на виконання однієї одиниці робіт (на 1 га посіву, оранки тощо). Стан та використання персоналу характеризує коефіцієнт залучення, тобто відношення кількості працівників до наявної чисельності персоналу. На продуктивність праці впливає також трудова активність працівників, коефіцієнт сезонності, який характеризує кількість днів, відпрацьованих одним робітником протягом певного періоду. Рівень автоматизації та механізації виробництва визначає формування допоміжних показників продуктивності праці та трудомісткості продукції. Так, у сільському господарстві це – коефіцієнти навантаження на одного працівника (землі у рослинництві або худоби у тваринництві).

Для вивчення продуктивності праці у сільському господарстві використовуються результати державного статистичного спостереження, зокрема форми № 50-сг, № 4-сг, № 29-сг, № 37-сг, № 24-сг, № 10-мех, № 1-ПВ (квартальна) та № 6-ПВ (річна). Форма державного статистичного спостереження № 50-сг «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств» містить інформацію щодо виробництва і реалізації продукції рослинництва та тваринництва за видами й заповнюється на підставі даних первинного та бухгалтерського обліку, документів з обліку земель. У формі № 4-сг (річна) показуються фактичні розміри посіву сільськогосподарських культур на землях, що перебувають у володінні та користуванні підприємства. Форма державного статистичного спостереження № 29-сг «Підсумки збору врожаю сільськогосподарських культур, плодів, ягід та винограду» (річна) відображає посиви сільськогосподарських культур, сіножаті, пасовища, багаторічні насадження та/або провів посів озимих культур восени звітного року під урожай наступного року. У формі № 29-сг (меліорація) відображається площа та збір урожаю безпосередньо з политих зрошуваних і осушених земель. Форма державного статистичного спостереження № 37-сг «Сівба та

збирання врожаю сільськогосподарських культур, проведення інших польових робіт...» (місячна) характеризує сівбу та збирання врожаю, трансформацію посівних площ, внесення добрив у певні періоди виконання робіт. Форми державних статистичних спостережень № 24 «Стан тваринництва...» (річна) та № 24-сг «Стан тваринництва...» (місячна) відображають сільськогосподарську діяльність, зокрема наявність худоби та птиці (власну або орендовану) на початок або протягом звітного року, або заготівлю кормів. Форма державного статистичного спостереження № 10-мех «Наявність сільськогосподарської техніки в сільськогосподарських підприємствах...» містить дані про всю техніку, що налічується на балансі підприємства, а також яка врахована на позабалансовому рахунку, незалежно від її технічного стану (працююча, непрацююча яка ще не списана з балансу, а також та, що знаходиться в ремонті), складається на підставі первинних документів бухгалтерського обліку: інвентаризаційних відомостей або описів, книг або карток обліку основних засобів, актів на приймання техніки з ремонту та устаткування. Звіти з праці № 1-ПВ (квартальна) та № 6-ПВ (річна) відображають дані щодо кількості штатних працівників, їх прийому та звільнення, фонд робочого часу, фонд заробітної плати, показники щодо розподілу працівників за розмірами заробітної плати, стан укладання колективних договорів та ін.

Аналіз вказаних статистичних даних дасть змогу виявити резерви продуктивності праці та підвищити ефективність використання персоналу.

УДК 159.9:35

Гіль Л. А.

старш. викл. ЗНТУ

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОГО НАСТАВНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ

Наставництво – найбільш часто використовуваний метод навчання на робочому місці, і, в свою чергу, один із заходів щодо успішної адаптації молодих працівників.

Одна з основних переваг наставництва полягає в індивідуальному підході до учнів. Наставник, як правило, має декілька учнів (іноді лише одного-двох), що дає можливість не лише навчати їх професійній майстерності, але й виконувати функції вихователя, допомагаючи їм освоювати основні вимоги професійної ролі, формуючи необхідні ділові якості, відповідне ставлення до роботи і зразки організаційної поведінки, які вимагаються для успішного виконання роботи. Тому постає проблема призначення такого наставника, який би мав не тільки досвід і кваліфікацію, але і здатності спілкуватися, мотивувати, «заражати» свого підопічного відповідальним ставленням до

роботи, забезпечувати конструктивний зворотній зв'язок стосовно результатів його роботи. Важливо, щоб наставник мав педагогічні здібності.

З метою ефективного наставництва пропонується під час процедури призначення наставника застосовувати психограму, яка вказує на необхідні професійно важливі якості особистості, психодіагностичні методики, які використовують під час діагностики та показники, на які потрібно орієнтуватися в результаті дослідження.

Таблиця 1 – Психограма наставника

| Професійно важливі якості | Психодіагностичні методики | Діагностичні показники |
|--|----------------------------|---|
| 1. Професійна спрямованість | Тест Голланда | C+, P+ |
| 2. Спрямованість | Тест Айзенка | Екстраверсія |
| 3. Емоційно-вольова сфера: емоційна стабільність; щирість, доброзичливість; високий самоконтроль; самостійність; гнучкість; наполегливість; висока сумлінність; високий інтелект | ТЕСТ Кеттела 16ФО-187-А | C+, A+, Q ₃ +, Q ₂ +, Q ₁ +, H+, N+, B+, E+, G+ |
| 4. Комунікативні і організаторські нахили | КОС-2 | Високий рівень |
| 5. Особливості вищої нервової діяльності: зрівноваженість; лабільність; рухливість | Теплінг-тест | Вище середнього рівня |
| 6. Інтелектуальні особливості | Тест Амтхауера | Вище середнього рівня |
| 7. Оперативна пам'ять | ОП-1 | Високий рівень |

Така психограма побудована на основі професіограм педагога та менеджера персоналу, тому що наставник уособлює в собі основні риси саме цих професій. Наставництво вимагає значних витрат часу і сил. Ефективність наставництва вирішальним чином залежить від здатності організації створити необхідні умови і сприятливий мотиваційний клімат. Наставники повинні отримувати необхідну допомогу від організації під час вирішення проблем, пов'язаних із навчанням своїх підопічних. Не можна забувати про те, що крім навчання новачків наставник повинен виконувати і свої безпосередні посадові обов'язки.

Значна роль відводиться наставнику у процесі адаптації молодого працівника. Звичайно, робота з адаптації працівників має проводитись колегіально. Доречно побудувати схему участі у роботі з адаптації працівника і визначити обов'язки не тільки безпосереднього керівника, але і наставника (табл. 2):

Таблиця 2 – Схема участі у роботі з адаптації

| Функції та заходи з професійної адаптації | Обов'язки | |
|---|---------------------------|------------|
| | Безпосереднього керівника | Наставника |
| Складання програми адаптації | Виконує | Асистує |
| Ознайомлення новачків з організацією та її історією, кадровою політикою, умовами праці та правилами внутрішнього трудового розпорядку | Асистує | Виконує |
| Пояснення задач та вимог до праці | Асистує | Виконує |
| Введення працівника у робітничу групу | Виконує | Виконує |
| Заохочення допомоги новачкам з боку досвідчених працівників | Виконує | Асистує |

УДК 37:338.1(477)

Горбань С. Ф.

канд. техн. наук, доц. ЗНТУ

ВПЛИВ ОСВІТНІХ ТЕНДЕНЦІЙ В УКРАЇНІ НА ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Одним з визначальним чинником формування людського капіталу сьогодні виступає якість освіти та її відповідність до сучасних високих стандартів щодо розвитку дитини – майбутнього працівника. Освіта сьогодні є важливим складником якості та конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, основою формування людського капіталу, джерелом формування кваліфікованої робочої сили та однією з важливих умов людського розвитку.

Закони України про освіту і науково-технічну діяльність чітко визначають відсоток ВВП, який має виділятися на освіту і науку. Ці показники, відповідно, дорівнюють 10 і 1,7%. Сьогодні досить складно назвати цифри рівня фінансування освіти оптимальними: 2009 р. – 65,831 млрд грн або 6,29%; 2010 р. – 77,323 млрд грн або 6,56%; 2011 р. – 79 млрд грн або 6%; 2012 р. – 92,1 млрд грн або 6,99%, хоча за кількістю ВНЗ Україна посідає чи не перше місце у Європі: на початок минулого навчального року в Україні діяли 846 ВНЗ усіх рівнів акредитації.

Останніми роками з державного та місцевих бюджетів на освіту виділялося близько 7% ВВП України. У країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) на освіту витрачають у середньому 4,6% ВВП, у ЄС-15 – 4,97%. В Україні переважна частина коштів, що виділяються з бюджету на освіту, витрачається на оплату праці й комунальні платежі. Інвестування у поліпшення матеріально-технічної бази й інновації відбувається за залишковим принципом. Згідно з опитуванням керівників бізнесу Фонду «Ефективне управління», українська система освіти не забезпечує зростання конкурентоспроможності

регіонів країни, незважаючи на її відносно високі кількісні характеристики. Україна входить до першої двадцятки рейтингу глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного Форуму (ВЕФ) за індексом охоплення вищою та середньою освітою. За відносною кількістю осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах (79,4%), країна посідає 8-е місце з-поміж 142 країн. Проте за загальним балом складової «Вища освіта і професійна підготовка» Україна перебуває на нижчій, 51-й позиції. Причина – низька якість освіти й навчання на робочому місці. Зазначені фактори щороку впливають на зниження загальної оцінки країни.

Якість освіти не відповідає очікуванням роботодавців. Рівень випускників українських вищих навчальних закладів і очікуваний рівень кваліфікації молодих спеціалістів суттєво відрізняються. Згідно з результатами Опитування керівників, що проводилось фондом «Ефективне управління» у 2011 році, кожен п'ятий роботодавець вважає низький рівень кваліфікації робочої сили проблемним фактором для власного бізнесу; 6% респондентів – найбільш проблемним.

Частину відповідальності за низьку кваліфікацію робочої сили несуть також і працедавці. Як виявилось, компанії не інвестують у підвищення кваліфікації та збереження персоналу. Середня оцінка підвищення кваліфікації персоналу є достатньо низькою – 3,15 бала порівняно із середньосвітовою – 3,96. З одного боку, гнучке регулювання ринку праці в Україні не накладає на підприємства додаткових зобов'язань щодо навчання персоналу. З іншого, добровільно працедавці не інвестують у персонал, зокрема, тому, що не вважають людський капітал своїм стратегічним ресурсом або конкурентною перевагою, а також тому, що планування частіше відбувається на короткотермінову, а не на довготривалу перспективу.

Низькі оцінки цього показника певною мірою можна пояснити відносно невисоким рівнем доступу до якісних спеціалізованих послуг у сфері підвищення кваліфікації. У середньому доступність таких послуг у регіонах оцінюється керівниками підприємств у 4,48 бала із 7, що відповідає 60-му місцю у світовому рейтингу. У різних регіонах країни працедавці стикаються зі складнощами під час добору та адаптації працівників через низький рівень кваліфікації робочої сили.

Отже, сьогодні Україна потерпає від поєднаної дії економічної, освітньої та демографічної криз, які підсилюють одна одну й перешкоджають виходу на шлях підвищення якості життя та соціально-економічного розвитку. Конкурентоспроможність залишається на низькому рівні. Як наслідок, низький рівень доходів і заробітної плати стає не лише наслідком, а однією з найголовніших причин низького соціально-економічного розвитку країни, тривалого перебування економіки у кризовому стані. Водночас, спостерігаються тенденції до погіршення якості трудових ресурсів: зниження показників стану здоров'я; зменшення попиту на якісну освіту; посилюються негативні демографічні процеси та, відповідно, якість людського капіталу.

КОНТРОЛІНГ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ринкова економіка передбачає, що витрати і результати діяльності підприємств будуть цілком і повністю визначатися ступенем ефективності управління, обсягом і якістю роботи кожного підрозділу і члена трудового колективу. Саме для об'єктивної оцінки цих параметрів необхідно змінити, перебудувати існуючу систему планування, нормування, обліку та звітності, націливши її головним чином на управління.

Застосування контролінгу на підприємстві в системі мотивації дозволяє збільшити ефективність управління трудового колективу.

Основною умовою мотивації формування та розвитку трудового колективу є використання системи мотивації, яка складається з поєднання:

- економічної (матеріальної) мотивації;
- морального заохочення;
- індивідуально-особистісної мотивації.

До економічної мотивації необхідно віднести складові, які виступають у вигляді матеріальних стимулів, до яких належать оплата праці, премії, додаткові виплати, і методи, які виступають у вигляді умовно-матеріальних стимулів – пільгове харчування, оплачувані відпустки, санаторно-лікувальні, транспортні послуги, пенсійне забезпечення та інші, які пов'язані з доходами працівника.

У сучасній практиці існують деякі проблеми матеріальної мотивації праці, які є особливо актуальним для України, та що обумовлені двома причинами: низьким рівнем доходів та необхідністю встановлення нових за змістом форм та методів матеріального стимулювання.

Так, рівень матеріальної мотивації значною мірою залежить від наявності прямого зв'язку між трудовим внеском і винагородою за послуги праці. Цей зв'язок досягається відповідною організацією заробітної плати, яка виступає як організаційно-економічний механізм оцінки трудового внеску найманих працівників, і формуванням параметрів заробітної плати відповідно до цієї оцінки, вартості послуг робочої сили та стану ринку праці.

Моральне заохочення являє собою моральні механізми впливу на мотивацію. Суспільне визнання, створення здорового психологічного клімату і морального стану співробітника, переведення на нову посаду, пов'язану з виконанням більш складних функцій, конкурси, тренінги і інші методи не позначаються безпосередньо на рівні доходів працівника, але досягнення, наприклад, суспільного визнання може призводити до значного свідомого

зростання якості праці з боку працівника. Моральне заохочення, не призводить до насичення, є найменш затратними для підприємств і може бути застосовано до будь-якого працівника, чого не можна сказати про третій елементі системи мотивації – індивідуально-особистісній мотивації, які невіддільні від особистості працівника – позитивний чи негативний життєвий і професійний досвід.

Тобто, нематеріальна мотивація (моральна та індивідуально-особистісна) персоналу – один із найважливіших напрямків кадрової політики будь-якої компанії. Серед методів нематеріальної мотивації, котрі отримали поширення на практиці, треба виокремити такі:

- збагачення змістовності праці;
- удосконалення умов праці;
- демократизація управління і залучення персоналу до прийняття управлінських рішень;
- реалізація програм професійного розвитку персоналу;
- планування кар'єри;
- запровадження нетрадиційних форм організації робочого часу;
- організація корпоративних заходів;
- проведення змагань і конкурсів, запровадження нагород;
- розроблення програм інформування про діяльність компанії та ін.

Серед методів нематеріальної мотивації слід відокремити програми професійного розвитку персоналу. Не зважаючи на те, що головною метою навчання і підвищення кваліфікації є формування і розвиток професійних, корпоративних і управлінських (для керівників) компетенцій, воно може виступати значним мотиваційним фактором, особливо для орієнтованих на професійне зростання людей.

Така велика кількість параметрів які треба відстежувати і управляти збільшує інформаційне навантаження на управлінський персонал, а в наслідок цього знижується ефективність прийняття та реалізацію управлінських рішень стосовно трудового колективу.

Застосування контролінгу в системі мотивації забезпечує: збільшення швидкості реакції на зміни зовнішнього середовища, підвищення гнучкості підприємства; раціональність управлінського процесу та ефективність управління підприємством.

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО КОМПЛЕКСНОГО ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА АПК

Актуальним напрямком дослідження сучасної наукової спільноти є вивчення засад та умов управління трудовим потенціалом підприємства. Трудові ресурси розглядаються як чинник ефективності виробництва, а розвиток їхніх трудових можливостей вважають інструментом збільшення загального потенціалу підприємства. Грамотний HR-менеджмент відтак є запорукою економічної успішності будь-якої господарської одиниці. В сучасних умовах об'єктом управління людськими ресурсами прийнято вважати трудовий потенціал. Дана економічна категорія є дещо ширшою за трудові ресурси, адже поєднує у собі три часові аспекти – трудові можливості персоналу на поточний момент часу, як наслідок набутих та розвинутих якостей кадрів, а також трудові резерви, які можуть бути реалізовані у майбутньому. Вищезгадане поняття має дуже невизначену сутність, яка є неоднозначною серед наукової спільноти, фахівців-практиків, на законодавчому рівні тощо. Це звісно створює певні складнощі у розвитку теорії з цього питання.

Щодо практики менеджменту персоналу, то вагомим чинником ефективного HR-менеджменту є оцінка трудового потенціалу підприємства. На даний час існує безліч точок зору на методологію оцінювання трудового потенціалу підприємства. Через велику кількість інструментів, прийомів, показників оцінки вищезгаданої категорії процес оцінювання трудового потенціалу підприємства стає дуже складним та неоднозначним. Тому своєчасним та актуальним буде спробувати здійснити оцінювання трудового потенціалу підприємств АПК Запорізької області.

На нашу думку, не можна ігнорувати жодного з аспектів оцінювання трудового потенціалу підприємства. Адже економічна категорія «трудоий потенціал підприємства» є багатогранною й кожен показник буде характеризувати її з різних точок зору. Проте слід дотримуватися певної системності даних показників для повноцінності оцінки стану трудового потенціалу підприємства.

Як було згадано вище, вітчизняні науковці майже одноставно виділяють кількісну та якісну складову даної категорії. Деякі вчені у даному аспекті велику увагу надають показникам ефективності або результативності виробництва та трудових ресурсів.

Комплексний підхід в оцінюванні трудового потенціалу підприємства грає надзвичайно важливу роль, бо допомагає врахувати якомога більше аспектів. Однак важливим залишається питання систематизації та структурування безлічі різноманітних показників. Тому усю сукупність показників

оцінки трудового потенціалу підприємства пропонується поділити на наступні етапи – первинна оцінка (аналіз кількісної складової), вторинна оцінка (аналіз якісної складової) та оцінка результативності трудового потенціалу підприємства (аналіз фінансово-економічних показників діяльності підприємства та персоналу).

З огляду на специфіку підприємств агропромислового комплексу, до первинної оцінки трудового потенціалу підприємства АПК, на нашу думку, можна віднести аналіз наступних показників – динаміка загальної чисельності персоналу, структуру кадрів за основними категоріями, статевовікова структура персоналу. При чому ми вважаємо, що є сенс зберігати саме вищезазначений порядок аналізу даних. Бо він дозволяє логічно та послідовно охарактеризувати кількісну складову трудового потенціалу.

До вторинної оцінки трудового потенціалу підприємства пропонується включити аналіз якісної структура управлінського персоналу, структури персоналу за освітою, показників розвитку (підвищення кваліфікації) кадрів, показників руху кадрів.

Оцінка результативності трудового потенціалу підприємства АПК є завершальним третім етапом процесу загального оцінювання. Він реалізується в дослідженні фінансово-економічних показників ефективності діяльності господарської одиниці (загальний дохід, чистий прибуток, рентабельність виробництва, рентабельність персоналу, продуктивність праці тощо).

На нашу думку, запропонований підхід до комплексного оцінювання трудового потенціалу підприємства АПК дасть змогу достатньо ефективно й раціонально охарактеризувати стан трудового потенціалу підприємства, а також раціоналізувати систему менеджменту персоналу на підприємстві.

УДК 330.341.1

Карпенко А. В.

канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

В сучасних умовах переходу від постіндустріальної економіки до економіки знань, підвищення рівня міжнародної конкурентоспроможності країн забезпечується визначеними перевагами інноваційної моделі економічного розвитку, серед яких визначальне місце належить наявному потужному інноваційному потенціалу. Адже формування та реалізація інноваційного потенціалу країни є основою опанування інноваційної моделі економічного розвитку в Україні.

Інноваційний потенціал країни, який також досліджується на рівні регіону та підприємства, представляє собою сукупність наявних в країні інтелек-

туальних, технологічних, науково-виробничих ресурсів з відповідним їх інфраструктурним забезпеченням, що здатні продукувати нові знання, а також ефективний механізм комерціалізації останніх, з метою отримання ряду ефектів (економічного, соціального, науково-технічного тощо). Його можна представити також у формі двох характерних особливостей: здатність до сприйняття інноваційних ідей, можливість і економічна доцільність виробити і просувати інновації на ринку; певний обсяг ресурсів, необхідний і достатній для генерації інновацій, втілення їх у конкретні конкурентоспроможні товари, технології, організаційні чи управлінські рішення.

Сьогодні переважна більшість науковців та практиків разом з представниками влади неодноразово висловлюють солідарну позицію щодо необхідності першочергової державної підтримки високотехнологічних галузей економіки, які виробляють готову продукцію з високою доданою вартістю і забезпечують створення високооплачуваних робочих місць. Зазначають, що саме такий напрям розвитку вітчизняної економіки є єдиноможливим, обґрунтованим та прийнятним до реалізації.

В багатьох аналітичних дослідженнях зазначається про високий рівень інноваційного потенціалу, який було сформовано в Україні ще в кінці ХХ ст. І хоча науково-технологічний та інноваційний потенціал України залишається ще вагомою конкурентною перевагою нашої держави, про що свідчать міжнародні рейтинги (за Глобальним інноваційним індексом Україна посіла у 2012 р. 14 місце в світі за показником інноваційної ефективності, покращивши свої позиції на 26 пунктів у порівнянні з 2011 р. і на 40 пунктів відносно рейтингу 2010 р.), проте протягом майже всього періоду незалежності формування інноваційного потенціалу, його розвиток та реалізація відзначаються переважно негативними тенденціями. Зокрема це спричинено відповідним станом нормативно-законодавчої бази, наявності інноваційної інфраструктури і стимулюючого впливу держави, що визначають стан інноваційного потенціалу в Україні.

Сьогодні нормативно-законодавча база України, що регулює інноваційну діяльність, суперечлива і нестабільна, оскільки складається зі значної кількості законів, підзаконних актів Кабміну та нормативних актів міністерств і відомств. Разом з тим, Бюджетний кодекс не передбачає жодних заходів зі стимулювання інновацій, навіть поняття «інновації» в ньому відсутнє. Держава протягом останніх років знаходиться осторонь щодо виконання своєї стимулюючої ролі при впровадженні інновацій, що стало причиною припинення роботи багатьох суб'єктів інноваційної діяльності. Відповідно Україна має нерозвинену інноваційну інфраструктуру, яка багато в чому зруйнована діями попередніх років. Крім того, різного роду бюрократичні бар'єри, невиправдані фінансові обмеження, недосконалість фінансових, податкових і митних механізмів підтримки, а також існуюча тендерна система держзакупівель не дозволяють сьогодні Україні в повній мірі використовувати все ще наявний

вітчизняний інноваційний потенціал.

Отже, в Україні склалася ситуація, коли розуміння необхідності структурних реформ в економіці пов'язаних з переходом на інноваційну модель розвитку, стримується на різних владних рівнях небажанням часто заради власних впадощів та задоволення власних інтересів. Фінансуються такі проекти, що не забезпечують кругообіг капіталу та створення нових робочих місць. В таких умовах залишається єдине – концентрація зусиль на окремих проектах, які мають надвисоку привабливість з позицій соціально-економічного розвитку України та сприяння створенню попиту на інновації з боку підприємницьких структур. Саме такі пріоритети сприятимуть реалізації існуючого інноваційного потенціалу та стимулюватимуть його подальше формування.

УДК 330.87(447)

Карпенко Н. М.

канд. держ. упр., доц. ЗНТУ

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Корпоративний сектор відіграє важливу роль у розвитку світової економіки та виступає їх основою, оскільки великі корпорації створюють реальні передумови для динамічного промислового і технологічного розвитку. Корпорації забезпечують технологічний прогрес, економічне зростання і соціальну захищеність громадян у розвинених країнах, де їх частка у наукомістких, інформаційних і природоексплуатуючих галузях економіки надвисока та припадає на них понад 80% загального обсягу виробництва.

Висока роль корпоративного сектору характерна й для України, проте концентрація капіталу та розвиток бізнесу відбувається повільніше ніж у світовій практиці та за власним сценарієм.

До корпоративного сектору в Україні потрібно відносити два основні підсектори – акціонерний (акціонерні товариства, державні акціонерні компанії) та неакціонерний (товариства: з обмеженою відповідальністю, з додатковою відповідальністю, повні, командитні, кооперативи, інші господарські неакціонерні). Станом на 1 січня 2012 р. згідно даних Держкомстату в Україні кількість суб'єктів ЄДРПОУ складало 1323807 одиниць (більше в 1,6 рази порівняно з 2001 р.), з яких кількість структур корпоративного бізнесу складала 5388008 одиниць, що на 82,1% більше 2001 р. Частка таких структур в загальній структурі суб'єктів ЄДРПОУ зросла за 2001-2012 рр. на 5,3%, проте частка акціонерних зменшилась з 4,2 до 2,0%, а неакціонерних – навпаки зросла з 30,6 до 38,2%.

Крім того важливо окремо досліджувати похідні елементи акціонерного сектору, до якого відносять інтегровані структури (асоціації, корпорації, кон-

церни, консорціуми, холдингові об'єднання та інші об'єднання) – об'єднання юридичних осіб. На 1 січня 2012 р. кількість асоціацій склала 3222 (більше в 1,3 рази), 862 корпорацій (більше в 1,4 рази), 94 консорціумів (більше в 1,6 рази), 373 концернів (менше на 0,03 рази) та 1532 інших об'єднань юридичних осіб (менше в 0,3 рази). Загалом кількість об'єднань юридичних осіб в Україні за 2001-2012 рр. зросла з 5685 до 6083 одиниць, проте їх частка в загальній структурі суб'єктів ЄДРПОУ зменшилась з 0,68 до 0,46%. В складі об'єднань асоціації на 01.01.2012 р. займають 53,0%, корпорацій – 14,2% та інших об'єднань юридичних осіб – 25,2%.

Отже, у вітчизняній практиці найбільше розповсюдження отримали товариства з обмеженою відповідальністю, кооперативи та акціонерні товариства, а з інтегрованих структур – асоціації, як найбільш життєздатні форми господарювання в умовах ринкової економіки. Однак, наведені тенденції свідчать про повільний хід процесів корпоратизації та об'єднання капіталів в Україні, що пов'язано з законодавчими умовами.

На законодавчому рівні об'єднання підприємств, що ведуть асоційований бізнес, не мають ніяких пільг в оподаткуванні, а ведення консолідованої звітності потребує не тільки досвідчених фахівців, але й додаткових витрат, тому підприємства не зацікавлені афішувати та легалізувати свої «корпоративні відносини». Таким чином, в склад ряду об'єднаних підприємств, що випускають продукцію під єдиним брендом, входять незалежні юридичні особи у вигляді ТОВ, ПАТ та інші. Вони можуть фінансово допомагати один одному, налагодити ланцюг внутрішньо-холдингового постачання сировини, мають змогу агресивно лобіювати свої інтереси в органах влади та на ринках збуту.

Загальне збільшення кількості бізнес-груп та об'єднань підприємств в Україні створює позитивну ситуацію, за якою стабілізуються умови конкурентної боротьби, нівелюється нечесна бізнесова практика та приховані інсайдерські схеми. Посилення конкуренції та інші позитивні зміни в українському бізнес-середовищі потребують від фінансових коаліцій працювати в межах закону та підвищувати свої стандарти відкритості та прозорості. Фінансово-промислові групи (неофіційні) та інші об'єднання проявляють підвищену увагу до свого іміджу для використання міжнародних ринків капіталу та забезпечення доступу до більш широкого ринку товарів.

Загалом корпоративний сектор в Україні отримав достатній розвиток та відображає своє ефективне функціонування. Сьогодні в компаніях, які ввійшли в список 200 найбільших, підготовлених українською редакцією журналу Forbes, працює 1,1 млн чоловік, або 5% всієї робочої сили України. У корпоративної України дві столиці, оскільки штаб-квартири 55% найкрупніших компаній розташовані в м. Києві, сукупний дохід яких більше 500 млрд гривень, та в м. Донецьку – 12%, проте середньостатистична донецька компанія отримала дохід в 2011 році \$2 млрд проти \$560 млн, отрима-

них київськими компаніями. Отримані доходи вітчизняних найкрупніших 200 компаній є все рівно низькими в порівнянні з світовими, оскільки їх загальний обсяг дозволив би Україні у глобальному списку Forbes зайняти лише 20 місце, яке хоча й підвищилось з 38 позиції у 2010 р., проте порівняно з доходом окремих компаній Daimler або Samsung.

Таким чином, найважливішими сферами швидкого інституційного розвитку в Україні є корпоративне управління, реструктуризація, конкуренція та зростання й розширення діяльності корпорацій та об'єднань підприємств. Для цього необхідне врегулювання питань формування сприятливого правового поля для розвитку суб'єктів корпоративного сектора, зокрема акціонерних товариств і корпоративних інтегрованих структур, що будуть здатні забезпечити ефективний розвиток економіки.

УДК 332.12:339.9

Кригульська Т. Б.

канд. іст. наук, доц. ЗНТУ

МОДЕРНІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Перехід до інноваційної економіки у нинішньому світі є об'єктивним процесом, який не можна ігнорувати. Інноваційний розвиток, що є одним із викликів XXI століття, здатний вирішити проблему нестачі ресурсів, значно підвищити рівень продуктивності суспільної праці, прискорити та якісно вдосконалити відтворювальні процеси в економіці та принципово змінити місце і роль в економічній системі самої людини. А в цілому – значно вплинути на рівень економічного зростання та добробуту країни, посиливши її конкурентоспроможність серед інших. Це підсилює значення осмислення проблем інноваційного розвитку з наукових позицій та їх практичної реалізації у створенні та впровадженні національних інноваційних систем. На порозі третього тисячоліття в Україні також розробляється модель зростання, яка включає в себе якісні зміни, насамперед, перехід до інноваційної моделі розвитку і системне оновлення структури виробництва.

Вивчення інноваційної діяльності в суспільстві залишається однією з найважливіших наукових проблем прикладного значення.

Інноваційний розвиток передбачає, насамперед, модернізацію економіки кожної країни. Модернізація (від фр. *modernizer*, *moderne* – сучасний) - означає зміну економічної системи, її осучаснення відповідно до вимог та викликів сучасного розвитку шляхом нововведень та удосконалень характеру вітчизняного виробництва, що потребує техніко-технологічних змін та підвищення продуктивності праці.

Одним із пріоритетних та провідних напрямів модернізації національної економіки є модернізація ринку праці. Без забезпечення змін на ньому усі заходи з

178

реформування інших сфер є недостатньо ефективними та малодієвими. Модернізація ринку праці є складником як соціальної, так і економічної модернізації.

Для підвищення конкурентоспроможності українських працівників слід сформувати якісний внутрішній ринок праці з необхідною мобільністю людських ресурсів, впливаючи на їх якість. Економічна модернізація передбачає удосконалення економічних аспектів функціонування ринку праці. Наприклад, слід привести у відповідність до сучасних вимог рівень заробітної плати в усіх секторах і галузях, забезпечити гідний прожитковий мінімум в усіх регіонах України, провести реструктуризаційні зміни тощо.

Осучаснення вимагає соціальна складова ринку праці, пов'язана з забезпеченням безперервної системи перепідготовки та перенавчання кадрів. Модернізація має супроводжуватися розробкою та реалізацією продуманої довгострокової програми розвитку ринку праці як важливої структурної частини національного ринку держави. Цього вимагають сучасні інноваційні підходи до господарського розвитку.

Модернізація передбачає курс на максимальне збільшення продуктивності суспільної праці. Це створює певні загрози – скорочення персоналу на неефективних підприємствах. Тому одночасно є сенс створювати робочі місця у пріоритетних перспективних галузях. Акцент слід зробити насамперед на розвиток сфери високотехнологічних послуг. У сфері нових видів інноваційної діяльності можуть бути створені нові робочі місця.

Серед можливостей інформаційних мереж, придатних до застосування на сучасному ринку праці, особливо слід відзначити підтримку дистанційної (надомної) роботи. Це частина децентралізації службової діяльності у просторі і часі, що створює для сучасних підприємств певні організаційні та економічні переваги, скорочуючи витрати. Для працівників вигоди дистанційної роботи пов'язані з можливістю використання вільного часу та варіюванням процесу зайнятості. Заохочення незалежної роботи в інформаційних мережах, як засвідчує досвід інших країн, призводить до структурних зрушень у зайнятості (зростає частка самозайнятих працівників порівняно з найманими).

Але найголовніше в модернізації ринку праці, на наш погляд, це – інституційні зміни. Особливо важливого значення, як свідчить досвід європейських країн, має створення нових неформальних механізмів працевлаштування (поряд з державною службою зайнятості має активно працювати мережа приватних агентств). Однією з важливих вимог є відкритість діяльності таких інститутів. Працевлаштування має здійснюватися через надання публічних вакансій, доступних для будь-якого претендента. Слід домагатися посилення мотивації до легальної трудової діяльності, підвищення професійно-кваліфікаційного складу та якості робочої сили відповідно до потреб ринку праці та інноваційних структурних змін в економіці. Слід якісно оновити зміст державної програми зайнятості. Державне втручання в процеси на ринку праці має носити обґрунтований комплексний запланований характер. Цього вимагає ринковий характер перетворень.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОГО СЕГМЕНТУ РИНКУ ПРАЦІ ЗАПОРІЗЬКОГО РЕГІОНУ

Запорізький регіон характеризується високим соціально-економічним потенціалом, що в цілому позитивно впливає на становлення, функціонування і розвиток територіального ринку праці, у тому числі його молодіжного сегменту.

Порівняно із середніми по Україні показниками молодіжний сегмент області характеризується меншим ступенем розбалансованості. Однак руйнівні процеси, що супроводжують структурну трансформацію національної економіки, торкнулися й цього регіону. У 2006–2011 рр. падіння рівня промислового виробництва у регіоні призвело до істотного згортання попиту на послуги праці молоді на 77,8%. За останні роки розвиток економіки регіону характеризувався позитивною динамікою обсягів промислового виробництва, що відповідним чином вплинуло на тенденції формування попиту у межах досліджуваного сегменту. Так, у 2011 р. порівняно із 2008 р. попит на послуги праці молоді зріс на 50%.

Структурні зрушення в економіці регіону вплинули й на формування галузевих пропорцій молодіжного сегменту регіонального ринку праці. Загалом регіон характеризується досить високою часткою зайнятих у матеріальному виробництві, зокрема у промисловості. Основними її галузями, що визначають спеціалізацію регіону в загальноукраїнському поділі праці, є машинобудування і металообробка, металургійна галузь, електроенергетика. У 2006–2011 рр. трансформація галузевої структури зайнятості населення регіону, у т. ч. і в межах молодіжного сегменту, відповідала загальноукраїнським тенденціям скорочення частки зайнятих у промисловості на тлі зростання чисельності працюючих у сільському господарстві. Однак, у Запорізькому регіоні ці зміни відбувалися значно нижчими темпами, ніж в цілому по Україні.

За період дослідження чисельність молоді, зайнятої в галузях економіки регіону скорочувалась повільніше, ніж в Україні в цілому. Всебічна оцінка основних тенденцій розвитку молодіжного сегменту області показала, що важливим чинником, який гальмує збалансоване функціонування цього сегменту є монопрофільна спеціалізація регіону. За цих обставин молодь має обмежені можливості щодо вибору сфери прикладання праці. Так, за 2006–2011 рр. чисельність незайнятої молоді у регіоні зросла у 8,7 разів. У 2011 р. рівень молодіжної незайнятості у регіоні поки що залишався нижчим від середнього в Україні. Однак, у перспективі за умови скорочення

надлишкових і технічно небезпечних виробничих потужностей, яке супроводжуватиметься вивільненням молодих працівників, рівень незайнятості в межах молодіжного сегменту регіонального ринку праці, найбільш ймовірно зросте. Ситуацію ускладнюють значні масштаби прихованого безробіття серед молоді регіону, яке у найближчій перспективі може обернутися на офіційно зареєстроване.

На основі проведеного аналізу основних тенденцій розвитку молодіжного сегменту ринку праці Запорізького регіону можна виділити такі його специфічні риси, як:

- більш сприятливі, порівняно з іншими регіонами України, соціально-економічні передумови становлення, функціонування і розвитку територіального ринку праці, у тому числі його молодіжного сегменту;

- нижчий порівняно із середнім по Україні рівень розбалансованості попиту на роботу силу молоді та її пропозиції;

- висока залежність молодіжного сегменту ринку праці у Запорізькій області від змін в обсягах промислового виробництва та нагромадження індустріального потенціалу, а також його здатність швидко та мобільно нарощувати виробничі потужності, і, як наслідок, - реальну місткість аналізованого сегменту;

- висока частка зайнятої молоді у матеріальному виробництві, зокрема у базових галузях промисловості, внаслідок монопрофільної спеціалізації значної частини території регіону;

- відповідність напрямів трансформації галузевої структури зайнятості населення, у тому числі в межах молодіжного сегменту, загальноукраїнським тенденціям скорочення чисельності зайнятих у промисловості на тлі зростання чисельності працюючих у сільському господарстві;

- невисокі темпи скорочення чисельності молоді, зайнятої в галузях економіки регіону, порівняно із середнім по Україні;

- обмежені можливості щодо вибору робочого місця у зв'язку із монопрофільною спеціалізацією значної частини територій, що призводить до застійних явищ на ринку праці та у межах його молодіжного сегменту, а також до істотного зростання чисельності незайнятої молоді;

- значні масштаби прихованого безробіття серед молоді, яке із досить високою ймовірністю можуть обернутися на офіційно зареєстроване вже у найближчій перспективі.

РОЗВИТОК ЕКСПОРТУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ

Розподіл іноземних студентів за регіонами України не є рівномірним. Так, станом на 2011/12 н. р., серед регіонів України можна виділити декілька безперервних лідерів з надання освітніх послуг іноземним громадянам, серед них Харківська обл., м. Київ, Одеська, Луганська, Донецька області. Так наприклад в Харківській обл. та м. Київ сумарно навчаються половина всіх іноземних студентів в Україні. Одеська, Луганська, Донецька області кожна мають понад 3000 іноземних студентів в ВНЗ свого регіону.

Слід зазначити, що кількість іноземних студентів в Україні зростає на 10% щорічно, що відповідає загальноосвітнім тенденціям, та є показником ефективної роботи в сфері залучення на навчання іноземних студентів. Станом на 2012 рік кількість іноземних студентів в Україні становила 53 тис. іноземних студентів.

Подібні, а подекуди й вищі темпи зростання кількості іноземних студентів демонструвала Харківська обл., Луганська обл., Тернопільська обл., Ів. Франківська тощо.

Таблиця 1 – Динаміка змін кількості іноземних студентів за областями

| Регіон/роки | 2006/07 | 2007/08 | 2008/09 | 2009/10 | 2011/12 |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1. Дніпропетровська обл. | 1299 | 1393 | 1534 | 1835 | 2251 |
| 2. Запорізька обл. | 1154 | 1143 | 1285 | 1361 | 1282 |
| 3. Вінницька обл. | 1256 | 1348 | 1598 | 1699 | 1695 |
| 4. Львівська обл. | 878 | 839 | 1225 | 1265 | 1528 |
| 5. І.-Франківська обл. | 687 | 790 | 963 | 995 | 1197 |
| 6. Тернопільська обл. | 525 | 556 | 760 | 915 | 1367 |

Запорізька область традиційно входить до 10 найбільших за кількістю іноземних студентів областей України. Але в останні роки намітилися негативні тенденції пов'язані зі зміною кількості іноземних студентів в Запорізькій області. Так протягом останніх 5 років кількість іноземних студентів в Запорізькій області залишається майже незмінною так у 2006 році в Запорізькій області навчалось 1154 іноземних студентів, а в 2012 році – 1282 іноземних студентів. Тобто за 5 років зростання в Україні та покращення стану справ у сфері набору іноземних студентів, Запорізька область лише незначно збільшила контингент іноземних студентів. Так для порівняння візьмемо області з подібною кількістю студентів та відслідкуємо динаміку змін, так Дніпропетровська обл. збільшила кількість іноземних студентів за аналогічний період з 1300 до 2251 осіб тобто майже вдвічі, не менш значимі показники у Львівської обл. збільшення з 878 до 1528. Більш

вражаючі показники у Тернопільській та Ів. Франківській обл. які збільшили більш ніж в 2 рази контингент іноземних студентів. Навіть Вінницька обл. не демонструючи значного збільшення контингенту все ж таки має 30% зростання контингенту іноземних студентів.

Проаналізувавши дані, ми бачимо декілька невідповідностей потенціалу області та фактичному стану справ. Так Запорізька область як потужний промисловий та науково-технічний центр України має таку ж кількість студентів як Тернопільська та І. Франківська області, хоча по загальному потенціалу ці області поступаються Запорізькій, при цьому Запорізька область помітно відстає від Вінницької та Дніпропетровської області, хоча за потенціалом розвитку не поступається цим областям.

Але загальна проблема навіть не в кількості іноземних студентів в Запорізькій обл., а у відсутності зростання кількості при сприятливих зовнішніх та внутрішніх факторах розвитку. А це колосальне недовикористання потенціалу регіону. За нашими підрахунками середній економічний ефект від одного іноземного студента становить 5,12 тис. доларів США на рік (враховуючи мінімальні витрати на перебування в країні). Тому, якщо припустити, що Запорізька область потенційно може приймати до 2 тис. студентів (нарівні з Дніпропетровською), то отримуємо вражаючі цифри. Область замість 10 млн дол. США на рік отримує тільки 6–6,5 млн доларів. При цьому більшість цих коштів недоотримують саме навчальні заклади, які не спроможні збільшити контингент іноземних студентів. При цьому МОН України та особисто міністр Д. В. Табачник, неодноразово вказував на необхідність збільшення контингенту іноземних студентів у ВНЗ України, вказуючи на прибутковість, престижність та інноваційності такої діяльності у ВНЗ.

Тому серед першочергових заходів на рівні регіону необхідно: проаналізувати поточний стан справ з залученням іноземних студентів на навчання; виявити навчальні заклади регіону, що не мають зростання контингенту іноземних студентів, або навіть допустили скорочення контингенту іноземних студентів; проаналізувати причини відтоку іноземних студентів з ВНЗ регіону (низька якість освітніх послуг ВНЗ, непомірна висока вартість навчання, відсутність конкурентних переваг, відсутність зацікавленості з боку керівництва в залученні іноземних студентів і т. д.); розробити регіональну програму розвитку діяльності з залучення іноземних студентів; розробити та довести до керівників державних ВНЗ індикативні плани по збільшенню контингенту іноземних студентів; забезпечити умови комфортного перебування іноземних студентів в області, розвиток відповідної інфраструктури; провести широку рекламно-інформаційну кампанію для залучення більшої кількості іноземних студентів в Запорізьку обл.

ДОВГОТРИВАЛЕ БЕЗРОБІТТЯ НА ФІКСОВАНОМУ РИНКУ ПРАЦІ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

Становлення ринкових відносин в Україні та інших країнах з перехідною економікою супроводжувалось низкою негативних явищ на ринку праці, одним з яких є виникнення та поширення довготривалого безробіття. Довготривале безробіття вважається критерієм, що характеризує динамічність національного ринку праці. Показником цього критерію є загальний термін перебування безробітного в стані пошуку роботи з моменту втрати роботи до моменту працевлаштування (незалежно від реєстрації в службі зайнятості). На основі цього показника в Україні довготривалим прийнято вважати безробіття, коли термін пошуку роботи перевищує 12 місяців. Довготривале безробіття спричиняє надзвичайно негативний вплив не тільки на суспільство взагалі, а й на людей, які опиняються в такому стані. Воно породжує професійну деградацію безробітних, в результаті чого зменшується їх поточна і майбутня конкурентоспроможність щодо працевлаштування на високооплачувану роботу; ускладнює процес інтеграції довготривалих безробітних у ринкове середовище, їх професійну та соціально-психологічну адаптацію до ринкових умов; посилює схильність до девіантної поведінки безробітних (відхилення від загальноновизначених норм), ускладнюючи тим самим криміногенну ситуацію в суспільстві; знижує загальний рівень добробуту в суспільстві, погіршує фізичне та психічне здоров'я безробітних громадян.

Причинами виникнення довготривалого безробіття в Україні є:

- на міжнародному рівні: низька конкурентоспроможність економіки, відсутність національних пріоритетів розвитку;
- на макрорівні: системна криза, структурні зрушення, тінізація економіки, маргіналізація певних верств населення;
- на мікрорівні: криза праці та системи менеджменту, поглиблення відчуження найманих працівників від праці і власності;
- на особистісному рівні: зниження рівня кваліфікації.

Тривалість безробіття у Запорізькій області у 2011 році склала 6 місяців. Більше 7,2 тис. безробітних перебували на обліку у службі зайнятості понад один рік. Тобто кожний десятий належить до категорії довготривалих безробітних. Найбільша чисельність осіб у стані «застійного» безробіття спостерігається у Куйбишевському, К.-Дніпровському та Чернігівському районах.

Спираючись на особливості прояву довготривалого безробіття, на ринку праці Запорізької області необхідно цілеспрямовано діяти у двох напрямках.

Першим та пріоритетним напрямом боротьби з довготривалим безробіттям має бути цілеспрямована дія на потоки безробітних осіб за рахунок низки превен-

тивних заходів із боку попиту та пропозиції робочої сили, які б сприяли скороченню припливу осіб у довготривале безробіття. До цих заходів варто віднести: заходи у сфері бюджетної, грошово-кредитної, інвестиційної, промислової та регуляторної політики, які б сприяли подальшому економічному розвитку, становленню приватного сектору та зростанню попиту на працю в області; активні заходи, націлені на відновлення економічного розвитку та попиту на працю на депресивних територіях та у сільській місцевості; заходи стимулювання територіальної мобільності населення; заходи у сфері освіти та професійної підготовки з метою скорочення професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці; різноманітні заходи сприяння зайнятості вразливих верств населення на ранньому етапі безробіття.

Другим напрямком є реінтеграційні заходи регулювання довготривалого безробіття з боку попиту та пропозиції робочої сили які повинні передбачати підвищення ефективності заходів активної політики зайнятості, що застосовуються на ринку праці для категорії довготривалих безробітних, насамперед запровадження соціальних технологій працевлаштування, довготривалих безробітних.

УДК 336.711.621

Селіверстов В. В.

канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЦІНОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Глобальні зміни, які відбуваються сьогодні у світовій економіці, спонукають до пошуку нових підходів у вирішенні проблем, пов'язаних із ціновою стабільністю та контролем за рівнем цін, що досягається у більшості країн, як правило, за рахунок використання монетарного трансмісійного механізму. Трансмісійному механізму монетарної політики в Україні притаманні п'ять основних канали: кредитний, цін активів, валютний (у складі останнього, процентний та канал очікувань суб'єктів ринку).

У довгостроковій перспективі центральний банк може тільки сприяти підвищенню потенціалу зростання економіки шляхом збереження стабільних цін. Розширення пропозиції грошей або зберігання короткострокових процентних ставок на рівні, що суперечить ціновій стабільності, не можуть сприяти економічному зростанню. Центральний банк може лише впливати на загальний рівень цін. У кінцевому рахунку, інфляція є монетарним феноменом. Тривалі періоди високої інфляції, як правило, пов'язані з високим зростанням грошової маси. У той час як інші фактори (такі, як зміна сукупного попиту, технологічні зміни і шокові ціни на сировинні товари) можуть впливати на динаміку цін на більш коротких горизонтах, з часом їх ефект може бути компенсований за рахунок зміни грошово-кредитної політики.

За таких умов було здійснено спробу зорієнтуватися в цих непростих проблемах на прикладі сучасної економіки України, внаслідок чого метою даного дослідження є аналіз ефективності впливу монетарних інструментів на темпи інфляції на основі побудови регресійних моделей.

Вибірка даних за період з 11.2002 р. по 10.2012 р. за виключенням наступних періодів: 10.2004 р. – 11.2004 р.; 08.2005 р. – 08.2006 р.; 01.2007 р. – 05.2007 р.; 04.2008 р. становить 99 спостережень. Отже, в результаті проведеного регресійного аналізу було отримано наступне рівняння:

$$ICЦ = 86,954 + 0,114OC - 0,0098ПБ + 0,0347CHOP - 0,0000IOBДП + 0,0953IOK - 0,0179IMP + 0,0595IPALLNFW$$

Пояснювальні характеристики побудованої регресійної моделі свідчать про дуже низьку її якість. Так низьке значення коефіцієнта детермінації ($R^2=0,1352$) робить побудовану регресійну модель неприйнятною. До того ж, фактичне значення F -критерію (2,0324) менше за відповідне критичне (табличне) значення (2,112), що вказує на статистичну незначущість побудованої регресійної моделі. До речі, це підтверджує значення значимості F (0,05929), що перевищує критичне значення (0,05). Крім того, значення t -статистики коефіцієнтів наступних регресорів – облікова ставка (1,6946), середній норматив обов'язкового резервування (–0,3423), індекс грошової бази (–0,3423), індекс обсягів розміщення $OBДП$ на первинному ринку (–0,6099), індекс міжнародних резервів НБУ (–0,9258) – менші за відповідне критичне (1,9860), що підтверджується їх P -значеннями ($OC - 0,0936$; $ПБ - 0,7329$; $CHOP - 0,5879$; $IOBДП - 0,5434$; $IMP - 0,3570$), які більші за 0,05. До того ж в їх довірчих інтервалах знаходиться нуль, що робить ці коефіцієнти нульовими. У моделі також має місце позитивна автокореляція: статистика Дарбіна-Уотсона ($DW = 0,92$) менше нижньої критичної точки ($dl=1,5467$), відсутня гетероскедастичність: $F_{розр.}$ (1,280) менше за $F_{крит.}$ (1,955); не виявлено ознак мультиколінеарності: фактори інфляції дисперсії (VIF) для всіх регресорів ($OC - 1,4098$; $ПБ - 1,7394$; $CHOP - 1,3686$; $IOBДП - 1,0543$; $IOK - 1,7068$; $IMP - 2,0743$; $IPALLNFW - 1,8155$) менші 5.

Практична відсутність впливу інструментів монетарного трансмісійного механізму на підтримання цінової стабільності в Україні красномовно свідчить про те, що середовище реалізації сучасної грошово-кредитної політики НБУ, сформоване чинниками, які в сукупності знижують ефективність впливу монетарного трансмісійного механізму, направлено на досягнення стійких темпів економічного зростання та забезпечення цінової стабільності.

Отримані результати дослідження і зроблені на їх основі висновки свідчать на користь того, що найбільшою загрозою цінової стабільності в Україні є монополія великих фірм на процес ціноутворення. Усвідомлення цього факту особливо важливо тому, що в умовах занадто монополізованої економіки і за відсутності конкурентного середовища боротьба з інфляцією виключно монетарними методами призводить до спаду виробництва.

ПРО ДЕЯКІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОДУКТИВНОСТІ

Минулі роки економічного становлення України як самостійної держави обумовили об'єктивну необхідність посилення соціального вектору суспільного розвитку. Виходячи з практики провідних економічно розвинених країн можна констатувати, що основоположним фактором, який забезпечує соціальний розвиток суспільства, є науково-технічний прогрес та гуманізація суспільства.

Законодавчі та виконавчі державні інститути безпосередньо відповідальні перед суспільством за результативність його соціального розвитку. Виробництво та експлуатація нових матеріалів, технологій, техніки та ін., повинні бути безпечними для людини. Трудова діяльність повинна приносити задоволення працівників, забезпечувати його професіональний та духовний розвиток, насичати його працю творчим змістом і т. д. Держоргани зобов'язані здійснювати моніторинг забезпечення нормативних та безпечних умов праці, та зіставляти їх з рівнем продуктивності праці.

Соціальні аспекти праці у менеджменті продуктивності є одними з основних, ефективність вирішення яких визначає здатність керівництва країни побудувати соціально розвинене суспільство.

Для посилення державної уваги до соціальних аспектів праці пропонується у менеджменті продуктивності на мікрорівні ввести показник – коефіцієнт соціальних втрат, що характеризує долю величини втрат робочого часу із-за непрацездатності працівників по причині виробничого травматизму та виробничо-обумовлених захворювань у загальних затратах робочого часу всіх зайнятих у виробництві, або величину вищевказаних втрат, що припадають на одного зайнятого у виробництві (див. формулу).

$$K_{\text{с.в.}} = \frac{t_{\text{в.о.з.т.}}}{T_{\text{заг}} (\text{Ч}_{\text{ср.р.}})}, \quad (1)$$

де $K_{\text{с.в.}}$ – коефіцієнт соціальних втрат; $t_{\text{в.о.з.т.}}$ – втрати часу по виробничо-обумовленим захворюванням і травматизму; $\text{Ч}_{\text{ср.р.}}$ – середньорічна чисельність зайнятих на виробництві.

Для макрорівня також можливо використовувати даний показник $K_{\text{с. в.}}$.

$$K_{\text{с. в.}} = \frac{t_{\text{востнх}}}{\text{Ч}_{\text{зних}}}, \quad (2)$$

де $t_{\text{востнх}}$ – втрати часу по виробничо-обумовленим захворюванням у масштабі країни (галузі, регіону); $\text{Ч}_{\text{зних}}$ – чисельність зайнятих у країні (галузі, регіоні).

СУТНІСТЬ КОНФЛІКТІВ У ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИНАХ

Господарські відносини породжують суттєву кількість конфліктів різних видів.

В сучасних умовах розвитку економіки України однією з першочергових задач, є зменшення кількості конфліктів в українському бізнес – середовищі. Оскільки, це дозволить, отримати новий імпульс розвитку та суттєво збільшити доходи вітчизняних суб'єктів господарювання, місцевих і державного бюджету, домашніх господарств. Така ситуація, призведе до збільшення ємності внутрішнього ринку та спричинить зростання внутрішнього валового продукту і промислового виробництва.

Проблематику конфліктів у своїх працях розглядали наступні вчені: А. Я. Анцупов, Є. М. Бабосов, Д. К. Захаров, А. Я. Кітанов, Х. Корнеліус, В. М. Кудрявцева, Д. Г. Скотт, Ш. Фейр та ін.

Слід зазначити, що ґрунтовні дослідження конфліктів призвели до дискусивності визначення терміну «конфлікт».

Так, Л. Козер пропонує під конфліктом розуміти боротьбу за цінності та претензії на певний соціальний статус, владу і недоступні для всіх матеріальні ресурси, боротьбу, у якій цілями сторін, що конфліктують є нейтралізація, нанесення шкоди або знищення суперника [1].

Уткін Е. А. конфлікт розуміє як відсутність згоди між двома та більше сторонами, де кожен з учасників конфлікту робить все для відстоювання своїх інтересів [2].

Смелянов С. М. вказує, що конфлікт – це стосунки між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються протиставленням за наявності протилежних мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) чи суджень (думок, поглядів, оцінок і т. ін.) [3].

Анцупов А. Я. та Шипілов А. І. стверджують, що конфлікт – це найбільш гострий спосіб вирішення протиріч у інтересах, цілях, поглядах, що виникає у процесі соціальної взаємодії та супроводжується протидією учасників конфлікту, і зазвичай, супроводжується негативними емоціями, що виходять за рамки правил та норм [4].

Цікавим у контексті визначення терміну «конфлікт» автори вважають роботу О. В. Лазарчук «Ретроспектива та математичний опис основних концепцій теорії конфлікту на підприємстві», яка запропонувала певну хронологію підходів разом з власною концепцією:

– концепція досягнення безконфліктного існування організації (Т. Парсонс, Е. Дюркгейм, Е. Мейо);

- діалектична теорія конфлікту (К. Маркс, Я. Варуфакіс, Р. Дарендорф);
- загальна теорія конфлікту (Д. Хіршфайлер, Скотт Г. Джинні, Х. Корнеліус, Ш. Фейр);
- ігрова теорія конфлікту (Дж. Нейман, О. Моргентейн);
- функціоналістична теорія конфлікту (Г. Зіммель, Л. Козер);
- системна теорія конфлікту (К. Болдуінг, А. Рапопорт);
- соціоекономіка конфлікту (Е. Етціоні, Н. Грішина, М. Олемскої);
- корпоративне управління – управління на засадах конфліктності (В. Євтушевський, А. Радигін, В. Барінов, А. Педько);
- теорія потенціалу конфлікту (О. В. Лазарчук) [5].

Автор в рамках власного напряму досліджень пропонує під конфліктом розуміти боротьбу за матеріальні та нематеріальні ресурси з використанням всіх наявних інструментів і методів впливу, що є у суб'єктів конфлікту. При цьому, можливі декілька варіантів усунення конфлікту:

- компроміс (найкращий варіант);
- понесення втрат однією зі сторін конфлікту;
- понесення втрат всіма суб'єктами конфлікту;
- знищення однієї зі сторін конфлікту.

У подальших дослідженнях автор вважає за доцільне зупинитись на визначенні сутності корпоративних конфліктів та надати їм класифікацію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Козер Л. А. Функции социального конфликта: [Пер. с англ. О. Назовой; под общ. ред. Л. Г. Ионина]. – М.: Дом интеллектуальной книги: Идея – пресс, 2000. – 295 с.
2. Уткин Э. А. Конфликтология (теория и практика) / Э. А. Уткин. – М.: Изд. ЭКМОС, 1998. – 264 с.
3. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2001. – 400 с.
4. Анцупов А. Я. Конфликтология / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 551 с.
5. Лазарчук О. В. Ретроспектива та математичний опис основних концепцій теорії конфлікту на підприємстві / О. В. Лазарчук // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2009. – № 4. – С. 39–44.

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ЖИВУЧЕСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Живучесть, или жизненный индекс Покровского, определяется как отношение числа родившихся к числу умерших людей за некоторый период времени, обычно за год. С помощью этого демографического показателя уровень воспроизводства населения определяется так же, как и воспроизводство инвестиций, или капитала, только не монетарного, а живого, людского, т.е. будущей рабочей силы. Естественно, что аналогия здесь только количественная, опосредственная, поскольку общество не задается целью получить максимальную прибыль при наименьших затратах от воспроизводства собственного населения. Хотя, по словам Адама Смита «самый бесспорный показатель процветания любой страны – рост числа ее жителей».

Действительно, весь мир на середину первого десятилетия 21 века имел естественный прирост населения 1,2% в год. При этом индекс Покровского составлял величину 2,333, т.е. на каждого умершего приходилось больше 2 человек новорожденных или, как уточняют демографы, на 1000 человек умерших приходилось 2333 человека новорожденных. Это существенный рост по меркам рентабельности инвестиций. Однако на общем фоне такого роста «более скромно» ведут себя развитые регионы. Здесь естественный прирост населения всего лишь 0,1%, а индекс живучести Покровского – 1,1 или 110%. Этот уровень цены капитала гарантирует его полное воспроизводство через 7–8 лет. Менее развитые регионы восполняют этот «пробел» общемирового роста и дают миру естественный прирост населения 1,6% в год. При этом коэффициент живучести у них равен 3 или составляет 300%. Но это не дает никакого желаемого экономического эффекта и, если бы не гуманитарная помощь развитых стран, то им грозило бы не полуголодное существование, а исчезновение.

Индекс Покровского по Украине в настоящее время составляет 0,6 или 60%, т.е. у нас наблюдается демографическая деградация. Но пол века лет назад мы имели те же 300% рентабельности человеческого капитала и были лидерами в техническом прогрессе, первыми осуществив полет человека в космос. Поэтому мы не имеем морального права ждать помощи извне. Еще имеющийся человеческий потенциал способен преобразить страну и восстановить былой потенциал.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЗКП МЕ «ЗАПОРІЖЕЛЕКТРОТРАНС»

Актуальність обраної теми обумовлено тим, що організація оплати праці – одна з ключових проблем в сучасній економіці України. Заробітна плата є одним з головних чинників, що забезпечують ефективну систему матеріального стимулювання працівників і що формують мотиваційний механізм трудової активності. Від її успішного рішення багато в чому залежать як підвищення ефективності виробництва, сприятливий соціально-психологічний клімат на підприємстві.

Метою дослідження є розробка пропозицій щодо використання широко-смугової системи оплати праці на підприємствах електротранспорту як основного інструменту мотивації персоналу.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода за працю, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно з трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Відсутність ефективної системи стимулювання працівників відбирає у заробітної плати стимулюючу функцію, а іноді робить її демотивуючим фактором.

Сучасні умови вимагають переусвідомлення й доповнення критеріїв оцінки якості праці працівників критеріями, що оцінюють якість надання послуг з перевезення пасажирів. На рівні підприємств необхідне проведення ряду організаційно-економічних заходів, спрямованих на пошук шляхів підвищення рівня заробітної плати та посилення її стимулюючої функції.

Традиційні системи оплати праці працівників не дозволяють повною мірою реалізувати дані принципи.

Тому систему оплати праці пропонується побудувати на основі ідеї «методу розтяжок» або «широкого зонування» або «широкосмугової системи», яка належить закордонним вченим і практикам.

Необхідність визначення кількості смуг припускає перехід від типової класифікації персоналу підприємства за професіями й посадами до більш загальної класифікації – за робочими ролями або процесовими ролями.

З метою диференціації заробітної плати всередині смуги залежно від рівня виконання процесової ролі й забезпечення високоякісної праці передбачається виокремлення трьох зон: неприйнятний рівень (зона 1), базовий рівень (зона 2) і високий рівень (зона 3).

На початкових етапах впровадження даної системи можна скористатися сформованими співвідношеннями в оплаті праці працівників.

Діапазон D_j смуги визначається за формулою 1:

$$D_j = ЗП_{maxj} - ЗП_{minj}, \quad (1)$$

Довжину інтервалу заробітної плати $\Delta ЗП_j$ (формула 2):

$$\Delta ЗП_j = D_j / n, \quad (2)$$

У формалізованому вигляді модель заробітної плати за широкосмуговою системою оплати праці пропонується визначати за наступною моделлю (формула 3):

$$ЗП = [ЗП_{3н} + \Delta ЗП_j \cdot (R - R_{3н})] \cdot T_{\phi} / T_n, \quad (3)$$

де ЗП – заробітна плата працівника;

$ЗП_{3н}$ – нижня межа рівня оплати праці певної зони j -ї смуги;

R – показник трудових зусиль працівника;

$R_{3н}$ – показник трудових зусиль, що відповідає нижній межі рівня оплати праці визначеної зони j -ї смуги;

T_{ϕ} , T_n – відповідно фактично відпрацьований і нормативний час на виконання певного процесу формування й менеджменту якості.

Відповідно до виконання визначених процесових ролей показник R схарактеризуємо двома основними параметрами:

а) кваліфікаційними характеристиками R_k що відображають кваліфікаційний рівень конкретних працівників;

б) поведінковими характеристиками R_n , що відображають поведінку працівників під час виконання конкретних процесових ролей.

Показник трудових зусиль набуватиме значення в діапазоні від 1 до 2 $ЗП/ЗП_{min}$, тобто якщо позначити: $ЗП/ЗП_{min} = A$, то $R_k \in [1, 2A]$.

Таким чином, система оплати праці, що запропонована, націлена на забезпечення високоякісної праці працівників. Це дозволить підприємству, здійснюючи матеріальну мотивацію працівників, яка спрямована на підвищення якості, одержувати можливість залучення обсягів надання послуг існуючим пасажиром та одержувати певне зростання доходів.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ В ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Об'єктивні зміни в організації праці супроводжуються пошуком нових підходів щодо управління персоналом, напрацюванням нових мотиваторів, здатних підштовхувати людину в процесі трудової діяльності до саморозвитку, опанування нових знань, набуття нових компетенцій. Тому, для того, щоб розкрити ознаки сфери HR-менеджменту під впливом змін в організації праці, доповнимо зазначену тріаду ще елементом (поняттям), який розкриває особливості управління персоналом.

Новітнім аспектам організації праці у XXI ст. присвячені роботи теоретиків постіндустріального суспільства, роботи фундаторів теорії людського капіталу, напрацювання українських вчених з питань побудови інноваційної моделі розвитку. Головна ідея теоретиків концепції інформаційного суспільства, основу якої сформували праці З. Бжезинського, Д. Белла, О. Тоффлера, полягає в тому, що інформація формує як матеріальне середовище людської діяльності, так і стає основним засобом міжособистих взаємовідносин, що революційним чином змінює характер трудової діяльності людини, сприяє вдосконаленню всіх процесів організації праці.

Такий ракурс дослідження дозволить конкретизувати напрямки розвитку управління персоналом в залежності від обсягу нарощування нових елементів в організації праці.

Сучасні глобальні тенденції, культурна диверсифікація, яка вимагає взаємного розуміння і спільної роботи культур і субкультур, технологічні зміни, які ускладнюють діяльність організації, соціальні зміни, пов'язані із всіма аспектами функціонування та розвитку найманих працівників, суттєво модифікують роботу *HR*-служби [1]. Працівники служб управління персоналом мають вибирати й використовувати різні *HR*-інструменти й технології в умовах, коли: відбувається перехід від вузької спеціалізації і обмеженої відповідальності за доручену роботу до широких професійних і посадових обов'язків; сплановане кар'єрне просування заміщається динамічним професійним розвитком; колишня відповідальність менеджерів за розвиток персоналу трансформується у відповідальність працівників за власний розвиток; контроль над проблемами працівників, непрозорість в кадровій роботі поступається створенню можливостей для всебічного професійного зростання кожного працівника, пошуку зворотного зв'язку з ними, до відкритого обговорення рівня компетенцій, вакансій, шляхів їх заповнення [2].

Для закріплення набутих навиків організації, яка навчається, необхідно: створити культуру навчання, яка є накопиченням результатів попереднього навчання, попередніх успіхів; налагодити взаємодію працівників між собою для обміну своїми знаннями, дослідження й удосконалення їх. Тому підприємство має використовувати такі методи навчання як: системний підхід до аналізу будь-якої ситуації, групове навчання, особисте вдосконалення. У персоналу підприємства має бути сформоване розуміння того, що альтернативи навчанню немає, бо у випадку зниження темпу навчання – це втрата конкурентних переваг організації на світовому і національному ринках.

В сучасних умовах все більша кількість організацій активно використовує систему корпоративного навчання як найгнучкішу, доступну і відносно недорогу форму підвищення освітнього рівня і отримання нових навиків і вмінь для всіх категорій працівників компанії. Для проведення корпоративного навчання можуть бути запрошені: зовнішній тренер чи тренінгова компанія, які отримують конкретне завдання і будують процес навчання у відповідності з поставленою метою; внутрішній тренер (штатний, менеджер з персоналу).

Таким чином, перетворення знань та творчого потенціалу працівників в головний фактор ефективності економічної системи кардинально оновлює, наділяє новим змістом всі елементи традиційної концепції організації праці та системи управління персоналом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Власова А. Новые роли в репертуаре HR-менеджера / А. Власова // &. Стратегии. – 2008. – № 1. – С. 33–34.
2. Санкова Л. HR-менеджмент в виртуальных организациях: проблемы и перспективы / Л. Санкова // Управление персоналом. – 2007. – № 5. – С. 11–15.

УДК 314.18

Адєлєва Ю. В.¹, Васильєва О. О.²

¹ студ. гр. МТУ-218м ЗНТУ

² канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

ВПЛИВ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ НА СТАН ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

На розвиток економіки країни впливають різні фактори, серед яких трудові ресурси займають чільне місце й виступають у якості фактора виробництва. Трудові ресурси відіграють важливу роль у розміщенні продуктивних сил, а саме тих галузей народного господарства, які потребують потужної науково-технічної бази. Зокрема, до таких галузей можна віднести сільське господарство.

Сільське господарство – дуже специфічна галузь економіки, тому функціонування ринку трудових ресурсів у цій галузі має свої особливості. Сільське господарство через свою специфіку (сезонність виробництва, багатогалузевий характер, вплив природних факторів, сезонність праці, розосередженість виробництва на території, вплив інфраструктури, значна питома вага ручної праці) залежить від ринку трудових ресурсів, але при цьому й саме впливає на його стан.

Демографічна криза є однією з основних причин напруженості балансу трудових ресурсів в сільському господарстві Запорізької області та України в цілому. Дослідження проблем демографічного розвитку – один з основних напрямків соціально-економічних наук, оскільки населення є природною основою формування трудового потенціалу, носієм моралі, психології, політики, культури тощо.

В сільській місцевості Запорізької області проживає 409,9 тис. осіб, або 23% населення (на 01.12.2012 р.). За останні роки воно зменшується на 4–5 тисяч щорічно, переважно за рахунок від'ємного природного руху. Це негативно відбивається на забезпеченні трудовими ресурсами насамперед сільського господарства. У статеві-віковій структурі протягом багаторічного періоду переважають жінки (54,0% населення). Така особливість є суттєвим фактором формування ринку праці.

Особливо негативним чинником відтворення трудових ресурсів у сільській місцевості Запорізької області є перевищення смертності над народжуваністю практично в 2 рази. Показники дитячої смертності досягають 14-15 осіб на 1000 народжених. При цьому більш сприятлива демографічна ситуація характерна для Веселівського, Розівського, Якимівського, Токмацького, Великобілозірського районів. Найбільше скорочення населення (13,2-17,5 осіб на 1000 осіб населення) характерне для Бердянського, Оріхівського, Новомиколаївського, Михайлівського районів. Від'ємний природний приріст обсягом 9,2–12,7 осіб на 1000 осіб населення характерний для найбільш численних груп районів – Гуляйпільського, Кам'янсько-Дніпровського, Мелітопольського, Пологівського, Приазовського, Чернігівського, Приморського, Куйбишевського, Запорізького, Вільнянського, Василівського. Визначені закономірності є важливими при прогнозуванні розвитку ринку праці, вони вказують на пріоритетність застосування засобів демографічної політики в районах, де спостерігається найбільший рівень депопуляції.

Інший негативний демографічний чинник впливу на ринок праці в сільській місцевості – старіння населення. Кількість жителів у віці старіше працездатного дорівнює 20,0% всіх жителів. Це свідчить про значне демографічне навантаження на працюючих.

Оскільки чекати змін тенденцій демографічного розвитку сільської місцевості Запорізької області наврядчи доцільно, необхідно проводити радика-

льні заходи по пропагуванню та заохоченню переселення молоді з трудонадлишкових західних регіонів країни; міських поселень області; українців, які проживають в регіонах та країнах СНД з військовими та міжнаціональними конфліктами і бажають повернутися на Батьківщину.

Проведене дослідження демографічного стану розвитку сільської місцевості Запорізької області, як основи формування трудових ресурсів села свідчить про необхідність теоретичного і практичного вирішення завдань обґрунтування нової загальнодержавної і регіональної політики на селі, направленої на підвищення природного приросту населення, зниження демографічного навантаження та підвищення рівня життя сільського населення. На сучасному етапі першочерговим завданням повинна бути розробка і реалізація державної та регіональної демографічної політики на селі, яка передбачає: поліпшення статеві-вікової структури; подолання процесу депопуляції, поліпшення охорони здоров'я та медичної допомоги сільському населенню, підтримку молодих сімей та ін.

УДК 331.225

Асадчих Г. В.¹, Васильєва О. О.², Бабенко А. Г.³

¹ студ. гр. МТУз-217м ЗНТУ

² канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

³ д-р екон. наук, проф. ЗНТУ

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Заробітна плата – це оплата послуг праці робітника, яка відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє споживання. «Заробітна плата є концентрованим виявленням ефективності економіки і соціальної політики держави та спроможності суспільства загалом захищати право людини на гідне життя» [1, с. 133].

Соціально-економічні аспекти заробітної плати визначаються тим, що ця категорія відображає макроекономічне і мікроекономічне середовище і одночасно визначається їхніми чинниками.

До макроекономічних чинників, які визначають рівень заробітної плати, віднесемо рівень розвитку національної економіки (ВВП в розрахунку на одну особу), обсяг виробленої галузями продукції, співвідношення між проміжним споживанням виробленої галузями продукції і доданою до неї вартістю або ВВП, умови національного, регіонального і галузевого ринку праці, рівень розвитку системи соціального партнерства, діяльність профспілок на ринку праці, державне регулювання заробітної плати, рівень цін на

споживчі товари і послуги. Відповідно, мікроекономічними чинниками є кінцеві результати діяльності фірми, рівень кваліфікації і спеціалізації працівника, системи оплати праці та її стимулювання на підприємстві [2, с. 237].

Кризові явища в економіці України особливо виявилися в будівництві. Стійкість будівельної галузі в значній мірі залежить від соціальних аспектів діяльності, включаючи організацію оплати праці.

Сьогодні оплата праці всіх категорій працівників будівельних організацій залежить від виконання умов контрактів, термінів і якості робіт по всьому технологічному ланцюжку. Тому щомісяця рекомендується розраховувати і доводити до кожного структурного підрозділу, ділянки, бригади, відділу, служби норматив заробітної плати на гривню продукції (послуг), що може бути знижений при незадовільній якості праці. У будівельних підрозділах за якість, що не відповідає вимогам БНіП, норматив зменшується відповідно в 1,3–1,5 рази [3].

При формуванні тарифної ставки робітника будівельної організації доцільно враховувати п'ять основних характеристик виконуваних робіт: 1) складність робіт (технології, предметів і знарядь праці, виконання роботи); 2) напруженість (фізичне навантаження: на руки, на ноги, на корпус тіла; нервово напруження: інтелектуальне, аналізаторних функцій); 3) відповідальність (за результати праці, за предмети й знаряддя праці, за охорону праці); 4) умови роботи (метеорологічні, шкідливі й особливі умови); 5) робота в різних регіонах країни і за кордоном (вахта, зміна).

Грунтуючись на дослідженнях провідних науковців, доцільно розподілити характеристики робіт на чотири рівні складності: 1-й рівень – простий; 2-й рівень – середній; 3-й рівень – високий; 4-й рівень – дуже високий. На основі характеристик і рівнів складності виконуваних робіт може бути сформована сітка коефіцієнтів K_i [3,4].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи / О. М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2007. – № 1. – С. 133–140.
2. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти / О. М. Мартин // Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн. праць. – Львів: РВВ НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.7. – С. 233–240.
3. Одаренко Т. Є. Удосконалення заробітної плати працівників з використанням оціночних показників як чинника інноваційного розвитку будівництва / Т. Є. Одаренко // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.92. – К.: Техніка, 2009. – С.48–58.
4. Одаренко Т. Є. Формування механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельних підприємств: автореф. дис. ...канд. економ. наук: 08.00.04 / Т. Є. Одаренко; Харківська національна академія міського господарства. – Харків, 2009. – 24 с.

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ

Підприємства готельного бізнесу постійно ведуть боротьбу за найвигідніші умови збуту туристичного продукту, маніпулюючи ціною, якістю послуг з метою збільшення кількості потенційних покупців, підвищення своєї ринкової частки й отримання максимального прибутку, досягнення чого неможливе без наявності висококваліфікованого персоналу [1]. Генеральну лінію і принципові настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу визначає кадрова політика, яка являє собою сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, мотивації та стимулювання.

Персонал в індустрії туризму є найважливішою складовою частиною кінцевого продукту, одним з основних ресурсів конкурентних переваг організації, і, отже, якість обслуговування в туристських організаціях залежить від майстерності і свідомості працівників. Задоволення клієнта в сфері обслуговування досягається ввічливістю персоналу та його чуйністю [2, с.179].

Готельне господарство містить у собі безліч функціональних підрозділів – служб, у яких працюють люди різних професій, які всі разом створюють атмосферу гостинності: на вході приїжджих зустрічають швейцари; розміщують гостей у номерах і безпосередньо спілкуються з ними працівники служб прийому й обслуговування; наглядають за чистотою житла покоївки; цілодобово працюють кухарі, офіціанти, метрдотелі, чия роботу забезпечують господарські служби.

Готельна галузь по всьому світу потребує все більшої кількості персоналу. Потреба у працівниках на низькооплачувані посади зростає в геометричній прогресії. І хоча професія фахівця готельного бізнесу в Україні набуває популярності серед молодого покоління, фахівці відзначають явний дефіцит кадрів, які відповідали б належним вимогам, що пред'являються до персоналу готельних підприємств.

Сучасні дослідження показують, що на підприємствах туристично-рекреаційної сфери спостерігається певна невідповідність наявного кадрового потенціалу та рівня розвитку галузі взагалі зростаючим запитам клієнтів щодо обсягів і якості наданих послуг. Сьогодні спостерігається загальний дефіцит професійно відібраних, освічених керівників всіх рівнів та спеціальностей. Дослідження науковців підтверджують необхідність розвитку галузі відповідно до західноєвропейських та світових тенденцій та здійснення професійної підготовки

і підвищення кваліфікації працівників готельного бізнесу відповідно до соціально-економічних змін, розширення соціальних і технологічних функцій галузі, підвищення вимог до рівня освіченості, професійної мобільності, конкурентоспроможності фахівців на вітчизняному та світовому ринках праці.

Правильний підхід до підбору професійних кадрів захистить готельно-ресторанний комплекс від випадкових працівників, які згодом можуть звільнитися з підприємства.

Подальший розвиток сфери послуг ставить нові вимоги до кадрового забезпечення туристично-рекреаційної сфери, потребує значних інвестицій у зростання та розвиток персоналу. Адже, саме інвестиції в людські ресурси слід розглядати як довгостроковий чинник підвищення конкурентоспроможності галузі [3, с. 326]. Для підвищення конкурентоспроможності готельного господарства на ринку послуг необхідно розробити уніфіковані професійно-кваліфікаційні та поведінкові вимоги до персоналу, які відповідали б європейським стандартам обслуговування [3, с. 339].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гаврилюк С. П. Конкурентоспроможність підприємств у сфері туристичного бізнесу: навч. посіб. [Текст] / С. П. Гаврилюк. – К.: НТЕУ, 2006. – 180 с.
2. Бігдан М. Г. Пряма залежність якості туристичних послуг від ефективного управління персоналом [Текст] / М. Г. Бігдан, Ю. Ю. Карлик // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. – Випуск 3 (74). – 2012. – С. 179–182.
3. Черчик Л. М. Теоретичні основи кадрового забезпечення туристично-рекреаційної сфери [Текст] / Л. М. Черчик, І. В. Шубала, А. І. Єрмейчук // Економічні науки. Серія «Економічна теорія та економічна історія»: Збірник наукових праць ЛНТУ. – Випуск 9 (36). – 2012. – С. 325–340.

УДК 331.108:65.014.1

Болгова А. Є.¹, Василичев Д. В.²

¹ студ. гр. МТУ-217м ЗНТУ

² канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ОЦІНКА СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ДЕРЖАВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Поняття соціально-трудових відносин торкається різних аспектів взаємодії працівника, роботодавця і держави. Крім безпосереднього процесу праці, воно охоплює різноманітні сторони трудової діяльності людини: профорієнтацію і професійне навчання, прийом та звільнення працівників, нормування й оплату праці, її умови та якість, трудову мотивацію, вирішення конфліктів, пов'язаних з трудовою діяльністю, питання соціального забезпечення тощо.

Ситуація у сфері соціально-трудових відносин в Україні залишається нестабільною, що зумовлено зниженням попиту на працю істотним погіршенням параметрів її розвитку. Суттєвим недоліком соціально-трудових відносин, який перешкоджає розвитку трудового потенціалу, є значний відрив законодавчо прийнятих трудових прав, гарантій, вимог від рівня їх фактичної реалізації.

Провідну роль у реалізації трудових прав і гарантій відіграє держава, яка виконує законотворчу функцію, виступає гарантом реалізації прийнятих актів. Однак вплив держави на розвиток соціально-трудових відносин є недостатнім. Переміщення функцій, які раніше виконувала держава, на рівень підприємств потребує посилення регулюючої ролі сторін трудових взаємовідносин.

Забезпечення задекларованих трудових прав і гарантій, тобто захист суб'єктивних прав працівника значною мірою залежить від ефективності виконання функцій профспілками. Зволікання з боку профспілок щодо активних дій із захисту законних прав і інтересів працівників призвело до зниження їх ролі при регулюванні якості трудового життя українців.

Основними недоліками сучасної діяльності профспілок є те, що: знижується частка працівників, які об'єднані у профспілки та приймають реальну участь у їх діяльності, досить часто профспілки знаходяться у залежності від адміністрації підприємства.

Вагомою проблемою на шляху розвитку соціально-трудових відносин є незабезпечення раціонального сполучення їх державного і договірної регулювання.

В Україні існує ряд проблем, які знижують ефективність колективно-договірної регулювання соціально-трудових відносин: до процесу колективних переговорів залучається незначна частка найманих працівників; досить часто зміст колективних договорів та угод не охоплює всіх аспектів соціально-трудових відносин і не забезпечують достатнього соціального захисту працівників, тому необхідно конкретизувати та вдосконалити зміст угод.

Для вдосконалення соціально-трудових відносин треба створити умови для розвитку комплексу заходів соціального партнерства, партнерських відносин.

Серед напрямів удосконалення соціально-трудових відносин в умовах ДП «Мігремонт» досить важливими є: забезпечення оптимального поєднання державного та договірної їх регулювання, що потребує чіткого розмежування функцій держави, регіону і підприємства у соціально-трудових відносинах; розвиток виробничої демократії, що полягає у ширшому залученні працівників до прямої участі в управлінні виробництвом, залученні працівників до різних форм колективної організації праці з елементами самоуправління, розширенні участі персоналу в розподілі результатів діяльності підприємства; забезпечення органічної побудови соціально-трудових відносин в загальну структуру державної соціальної політики.

Прогресивний розвиток соціально-трудових відносин неможливий без суттєвого зниження тінізації, бо поширення «тіньових» економічних відно-

син у соціально-трудо́вій сфері є причино́ю руйнува́ння еконо́мічних відно́син. Для цього необхідно створити умови для детінізації економіки України, шляхом: запровадження системи повного та чіткого обліку за здійснення усіх економічних операцій; створення системи економічної мотивації для всіх суб'єктів господарювання стосовно здійснення підприємницької діяльності виключно в межах діючого правового поля; посилення економічної, адміністративної, кримінальної відповідальності за здійснення тіньової економічної діяльності; підвищення правосвідомості і правової культури українців.

Оскільки соціально-трудо́ві відносини охоплюють найважливіші сфери життєдіяльності людини, то подальше їх комплексне дослідження є актуальним завданням. Існує нагальна потреба дослідження проблем демократизації соціально-трудо́вих відносин, підвищення рівня правосвідомості основних суб'єктів, зміни моделі поведінки найманих працівників і роботодавців в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової політики та правової держави.

УДК 314

Галчанский В. Ю.¹, Ярмач И. С.², Трохин В. Ф.³

¹ студ. гр. МТУ-222 ЗНТУ

² студ. гр. МТУ-222 ЗНТУ

³ канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ИЗУЧЕНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО БАЛАНСА ПОКОЛЕНИЙ

Использование половозрастной пирамиды позволяет изучать демографический баланс населения. Реальное количество ровесников представлено на ней горизонтальной одногодичной полосой. Длина полосы влево от нуля – это число мужчин, а вправо – число женщин. Наложённые одна на другую, в порядке от рождения до смерти, эти полосы дают полную картину численности населения на конкретный момент времени. Например, на 01.01.2013 года в Запорожской области постоянно проживало 1 млн 800 тыс. человек. По логике половозрастная пирамида должна иметь форму равнобедренного треугольника с широким основанием. Такое распределение характерно для молодого и растущего поколения современников. Так оно и есть в большинстве стран Африки, Азии и Латинской Америки, которые именуются слаборазвитыми и имеют высокую рождаемость. Напротив, в высокоразвитых странах, таких как Великобритания, Франция, Австрия, Германия, Чехия и др. распределение современников от рождения и до тризны имеет форму не пирамиды, а скорее цилиндра с заостренной вершиной или, образно говоря, имеет профиль «поминальной свечки». Такая архитектура половозрастной пирамиды отмечает равенство постаревшего населения и молодежи. А если у «свечки» еще и заужено основание, то это уже признак очень стареющего и убывающего населения, его деградации. В 70-х годах прошлого столетия таких стран в общем

числе было около 10%. В начале нового века уже более 35% стран мира не обеспечивают простого воспроизводства населения. Россия, например по данным выступления президента Российской Федерации от 10.05.2006 года, ежегодно теряет 700 тыс. человек. За последние 10 лет и наш Запорожский край недосчитывает более 100 тыс. человек.

В развитых странах Европы старение населения отмечается «снизу» пирамиды, в основном, за счет падения рождаемости. При этом общая численность населения не уменьшается и даже растет за счет увеличения средней продолжительности жизни и разумной миграционной политики. Например, чтобы поселиться мигранту в Чехии, надо не только знать ее язык, иметь высшее образование, но еще и двоих детей, лучше разнополых.

На постсоветском пространстве, на рубеже 2-го и 3-го тысячелетия, старение населения отмечается и «сверху» и «снизу». Трансформация советского общества катастрофически отразилась на рождаемости и продолжительности жизни населения. Если в советский период средняя продолжительность жизни была более 70 лет, то после распада СССР, она едва превышала пенсионный возраст.

Анализ динамики половозрастной пирамиды показывает на актуальность проблемы повышения рождаемости в Украине. Но принимаемые решения больше опираются на статистику средней продолжительности жизни женщин, которая на 10 лет больше, чем у мужчин. Судя по всему, это и послужило причиной увеличения в Украине для женщин пенсионного возраста. Хотя разумнее было бы мотивировать рождаемость за счет дифференциации пенсионного возраста. Так, для женщин, имеющих от 3 до 4 детей оставить 55-летний пенсионный возраст. Для женщин, имеющих 2-3 детей, пенсионный возраст увеличить до 57 лет. Для женщин, имеющих 1 ребенка, пенсионный возраст увеличить до 60 лет. Текущие поощрения за рождение 1-го, 2-го и 3-го ребенка оставить в силе.

УДК 331.5.024

Греджева М. О.¹, Кригульська Т. Б.²

¹ студ. гр. МТУ-210 ЗНТУ

² канд. іст. наук, доц. ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

В умовах перехідної української економіки вирішальне значення має реформування продуктивних сил країни та досягнення на її основі того рівня продуктивності суспільної праці, який забезпечить перетворення України в сучасну, високорозвинену державу.

Поява наукового терміна «трудовий потенціал» є відображенням проблем демографічного й економічного характеру теперішнього періоду. До них належать: уповільнення темпів росту працездатного населення, зміни його вікової і

соціальної структури, великі порушення в інтелектуальному, загальноосвітньому й культурному розвитку.

Трудовий потенціал – це самостійна категорія, яка характеризує ресурси живої праці, і, що особливо важливо, трудові ресурси, які обмежуються працездатним населенням у робочому віці, а також включає й тих людей, які вийшли за межі працездатного віку або ще не увійшли до його меж, але фактично беруть участь у суспільній праці, включаючи й сферу індивідуальної трудової діяльності.

Одним з перших чинників, що впливає на розвиток потенціалу трудових ресурсів, є статеві-вікова структура. Дослідники такої структури, насамперед, звертають увагу на наявність диспропорцій у кількості населення у різних вікових та статевих групах населення. У статевій структурі населення країни переважають жінки (майже 54%), тому в Україні спостерігається гендерна диспропорція, яка в останні роки збільшується. В Україні перевищення кількості жінок над чоловіками починається вже у віці 32 роки, тоді як у розвинених країнах перевищення кількості жінок над чоловіками спостерігається у віці 50–55 років, тобто за межами репродуктивного періоду.

Згідно з інформацією, опублікованою Державною службою статистики України, станом на 1 січня 2011 р. середній вік населення нашої країни склав 40,3 роки, при цьому цей показник окремо для жінок і чоловіків був на рівні 37,5 року та 42,7 року відповідно. В Україні, як і в Європі, існує тенденція до старіння населення. Так, відзначається збільшення частки людей пенсійного віку, яка на 1 січня 2011 р. складала 24,7%. При цьому частка працездатного населення на 1 січня 2011 р. складала 60%. Крім того, частка дітей була на рівні 15,3%. Поступова вікова деформація населення у бік старших вікових груп, підвищення рівня смертності та занадто повільне зростання народжуваності, негативні міграційні процеси обумовлюють скорочення обсягів пропозиції робочої сили та посилення конкуренції на ринку праці (з боку роботодавців) за найм працівників економічно активного віку.

Загальним і одним із досліджених чинників, що обмежує розвиток трудових ресурсів, є міграція населення. Армія трудових мігрантів не зростає і не зменшується, уже склалося її ядро, що об'єднує найактивніших і найстійкіших індивідів. Лише за період 2000–2011 рр., за даними Держкомстату України з нашої держави виїхало 6,27 млн осіб.

Не слід при цьому забувати, що трудові мігранти, які залишають терени нашої держави, дуже часто вибувають на заробітки «неофіційно», не реєструючись у відповідних державних органах, за оцінками фахівців, лише 5% майбутніх трудових мігрантів реєструються у відповідних установах. На користь цієї інформації свідчить зростання з року в рік потоку міграційного капіталу, що надходить до України від нелегальних трудових мігрантів. За даними багатьох джерел, ця цифра коливається в діапазоні від 20 млрд дол. до 35,3 млрд дол. за рік.

Наступною найболючішою проблемою є скорочення обсягів зайнятості та зростання безробіття населення. За даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15–70 років у середньому за І квартал 2011 р., складала 22,0 млн осіб, з яких 20,1 млн були зайняті економічною діяльністю, а решта (1,9 млн) – безробітні, тобто особи, які не мали роботи, але активно її шукали як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості. Рівень зайнятості населення становив: у віці 15–70 років – 58,6%, а в працездатному віці – 65,7%. Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15–70 років складав 8,7%, а працездатного віку – 9,5%.

Отже, в умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального використання, виявлення резервів трудового потенціалу, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень. У перспективі очікується зменшення приросту трудових ресурсів, що може негативно позначитися на розширеному їх відтворенні та зумовить потребу в орієнтації на впровадження трудозберігаючих технологій.

УДК 331.101

Грищенко А. М.¹, Карпенко А. В.²

¹ студ. гр. МТУ-218м ЗНТУ

² канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЇХ ЗАЛУЧЕННЯ

Становлення суспільства, побудованого на знаннях, визначає провідну зростаючу роль висококваліфікованої праці і творчої особи, що утворює людський капітал, як найбільш коштовний ресурс, важливіший ніж природні ресурси або накопичене багатство. Розвиток людського капіталу пов'язаний з економічною і соціальною сторонами виробництва та є передумовою для інвестування. Відповідно, для України як держави, в якій найвищою цінністю визначається людина, проблема інвестування у розвиток людського капіталу є досить актуальною.

В Україні сьогодні спостерігається незбалансованість розвитку людського капіталу, що пов'язана з перевищенням пропозиції над попитом на ринку праці. Частими є тенденції, коли персонал, який має високий рівень кваліфікації через безробіття готовий працевлаштуватись на низькооплачувану роботу, що негативно впливає не тільки на їх подальшу кваліфікацію, а й в цілому на неефективне використання людського капіталу. Тобто, попереднє інвестування в розвиток людського капіталу спричиняє його значні втрати.

Інвестиції у людський капітал можна поділити на три основні групи: витрати на освіту; витрати на охорону здоров'я; витрати на мобільність.

Основною і найбільш вагомою формою інвестицій є освіта. За дослідженнями науковців саме інвестиції в людський капітал, що пов'язані з освітніми витратами складають 60%, а інші лише 40% – забезпечуються такими чинниками: природними здібностями, хистом людини; її поведінкою; соціальним походженням. Така відчутна різниця в обсягах інвестування за групами змусила науковців досліджувати ефективність вкладень в людський капітал порівняно з заробітною платою та кваліфікацією працівника. Доведено, що такі інвестиції сприяють формуванню висококваліфікованих працівників та завдяки їх використанню забезпечують більш високі темпи економічного розвитку країни. Підвищення асигнувань на освіту на 1% призводить до збільшення ВВП країни на 0,35%.

На ефективне використання людського капіталу також впливають витрати на охорону здоров'я та його збереження, яке має високу споживчу вартість, оскільки вона не є предметом купівлі продажу. Саме інвестиції в освіту та медицину забезпечують ефективне використання людського потенціалу та підвищують можливість отримання додаткових доходів, для реалізації та використання здобутої освіти, знань та навичок.

Незважаючи на розуміння того, що інвестиції в людський капітал набагато ефективніші ніж вкладення в матеріальне виробництво, держава та більшість підприємців не керуються цим принципом і не розуміють, що ефективний розвиток підприємства залежить від наявності висококваліфікованого людського капіталу. З одного боку, інвестиції покращують роботу працівника, з іншого – отримання кваліфікованого спеціаліста, дає можливість ефективно організувати діяльність, раціонально використовуючи час, мінімізуючи матеріальні витрати.

Отже, інвестицій у людський капітал (вкладення індивідів, підприємств, держави в освіту, науку, здоров'я, виховання дітей, міграцію, мотивацію праці, пошук економічно важливої інформації з метою отримання доходу чи прибутку, зростання національного багатства) і підтримка їх на високому рівні є стратегічно необхідною умовою входження України в число найбільш розвинутих країн світу. Тому перед державою має стояти завдання у створенні такого середовища, в якому б основою було не лише формування людського капіталу, а й були створені всі умови для його ефективного використання. Бо саме це дозволить підвищувати продуктивність праці; стимулювати працівників до збільшення обсягів знань, що проявлятиметься у збільшенні заробітної плати; інвестувати в здоров'я, освіту, що призводить до збільшення запасу знань та подальшого їх застосування. Ефективне використання людського капіталу дозволяють підприємствам, і державі в цілому, підвищити рівень продуктивності праці, що є складовою частиною процесу досягнення позитивних соціально-економічних результатів.

УДК 314.18(477)

Груба О. В.¹, Васильєва О. О.²

¹ студ. гр. МТУ-218м ЗНТУ

² канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

ДЕМОГРАФІЧНА СИТУАЦІЯ В ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ: ТЕНДЕНЦІЇ, СТАН ТА ДИНАМІКА

Демографічний чинник є одним із визначальних для забезпечення стабільного й безпечного розвитку держави, а проблеми оптимального демографічного розвитку слід розглядати як першочергові інтереси держави, як фактор і водночас як результат її функціонування.

Останнім часом демографічна ситуація в Запорізькій області набуває кризового характеру. Спостерігається явне зниження темпів росту населення, зменшення його кількості. Так за останні десять років кількість постійного населення зменшилась з 1891,8 тис. осіб до 1783,7 тис. осіб. Тобто за останнє десятиріччя ми втратили приблизно 108,1 тисяч мешканців (рис. 1).

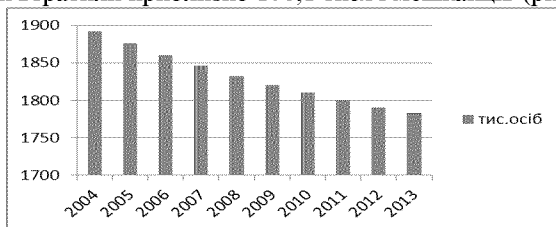


Рисунок 1 – Динаміка чисельності населення в Запорізькій області 2004–2013 рр

На чисельність населення країни впливають декілька процесів: народжуваність, смертність та міграція.

Внаслідок перевищення показників смертності над показниками народжуваності, а також невисокої середньої тривалості життя населення Запорізького регіону, зменшується сукупний життєвий потенціал. Окрім того, відбувається інтенсивне зміщення демографічної структури у бік старіння.

На даному етапі розвитку в Запорізькій області спостерігається демографічна криза. Кількість померлих значно перевищує кількість народжених, а саме природний приріст (скорочення) складає –7524 (за даними 2012 року). Найбільша кількість народжених у 2012 році спостерігалась у м. Запоріжжі – 7393 осіб, а найменша в Розівському районі – 81 особа. Що ж до смертності, то перше місце по кількості померлих займає м. Запоріжжя – 10294, а останнє – Великобілозерський район з кількістю 126 осіб.

Аналізуючи зовнішню міграцію, спостерігається приріст населення. За даними Головного управління статистики в Запорізькій області кількість

прибулих у 2012 році становила 10293 особи, а вибулих 9194 особи, тобто міграційний приріст населення становить 1099 осіб. Міграція по регіону значних відхилень не має, а саме кількість прибулих та кількість вибулих осіб знаходиться на одному рівні, тобто становить 13925 осіб.

Демографічні процеси є не тільки результатом суспільного розвитку держави, але й виступають впливовим чинником її економічного, політичного та інтелектуального зростання. Для принципового покращення демографічної ситуації необхідно спрямувати зусилля на зменшення смертності, рівень якої залишається високим.

У сучасних умовах необхідно забезпечити збереження виплати допомоги при народженні дитини, що на сьогодні є одним із засобів ефективного безпосереднього впливу на динаміку народжуваності.

Боротьба з передчасною смертністю та високими рівнями захворюваностей вимагатиме багатосекторного співробітництва та цільового підходу.

Досягнення позитивних результатів можливе завдяки співробітництву між багатьма секторами, усвідомленню важливості здорового способу життя, розумінню регіональної специфіки та факторів, які зумовлюють ризикову поведінку.

Найбільш результативним засобом вирішення конкретних проблем регіонального розвитку сьогодні є запровадження практики розробки та реалізації місцевих і регіональних цільових програм.

УДК 339.138

Гуліда Я. І.¹, Карпенко А. В.²

¹студ. гр. МТУ-218м ЗНТУ

²канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ЕВОЛЮЦІЯ МАРКЕТИНГОВОГО УПРАВЛІННЯ

Маркетинг, сформувався в самостійну науку на початку минулого століття та міцно зайняв своє місце в ряді досягнень економічної теорії і практики, і є самостійним об'єктом управління.

Незважаючи на те, що певний ряд питань вже опрацьовано, існує безліч розбіжностей, недосліджених, проблемних та суперечливих позицій. Тому виникає необхідність їх розгляду, з урахуванням сучасних особливостей маркетингової діяльності в Україні та розроблення стратегій переходу підприємств від застарілих форм і методів управління і господарювання до нових, науково-обґрунтованих ринкових методів, зокрема, таких, як системне маркетингове управління.

Управлінню маркетингом присвячено доволі багато наукових праць зарубіжних і вітчизняних учених: Н. Пієрса, Л. Балабанової, А. Войчака, В. Герасим-

чука, Є. Голубкова, Ф. Котлера, І. Кретова, Г. Армстронга, Д. Сондерса, В. Вонга, Н. Куденко, Д. Макконелла, А. Павленка, А. Романова та ін.

Згідно еволюції концепції маркетингу, маркетинг поступово перевтілювався в управлінський підхід, який асоціюється, на думку практиків з галуззю маркетингових досліджень, продажів, реклами, просування і розподілу товарів або послуг.

В результаті численних досліджень сформувалися чотири основні погляди на цю сферу діяльності: маркетинг як управлінська філософія, скерована на досягнення «ринкової орієнтації» організації і створення середовища, сприятливого для підприємництва і інновацій; маркетинг як набір стратегічних рішень, що стосуються різних варіантів позиціонування продукції і послуг на цільових ринках і підтримки конкурентної переваги; маркетинг як система управління компонентами маркетингової програми, що складається з вузькоспеціалізованих підсистем управління продуктовою політикою, ціноутворенням, маркетинговими комунікаціями і каналами розподілу ними; маркетинг як функція опрацювання інформації, як своєрідний «перекладач» ринкового середовища на мову, зрозумілу організації.

Аналіз різних управлінських концепцій маркетингу впродовж всієї, майже вікової історії їх формування, в теорії і практиці дозволяє виділити основні етапи еволюції маркетингового управління:

- »донауковий», інтуїтивний, етап формування маркетингового інструментарію;
- етап формування та розвитку концепцій управління маркетингом суб'єкту;
- етап формування та розвитку концепцій маркетингового управління суб'єктом.

Еволюція маркетингового управління, включаючи концепції вдосконалення виробництва, вдосконалення товару, концепцію інтенсифікації комерційних зусиль, була, значною мірою, зумовлена необхідністю пошуку такого «рецепту» пропорційності системних інструментів маркетингового управління, який би забезпечив суб'єкту стійку конкурентну перевагу і відповідну позицію на ринку.

Цілісне уявлення про маркетингове управління, поєднавши в собі переваги різних сучасних наукових концепцій і відповідної світової практики, засноване на таких принципах: стратегічного планування; управління інвестиційним портфелем, в якому кожний напрямок діяльності суб'єкта, або його бізнес-одиниця, мають свій потенціал отримання прибутку, що приймається за основу розподілу ресурсів суб'єкта; маркетингу, що дозволяє оцінити перспективи реалізації рішень, що приймаються на основі перших двох принципів, і безпосередньо планувати, організовувати і контролювати їх виконання, використовуючи системний маркетинговий інструментарій.

У сучасній вітчизняній підприємницькій практиці маркетингове управління розглядається як система взаємопов'язаних, узгоджено діючих елементів, що виконують в системі управління компанією функції маркетингового управління. В Україні ефективно впроваджується маркетингове управління в організаціях і на макрорівні. Проте їх головною функцією виступає не аналіз потреб ринку та наближення таким чином до споживачів, а переважно створення лише аналітичних і статистичних даних, які не використовуються при прийнятті управлінських рішень. Це дозволяє стверджувати що ефективного застосування концепцій та методик маркетингового управління не відбувається.

Отже, з метою розвитку маркетингового управління у вітчизняній економіці необхідна розробка і системне використання маркетингового інструментарію для досягнення бажаної орієнтації на запити і потреби клієнтів.

УДК 658.012.323

Дельтищева Є. С.¹, Василичев Д. В.²

¹ студ. гр. МТУ-218м ЗНТУ

² канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ВІДБОРУ І АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ УПФУ В ШЕВЧЕНКІВСЬКОМУ РАЙОНІ М. ЗАПОРІЖЖЯ

Актуальність обраної теми обумовлено тим, що потрібен бути відібрано кваліфікований персонал та проведена адаптація працівників на підприємстві. Дуже важливим аспектом у роботі УПФУ є вміння персоналу спілкуватися з пенсіонерами, людьми з вадами, незахищеними верствами населення. Відбір персоналу – це процес вивчення професійних і психологічних якостей працівника з метою встановлення, його здатності виконувати посадові обов'язки на певному робочому місці або посаді, і в кінцевому підсумку вибір з сукупності претендентів найбільш прийнятого з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, здібностей та інтересів, що задовольняють цілям організації.

Метою дослідження є розробка пропозицій щодо, удосконалення якісного відбору та адаптації персоналу в УПФУ. Відбір персоналу в УПФУ здійснюється на конкурсній основі, на сайті подається оголошення на вакантну посаду. Головними вимогами до кандидата є: повна вища освіта відповідного професійного спрямування за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста, магістра; стаж роботи за фахом в державній службі на посаді провідного спеціаліста не менше 1 року або стаж роботи за фахом в інших сферах управління не менше 3 років; знання основних принципів роботи на комп'ютері та ділової мови, вільне володіння державною мовою; післядипломна освіта у сфері управління: магістр державного управління за відповідною спеціалізацією.

Після конкурсу кандидати здають іспит. Перелік питань на перевірку знання:

- Конституції України, Законів України «Про державну службу» та «Про засади запобігання і протидії корупції»;

- законодавства з урахування специфіки функціональних повноважень головного управління Пенсійного фонду України в Запорізькій області та його структурних підрозділів;

- законодавства з урахуванням специфіки функціональних повноважень Пенсійного фонду України для кандидатів на заміщення посад начальників управлінь Пенсійного фонду України в містах, районах Запорізької області, районах міста Запоріжжя та їх заступників.

Вважаємо, що по закінченню конкурсу у зв'язку з новими технологіями більш актуальним є не іспит, а напис тестів складених з питань що зазначені вище це дозволить якісно перевірити знання працівників.

Після відбору персоналу важливою є їх подальша адаптація на підприємстві. Адаптація — це взаємне пристосування працівника і умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці.

Виділяють два напрямки адаптації:

- первинний, тобто пристосування молодих співробітників, які не мають досвіду професійної роботи (випускники середніх та вищих навчальних закладів);

- вторинний, тобто пристосування працівників при переході на нові робочі місця, посади, об'єкти.

З точки зору управління персоналом важливе місце займає виробнича адаптація, оскільки вона є основою вирішення таких проблем, як формування у працівників потрібного рівня продуктивності й якості праці за короткий період.

Причини зміни умов трудової діяльності різноманітні: освоєння нового місця роботи, перехід в інший підрозділ, на нову посаду, впровадження нових форм організації праці, оплати, нової технології. Тому кожна з цих змін вимагає відповідної поведінки людини.

В УПФУ в Шевченківському районі м. Запоріжжя на мою думку немає адаптації працівників. Для адаптації працівників я пропоную ввести на підприємстві: 1. welcome-тренінг – це первинне ознайомлення співробітника із загальними відомостями про компанію, з її історією, структурою і культурою; 2. систему наставництва – це дозволить краще працівникам адаптуватись. За кожним молодим спеціалістом закріпити більш опитного спеціаліста який буде корегувати його роботу та навчати всім тонкостям професійної діяльності.

По закінченню терміну адаптації провести атестацію і виявити чіткий порядок оцінки молодого спеціаліста як для керівника так і самого спеціаліста.

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Однією з найважливіших проблем на сучасному етапі розвитку економіки більшості країн світу є проблема в області роботи з кадрами. При всьому різноманітті існуючих підходів до цієї проблеми в різних промислово розвинених країнах основними найбільш загальними тенденціями є наступні: формалізація методів і процедур відбору кадрів, розробка наукових критеріїв їхньої оцінки, науковий підхід до аналізу потреб в управлінському персоналі, висуванні молодих і перспективних працівників, підвищення обґрунтованості кадрових рішень і розширенні їхньої гласності. Визначальним фактором, що впливає на конкурентоспроможність, економічне зростання й ефективність виробництва є наявність на підприємстві людських ресурсів, здатних професійно вирішувати поставлені виробничі завдання.

Оскільки проблеми управління персоналом охоплюють різні прикладні області досліджень (організацію праці, нормування, оплату праці, управління конфліктами і т. д.), то виділимо ту з них, рішенням задач якої традиційно займається кадрова служба підприємства. Таким чином, управління кадрами, безпосередньо кадрова робота, представлено окремою підсистемою в загальній системі управління персоналом підприємства.

Поняття «кадрова робота» включає всю сукупність прийомів, заходів, методів, форм, пов'язаних із діяльністю кадрів, забезпеченням підприємства кваліфікованими працівниками. Під кадровою роботою розуміють такі дії, процеси та операції, які в сукупності забезпечують здійснення цілей, завдань і принципів, що висуваються кадровою політикою. Від того, як буде організована робота з кадрами, від їхнього якісного складу, умінь ефективно працювати, як правило, залежить успіх виконання поставлених завдань.

Діяльність кадрових підрозділів регламентується положенням про кадрову службу підприємств, де вказані основні завдання кадрової служби: реалізація політики з питань кадрової роботи; здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту; задоволення потреби в кваліфікованих кадрах та їх ефективне використання; прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, забезпечення їх безперервного навчання; документальне оформлення трудових відносин.

Завдання кадрової служби повинні реалізовуватися за допомогою таких важелів: організаційно-методичного забезпечення; звітно-облікової діяльності, яка передбачає підготовку документації щодо державної статистичної звітності з кадрових питань; аналітичної роботи, яка включає оцінку

якісного складу кадрового забезпечення підприємства; організаційного забезпечення та контролю роботи атестаційної комісії; підбору і розстановки кадрів на посадах; забезпечення просування працівників підприємства, тобто створення відповідних умов для службової кар'єри; планової роботи, яка створює можливості для стажування, навчання та підвищення кваліфікації персоналу; контрольної діяльності.

Однак, сьогодні система роботи з персоналом на багатьох підприємствах не відповідає вже новим вимогам ні часу, ні кадрового менеджменту. Діяльність кадрової служби обмежується в основному рішенням питань прийому і звільнення працівників, оформлення кадрової документації, що свідчить про відсутність єдиних систем роботи з кадрами, та науково обґрунтованого вивчення здібностей і схильностей, професійного і посадово-го просування працівників відповідно до їх ділових і особистих якостей. Структура кадрових служб, якісний склад і рівень оплати праці їх працівників не відповідають завданням реалізації активного менеджменту людських ресурсів, що свідчить про формальність кадрової політики розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах.

Отже, у даний час діяльність кадрових служб підприємств потребує вдосконалення через постановку кадрової роботи на міцний науковий фундамент, використання накопиченого впродовж багатьох років вітчизняного та зарубіжного досвіду. Для підвищення ролі кадрової служби у прийнятті кадрових рішень та формуванні кадрової політики доцільно залучати до кадрової служби лише професіоналів (фахівців з управління персоналом бажано ще й з юридичною освітою), які окрім володіння формальними методиками, орієнтацією в законодавстві, веденням обліку, документації, мали б комунікаційні, організаторські, аналітичні здібності, знання людської психології та організаційної поведінки. Крім того кадрова служба повинна більш вагомий час відводити аналізу внутрішніх людських ресурсів, використовуючи структуровану базу даних з таких питань: вакансії; особи, які виконали програми підвищення кваліфікації; пропозиції керівників щодо просування по службі певних працівників; інформація про працівників пенсійного та передпенсійного віку; інформація про можливу структурну реорганізацію підрозділів підприємства тощо.

УДК 330.59

Житков Я. М.¹, Васильєва О. О.², Бабенко А. Г.³

¹ студ. гр. МТУЗ-217м ЗНТУ

² канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

³ д-р екон. наук, проф. ЗНТУ

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Проблеми зайнятості молоді є надзвичайно актуальними, оскільки молодь – майбутнє України, молодь складає 30% населення планети, і саме ця категорія населення займе з часом провідні позиції як в економіці та політиці, так і в соціальній та духовній сферах суспільства. Молодь – це соціально-демографічна група, що переживає період становлення соціальної зрілості, адаптації до світу дорослих. У цей період людина переживає важливий етап сімейної і позасімейної соціалізації, процес становлення особистості, навчання, засвоєння цінностей, норм, установок зразків поведінки, прийнятих у даному суспільстві. Згідно Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», молодь – громадяни України віком від 14 до 35 років.

Молодь завжди є активною групою населення, та є максимально підвладною впливу різноманітних факторів зовнішнього соціально-економічного середовища. Як частина соціуму молодь є підвладною більшості соціальних взаємодій та відчуває ті ж самі труднощі, що і доросле населення у самовизначенні, профорієнтації, працевлаштуванні, освіті, забезпеченні житлом, соціальними гарантіями, медичному обслуговуванні та страхуванні.

Проблеми молоді на ринку праці обумовлені певними особливостями соціального стану і трудової поведінки: досить високим освітнім рівнем; низькою адаптованістю та вразливістю щодо навколишнього економічного й соціального середовища; підвищеними вимогами щодо працевлаштування (престижу, заробітку), до змісту, характеру і умов праці; високою професійною і територіальною мобільністю, що зумовлена неусталеністю та слабкістю економічних і соціальних зв'язків молоді людини. Молодь формує особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших складових ринку. З одного боку, молодий вік сприяє високій мобільності, відкритості, готовності до змін та пошуку роботи, а з іншого - молоді не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці.

Труднощі щодо працевлаштування спонукають молоді займатися нерегламентованою, а то й тіньовою діяльністю. Така діяльність серед молодого покоління призводить до певних негативних наслідків, які можна поділити за напрямками: економічні (знеціннення робочої сили, вивезення за кордон національних ресурсів, зменшення надходжень до бюджету тощо); правові (підвищення рівня

криміногенності суспільства, зростання злочинності тощо); психологічні (втрата мотивації до праці, зміна структури ціннісних орієнтацій, що призводить до уповільнення формування престижності легальної зайнятості); соціальні (посилення незахищеності молоді на ринку праці, зростання соціальної напруженості). В умовах, коли молодь намагається зосередитися на матеріальному становищі, морально-етичні мотиви відступають на другий план.

В конкурентній боротьбі за робочі місця молодь має гірші шанси на працевлаштування. Велика частка молоді, яка не витримала конкурентної боротьби з представниками старших вікових поколінь, виштовхується на нерегульований ринок праці. Серед молоді досить поширеною є тіньова зайнятість, що не сприяє нормальному розвитку робочої сили молоді. Оплата праці молоді низька і не відповідає вимогам повного відтворення робочої сили, зміцнення здоров'я і відновлення рівня працездатності молоді. Серед молоді формується високий рівень безробіття і його реальні обсяги перевищують офіційні дані.

До головних напрямів підвищення рівня працевлаштування молоді на ринку праці в Україні можна віднести наступні: активізація процесів підтримки ініціатив молоді щодо професійної підготовки і працевлаштування, заохочення її до активного пошуку роботи; створення такої мотиваційної поведінки особистості, завдяки якій вона була б зацікавлена в регламентованих видах діяльності, сприяти відродженню ціннісних орієнтацій до праці, які виступають як основні засоби досягнення різноманітних цілей і, отже, виконують функцію регулятора соціальної поведінки особи. Доцільним є реальне стимулювання особистості ініціативи, розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць.

В цілому формування комплексного застосування вищевказаних пропозицій, які сприятимуть працевлаштуванню молоді на ринку праці та підвищенню її ролі в формуванні економіки України, можливе лише за умови своєчасного коригування загальнодержавної політики працевлаштування, яка повинна відповідати вимогам ринкової економіки.

УДК 331.108.2

Кононенко А. М.¹, Васильєва О. О.²

¹ студ. гр. МТУз-217м ЗНТУ

² канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ БАНКІВСЬКИХ ПОСЛУГ

В умовах зростаючої конкуренції основною цінністю, ключовим чинником успіху будь-якого комерційного банку є персонал. На жаль, основну увагу банки зосереджують на удосконаленні фінансового менеджменту, а

персонал, як об'єкт управління, залишається на другому плані. В умовах посилення конкуренції на ринку банківських послуг висока результативність діяльності персоналу банку, його кваліфікація та потенціал стануть важливою перевагою у конкурентній боротьбі. При правильно підібраній кадровій політиці, персонал має властивість збільшувати свою цінність з часом. Кадрова політика являє собою напрямки, форми, методи та критерії роботи з персоналом, спрямовані на підвищення ефективності його використання і діяльності системи банку в цілому [1, с. 319].

Для постійного підвищення професійного рівня персоналу в банківській системі України повинна функціонувати дворівнева система атестацій і безперервного навчання та атестація в інших навчальних закладах, на курсах підвищення кваліфікації, шляхом стажування у провідних банківських установах за кордоном.

Конкретними кроками в реалізації кадрової політики повинна функціонувати єдина системи добору та оцінювання персоналу, навчання та підвищення кваліфікації, створення ефективного механізму мотивації високопродуктивної праці [2, с.192].

Для того, аби бути дійсно надійним та конкурентоспроможним банком, необхідно забезпечувати підтримку добре організованої корпоративної культури. Повинні бути встановлені правила і стандарти поведінки в організації, з клієнтами, з іншими організаціями. Корпоративна культура повинна бути організована таким чином, щоб пробуджувати у працівників постійне бажання до навчання та удосконалення своїх навичок.

Основою корпоративної культури має стати побудована система управління персоналом, яка включає в себе підбір, добір, адаптацію персоналу, його навчання та ротацию. Головною метою такої системи є розвиток бізнесу банку за рахунок максимального використання людських ресурсів.

Для забезпечення ефективної та продуктивної діяльності банку необхідною умовою є розвиток персоналу та безпосередньо його потенціалу. Робота персоналу безпосередньо пов'язана з досягненням успіху банку, адже саме від досвіду роботи, від професійних навичок та вмінь, а також від кваліфікаційних можливостей працівників залежить як швидко і в якому руслі буде розвиватися банк, і як швидко досягне поставлених цілей.

Важливим етапом в процесі планування та прогнозування кадрового потенціалу банку повинно стати визначення того, які працівники працюють в системі банку. Відтак, необхідно створити систему, яка допоможе визначити кваліфікацію наявних працівників банку, їх практичний досвід, вміння та професійні можливості. Це дозволить більш правильно та чітко визначити, які працівники відповідають кваліфікаційним вимогам, а які ні. В свою чергу, це дозволить визначити, яких працівників банк змушений буде позбутися і

скільки персоналу і якої кваліфікації необхідно буде залучити до роботи в майбутньому.

У кадровій політиці банки повинні керуватися принципом: «Найкращі фахівці повинні посісти найкращі позиції!». Тому банк повинен надавати перевагу висококваліфікованим професіоналам, налаштованим на постійне самовдосконалення, готовим брати відповідальність за прийняті рішення, підприємливим та розумно заощадливим. Серед пріоритетних напрямків кадрової політики банку повинно бути забезпечення послідовної та ефективної системи професійного розвитку працівників і створення кадрового резерву.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дребот Н. П. Стратегічні підходи до проведення кадрової політики банку / Н. П. Дребот, О. В. Майор // Збірник науково-технічних праць. Науковий вісник НЛТУ України. – 2005. – Вип. 15.4. – С. 319–324.

2. Мороз М. М. Зарубіжний досвід управління персоналом / М. М. Мороз // Збірник науково-технічних праць. Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.10. – С.189–194.

УДК 330.4:336.14

Корейба І. І.¹, Кригульська Т. Б.²

¹ студ. гр. МТУ-210 ЗНТУ

² канд. іст. наук, доц. ЗНТУ

ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ: НАЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Розвиток національної економіки різних країн має як деякі загальні закономірності, так і певні особливості. Вибір тієї або іншої моделі залежить від соціально-економічних і історичних умов розвитку країни, способів державного регулювання економіки, її конкурентних переваг, традицій і інституціональної структури країни.

Найбільш відомими є наступні моделі ринкової економіки:

1. Американська (ліберальна) модель – побудована на домінуванні різних форм приватної власності і їх взаємодії, на системі усілякого заохочення підприємницької діяльності, досягненні приватного успіху «людини економічної». Орієнтована на сильного виробника, який не потребує державного втручання у свою діяльність.

2. Західноєвропейська модель (регульована ринкова економіка) – сполучення ринкового лібералізму і досить жорсткого державного регулювання економіки. Характерне для французького дирижизму і англійського «тетчеризму». Держава у європейській моделі національної економіки активно ке-

рує стратегічним розвитком, впливає на ціни, мито, технічні норми, проводить цілеспрямовану антимонопольну політику.

3. Німецька модель (соціально орієнтована ринкова економіка)- побудована на соціальному захисті населення, запобіганні соціального напруження, активному перерозподілі доходів, виконанні значних соціальних програм. У результаті змінюється соціальна структура населення, збільшується частка середнього класу, який стає основним платником податків і фінансовою опорою держави.

4. Японська модель національної економіки – сильна структурна політика держави і активне використання національних традицій в менеджменті. Для японської моделі економіки характерне значне втручання держави в економічну діяльність, що в найбільшій мірі відповідає японському менталітету.

5. Латиноамериканська модель (олігархічна) – підкорення інтересів держави вигодам фінансово-олігархічних груп, які панують в країні.

6. Південноазійська модель (доганяюча модель ринкової економіки)- використовують країни, що ставлять собі за мету за короткий термін просунутися вперед до рівня постіндустріальної економіки на основі швидкого впровадження нових технологій, розвитку національної науки і національних кадрів. Україна з цієї моделі може почерпнути такі риси як підпорядкування розвитку довгостроковій стратегії, проведення структурної політики держави, значні вкладення капіталу в підготовку національних кадрів і науку.

Проаналізувавши економічні моделі розвитку, вчені дійшли висновку, що для України найдоцільніше обрати й покласти в основу стратегії економічного розвитку модель народного капіталізму. Питанню формування моделі економічного розвитку України присвячено багато наукових праць вітчизняних дослідників Г. Башнянина, А. Гальчинського, М. Михальченка, С. Мочерного, О. Соскіна, А. Філіпенка.

Модель народного капіталізму, на наш погляд, відповідає як національним інтересам України щодо забезпечення її економічної незалежності, так і ментальності українців. Основними параметрами економічної моделі народного капіталізму у внутрішньому вимірі є:

- усунення умов для розвитку в Україні державно-монополістичної, кланово-олігархічної економічної моделі;
- формування відносин між економічними суб'єктами на принципах відкритої конкуренції;
- перетворення приватної власності на органічний елемент суспільного устрою, притаманного більшості населення України, а не привілейованій вузькій касті олігархів;
- формування національної буржуазії, органічною складовою якої має стати потужний середній клас приватних власників;

– створення великої кількості малих та середніх приватних суб'єктів господарювання, що сприятиме відновленню приватної власності, створення самостійних приватних господарств, вільного об'єднання для використання кооперативних форм праці;

– здійснення національної кадрової революції: в уряді, на підприємствах ключові позиції мають зайняти національне свідомі, економічно підготовлені, високоосвічені, ефективні фахівці, які дотримуються принципів християнської моралі в повсякденному житті.

Зовнішній вимір моделі народного капіталізму передбачає перетворення України в потужну центральноєвропейську державу.

Виходячи із новітніх світових викликів і можливостей, щоб стати конкурентною державою у центрі Європи, Україна має вибудувати демократичну модель розвитку суспільства, якій повною мірою відповідає економічна модель народного капіталізму.

УДК 331.108: 331.101.3

Кремер К. А.¹, Васильєва О. О.²

¹ студ. гр. МТУз-217м ЗНТУ

² канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Однією з необхідних умов створення в Україні правової держави є високопрофесійне та ініціативне виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх службово-трудова обов'язків. Це вимагає наявності ефективної системи мотивації персоналу, що давала б змогу своєчасно та адекватно заохочувати працівників органів внутрішніх справ, які мають особливі заслуги у боротьбі зі злочинністю, сумлінно та бездоганно працюють, виявляють ініціативу, твердість, рішучість у справі захисту інтересів суспільства, охорони прав і свобод громадян.

На жаль, довгий час проблемам матеріального та морального стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ не приділялося достатньої уваги. Це було обумовлено пануванням адміністративно-командних методів управління всіма сферами державного життя, незацікавленістю держави в ініціативності та творчій активності працівників, що призводило до широкого використання переважно заходів покарання та знецінювання заходів заохочення.

Працівники ОВС, зокрема працівники державної автомобільної інспекції, нерідко виконують оперативно-службові та службово-бойові завдання в умовах ризику для життя і здоров'я, піддаються впливу екстраординарних

психотравмуючих факторів, внаслідок чого розвивається стан психічної дезадаптації, соціально-психологічного порушення життєдіяльності, виявляються негативні зміни особистості.

Оперативні працівники державної автомобільної інспекції дуже суттєво відрізняються за показниками ціннісної, мотиваційної і емоційної сфер, сфери потребу порівнянні з працівниками відділів по роботі з персоналом. Ціннісні орієнтації, притаманні працівникам відділів по роботі з персоналом, значною мірою можна охарактеризувати як морально-духовні, а працівникам державної автомобільної інспекції більш властиві матеріальні цінності.

Системність роботи підрозділів ДАІ, на нашу думку, забезпечується насамперед кадровою роботою, тобто інспекторами дорожньо-патрульної служби мають бути в основному особи офіцерського складу, які мають відповідну вищу освіту і можуть чітко зорієнтуватися в ситуації, яка складається на дорозі, володіють іноземними мовами та не виявляють нахилів до створення конфліктних ситуацій, наявність таких вимог повинна бути достатньо мотивована як матеріальними стимулами так і нематеріальними.

Оптимізація процесу управління персоналом оцінюється за певними критеріями. Теоретично можна вважати, що за оптимальної організації процесу управління кожен працівник ОВС буде виконувати свої функції на рівні максимальних власних можливостей на цей момент, без перевтоми, одночасно рухаючись уперед у своєму професійному й особистісному розвитку.

Встановлення реальних можливостей працівника становить значний теоретичний і практичний інтерес для психологів і управлінців. Реальні можливості працівника міліції, відображають єдність внутрішніх (фізичний стан, рівень знань, умінь, здібностей, мотивів) і зовнішніх (сім'я, друзі, колектив) умов, які заломлюються через особистість людини.

Таким чином, першим і найважливішим критерієм оптимальності управління персоналом ОВС є досягнення кожним працівником максимального рівня продуктивності за умови, що цей рівень відповідає його реальним внутрішнім та зовнішнім можливостям на цей момент. Дотримання першого критерію означає пошук ефективних форм і методів професійно-психологічного відбору керівних кадрів ОВС із високим рівнем психологічної готовності до професійної діяльності.

Природу матеріального та морального стимулювання працівників ОВС України доцільно розглядати через такі фактори та засоби сучасного повноцінного життя фізичної особи, як матеріальне становище, добробут, житлові умови, пільги, соціальне становище, моральне задоволення професійною діяльністю.

Професійна мотивація особового складу органів внутрішніх справ – це процес свідомого вибору людиною як даного виду професійної діяльності, так і бажання виконувати свої функціональні завдання на високому якісному рівні, що забезпечується комплексним впливом стимулів та мотивів.

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ЗАПОРІЗЬКОГО РЕГІОНУ

Інноваційний потенціал відіграє провідну роль у формуванні розвитку регіону, сприяє інноваційному розвитку суспільства, зокрема створює передумови для виникнення нових систем та сфер людської діяльності, тобто інноваційних систем виробництва продукції та управління цими процесами. Інноваційний потенціал характеризується як сукупність науково-технологічних, фінансово-економічних, виробничих, соціальних та культурно-освітніх можливостей країни (галузі, регіону, підприємства тощо), необхідних для забезпечення інноваційного розвитку економіки, який у свою чергу впливає на функціонування та розвиток сучасного ринку праці. Інновації активно впливають на структуру виробництва, а звідси – і структуру зайнятості населення. Проте, інновації забезпечують й позитивні зрушення на ринку праці, що пов'язані з удосконаленням структури персоналу за освітньо-кваліфікаційними характеристиками, підвищення продуктивності праці й відповідно вищий рівень оплати праці.

Загалом інноваційний потенціал здійснює значний вплив на сферу зайнятості, що проявляється у формуванні нових вимог до робочої сили, зокрема підвищує значення інтелектуальної праці. Процес інтелектуалізації праці, який широко представлений у світовій практиці, в Україні в цілому, та Запорізькому регіоні зокрема досить своєрідно і суперечливо відображає зв'язок з формуванням зайнятості.

Інноваційний потенціал регіону характеризується наявністю підприємств, які займаються інноваційною діяльністю, чисельністю наукових співробітників, обсягами фінансування на інноваційну діяльність тощо. У 2011–2012 рр. інноваційною діяльністю в Запорізькому регіоні займалося 30 підприємств промисловості, серед яких вищою за середню була частка інноваційних підприємств із виробництва коксу та продуктів нафтоперероблення (34,9%), машинобудування (24,5%), а також хімічної та нафтохімічної промисловості (24,0%). Загальна чисельність працівників організацій, які виконували наукові та науково-технічні роботи складала 5490 осіб, що менше на 4,5% порівняно з відповідним періодом 2010 р. та лише 0,07% від всього зайнятого населення в регіоні. При загальній тенденції скорочення чисельності виконавців наукових досліджень і розробок, число докторів і кандидатів наук серед них зменшилось в Запорізькому регіоні на 4%, в порівнянні з попереднім роком. Основну частину фінансування інноваційної діяльності (82%) складають власні кошти – 648835,4 тис. грн, а інші джерела займають 11% та складають 130331,2 тис. грн. Виплати з державного бю-

220

джету надходять нерегулярно і станом на 2011–2012 рр., вони склали 11797,1 тис. грн, або 7% від загального обсягу. Несприятливим є й фінансування іноземними інвесторами, яке надходило лише 2 рази за останні 12 років та складало у 2011–2012 рр. 9463,5 тис. грн, або 2% від загальної суми. Крім того, в Запорізькому регіоні сьогодні інноваційна діяльність зосереджується лише на початковій стадії розробки інновацій, а безпосередньо до їх комерціалізації справа не доходить, відсутнє придбання нових технологій, підготовка та впровадження інноваційної продукції тощо.

Сьогодні основними перешкодами щодо реалізації інноваційного потенціалу у сфері зайнятості в Запорізькому регіоні є: низький рівень інноваційної активності підприємств; недостатність фінансування і, як наслідок, незабезпеченість матеріально-технічною базою; дефіцит кваліфікованих кадрів; недосконалість механізму взаємодії між споживачем і виробником інноваційного продукту; нездатність окремих підприємств здійснювати розроблення та впровадження інноваційної продукції власного виробництва; низька фінансова підтримка з боку держави; недосконалість законодавчої бази.

Для ефективного використання інноваційного потенціалу на ринку праці в регіоні доцільно сприяти організації: системи фінансування інноваційної діяльності; формування інноваційної інфраструктури регіону; формування інноваційної культури регіону; системи навчання та підвищення кваліфікації працівників інноваційної сфери; системи консалтингово-правового забезпечення інноваційної діяльності; системи інформаційного забезпечення інноваційної діяльності. Тобто інтеграція, об'єднання та кооперація всіх складових науково-технічного потенціалу в різних секторах наукової діяльності, розробка та реалізація програм інноваційного розвитку, активізація виробничої кооперації, створення галузевих кластерів, поширення грантів і стипендій для молодих науковців сприятиме ефективній реалізації інноваційного потенціалу й формуванню процесів зайнятості.

УДК 331.2.381

Літвін О. І.¹, Василичев Д. В.²

¹ студ. гр. МТУ-217м ЗНТУ

² канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Найважливішою передумовою ефективного функціонування підприємств в сучасних умовах є підтримання на високому рівні їх конкурентоспроможності. В свою чергу конкурентоспроможність неможлива без ефективного управління підприємствами, однією з функцій якого є мотивація персоналу. Мотивація персоналу є системою стимулів, що забезпечують бажання займатися трудовою

діяльністю. Це поняття визначається, перш за все, особливостями господарювання підприємств. Так для ТОВ «Град-Авто», яке відноситься до підприємств, що здійснюють продаж та технічне обслуговування автомобілів система мотивації праці характеризується: сезонністю та залежністю від природно-кліматичних умов; стану шляхів, високими витратами на організацію виробництва, низькою вартістю послуг та відповідно низькою заробітною платою[1].

Вивченню природи мотивації праці присвячено багато робіт вітчизняних та закордонних вчених зокрема А. Г. Бабенко, О. А. Бугуцького, Г. А. Дмитренка, Й. С. Завадського, А. М. Колота, М. Мескона, Л. І. Михайлової, Ф. Хедоурі, І. В. Шепеля та інших.

Сутність мотивації та її ефективність в управлінні підприємствами підлягає в детальному вивченні її дії. Від того, як розуміє той чи інший працівник свою трудову діяльність і якими мотивами він керується, залежить його ставлення до роботи. Чим вищим є інтелект працівника та рівень його професійної підготовки, повнішим уявлення про навколишнє середовище, тим різноманітнішими є потреби цієї людини, її інтереси та мотиваційні настанови. Мотивація це процес спонукання кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації [2].

До задач мотивації праці на підприємствах належать:

- формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;
- навчання персоналу і керівного складу психологічним основам внутрішньофірмового спілкування;
- формування в кожного керівника демократичних підходів до управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Мотивація трудової діяльності на підприємствах не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Продумані до дрібниць системи матеріальних стимулів ґрунтуються на всебічному моніторингу економічних інтересів працівників, урахуванні умов їхньої праці і життя, трудових навичок і є ефективним механізмом поєднання матеріальної заінтересованості персоналу і продуктивності його праці [3].

Провідна роль у процесі мотивації належить потребам людини, які можуть розглядатися як сукупність трьох основних груп: матеріальних, трудових і статусних. Тому й мотивацію правомірно розподіляти на матеріальну, трудову і статусну.

Під матеріальною мотивацією слід розуміти прагнення достатку людини до поліпшення свого добробуту, це зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці. Матеріальну мотивацію трудової діяльності на підприємствах слід розглядати на основі певних чинників, а саме: рівня заробітної плати та її

динаміки; наявності прямої залежності рівня заробітної плати від результатів праці; диференціації заробітної плати на підприємстві та в суспільстві; структури особистого доходу.

Велика роль належить статусній мотивації. Вона є внутрішньою рушійною силою поведінки, пов'язаною з прагненням людини посісти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати в сфері діяльності (організації), яка вважається престижною [1].

Отже, розвиток сфери послуг, до якої відноситься ТОВ «Град-Авто», першочергово пов'язаний з розвитком системи мотивації праці, ефективним використанням її матеріальної основи. Якби не були найсприятливіші зовнішні умови без добре підготовленого та мотивованого персоналу не можливо досягти високої ефективності роботи. Інвестування у трудові ресурси стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стійкого функціонування підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Байда О. Г. Мотивація праці як складова успіху організації / О. Г. Байда // Вісник. Київський інститут бізнесу та технологій. – 2006. – № 1. – С.55–57.
2. Замфірова Т. А. Теорії трудових відносин і мотивації праці / Т. А. Замфірова // Економіка і держава. – 2007. – № 7. – С.86–88.
3. Грищенко І. М. Роль мотивації в управлінні аграрного сектору / І. М. Грищенко // АГРОСВІТ. – 2007 – № .10. – С.55–59.

УДК 334.012.82:37

Луценко Ю. І.¹, Карпенко А. В.²

¹ студ. гр. МТУ-218м ЗНТУ

² канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ І ВИРОБНИЦТВА ЯК ПРОЯВУ ПРОЦЕСУ ІНТЕГРАЦІЇ

Ефективна взаємодія освіти та виробництва як доводить світовий досвід, забезпечує провідні позиції країн у міжнародній конкуренції, підвищує науково-технологічний потенціал і ефективність економічних процесів.

Інтеграція освіти і виробництва є однією з ключових умов інноваційного розвитку економіки, що означає подолання розриву між науковими, освітніми і виробничими комплексами щодо виконання суспільно значущих функцій створення, передачі, розповсюдження і використання знань з метою підвищення економічної ефективності виробництва. Отже, інтеграція вищої школи і виробництва – це акумуляція ресурсів для розвитку економіки знань.

Форми взаємодії ВНЗ і виробництва можуть бути різними: від практики студентів на підприємствах до створення спільних структурних підрозділів. Але найбільш поширеним проявом взаємозв'язку є: договір про співробітництво між науковими установами, ВНЗ і виробництвом щодо проведення спільних, контрактних досліджень і розробок; підготовка, перепідготовка кадрів; участь представників виробництва у навчальному процесі, базовими кафедрами ВНЗ при науково-дослідних інститутах НАН України, науковими центри НАН України, спільні спеціалізовані лабораторії тощо. Треба зазначити, що в Україні почали розвиватися такі форми взаємодії, як академічні та дослідницькі університети, наукові та технологічні парки, кластери.

Запорізький національний технічний університет є провідним державним вищим навчальним закладом на Південному Сході України, який має IV рівень акредитації. Беручи участь у різноманітних міжнародних освітянсько-наукових програмах, ВНЗ на постійній основі залучає світову наукову еліту до співробітництва та обміну досвідом організації навчального процесу.

Аналіз інтеграційних процесів у ЗНТУ дає змогу констатувати, що найвиразнішими формами інтеграції вищої школи і виробництва є: договірна форма співпраці підрозділів вузу і підприємств для успішного проходження практики студентів та накопичення їх трудового потенціалу; наукові товариства студентів та аспірантів; розробка прикладних та фундаментальних досліджень та співпраця з підприємствами регіону; створення центру з працевлаштування студентів ЗНТУ; створення студентських організацій, які підтримують взаємозв'язок з бізнес-середовищем; науково-дослідницька діяльність кафедр та спроби перейти до інтегрованого навчання; підвищення якості підготовки випускників ВНЗ тощо.

Усі види наукової і науково-технічної діяльності в ЗНТУ координуються науково-дослідною частиною університету, в завданнях якої й проявляється інтеграція, а саме: в організації виконання фундаментальних та прикладних досліджень за пріоритетними напрямками; комерціалізації науково-технічних розробок ВНЗ; залученні інвестицій та розвитку співробітництва з підприємствами і науковими організаціями; формуванні тематичних планів НДДКР і т. д.

Обмежувачими чинниками взаємодії ВНЗ та виробництва є ряд проблем: матеріально-технічний стан ЗНТУ; недостатність сприятливих умов для суттєвого підвищення зацікавленості виробництва у наукових результатах; неповнота інформації у представників виробництва про наукові розробки, а у ВНЗ – про потреби промисловості; відсутність активної позиції науки стосовно просування результатів наукових досліджень, а у підприємств – у формуванні замовлень науці; низький рівень фінансування наукових досліджень із Державного бюджету і з боку приватних підприємств; корупція, що перешкоджає прозорому тендерному вибору постачальників послуг для держави тощо.

Отже, з метою розвитку інтеграційних зв'язків вищої освіти і виробництва сьогодні потрібно сприяти впровадженню такої форми взаємодії ЗНТУ і вироб-

ництва, що об'єднає три основні елементи: Наукове товариство студентів та аспірантів, Громадську студентську організацію «STIMUL» та бізнес-структури. Успішність такої форми взаємодії буде незаперечною, оскільки ЗНТУ є потужним науково-дослідним комплексом, що виконує фундаментальні, прикладні дослідження та розробки, які відповідають пріоритетним напрямам розвитку науки і техніки регіону та країни, здійснює патентно-ліцензійну й інноваційну діяльність; університет активно співпрацює із науковими, освітніми установами. Тож взаємозв'язок ЗНТУ і виробництва дозволить вирішувати такі завдання: розвиток прикладних досліджень і розробок, підвищення їх результативності; підвищення якості підготовки випускників ВНЗ; сприятиме реалізації концепції навчання протягом всього життя.

УДК 331.101.38

Марті Е. В.¹, Васильєва О. О.²

¹ студ. гр. МТУ-218м ЗНТУ

² канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

СУЧАСНІ МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

В умовах високої конкуренції на аграрному ринку дедалі більше підприємств інвестують у розвиток людських ресурсів, розглядаючи їх не як витрати, а як активи підприємства.

Процес управління персоналом, як і будь-який інший управлінський процес, включає такі складові: планування, організацію, мотивацію і контроль. Мотивація персоналу – це процес використання внутрішніх і зовнішніх стимулів, за допомогою яких працівників спонукають до активної діяльності, щоб досягти тих чи інших власних і організаційних цілей. Мотивами є внутрішні рушійні сили людини, які впливають на спосіб і результати її діяльності. Вплив же на структуру і сила впливу мотивів відбувається через інструменти матеріального і нематеріального заохочення. Максимального мотивуючого ефекту можна досягти тільки тоді, коли є оптимальна система мотивації, яка об'єднує як матеріальні, так і нематеріальні важелі.

Особливістю сучасного стану розвитку сільськогосподарських підприємств є послаблення трудової мотивації працівників, деформація та руйнування соціальних цінностей, зниження трудової дисципліни, незацікавленість працівників у розвитку професійного рівня й наростання трудової адаптації. Основною проблемою, що вимагає розв'язання є мотивація працівників аграрних підприємств. Низький рівень заробітної плати на аграрних підприємствах, який значно відстає від середнього рівня по промисловості, підриває основи відтворення потенціалу працівників, призводить до зниження рівня їх кваліфікації, що не відповідає сучасним вимогам ефективного використання

робочої сили та забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Зокрема, за фактором людських ресурсів рівень заробітної плати залишається не ув'язаним з результатами праці, не простежується стійкої тенденції перевищення темпами зростання продуктивності праці темпів зростання номінальної заробітної плати. Варто підкреслити, що саме заробітна плата, виступаючи у вигляді винагороди за понесені працівником затрати праці відповідної кількості і якості, має відшкодовувати йому вартість поновлення затраченого в процесі праці трудового потенціалу, сприяти його розширеному відтворенню і стимулювати підвищення продуктивності праці [1].

На особливий практичний інтерес заслуговує механізм матеріального стимулювання працівників, що ґрунтується на використанні системи грейдів. При цьому кожній посадовій позиції присвоюється свій грейд, відповідно до якого розраховують рівень заробітної плати.

Залежно від одержаної оцінки, посадові позиції зараховують у певний грейд, який гарантує отримання відповідної заробітної плати або соціального пакету (наприклад, пільгове харчування, медичне страхування тощо).

Така система дає змогу забезпечити стимулюючий ефект для працівників, оскільки у разі визначення заробітної плати з двох частин (посадовий оклад і премія) керівництво може у міру потреби впливати на суму винагороди залежно від рівня виконання плану або досягнення інших цілей та завдань підприємства [2].

На сьогоднішній день найпоширеніші мотиваційні механізми в аграрній сфері – це матеріальна мотивація персоналу. Тобто, встановлення прямої матеріальної залежності прибутків працівника від якості праці та кінцевих результатів роботи як структурних виробничих підрозділів, так і підприємства в цілому.

Основну стратегію та практику мотивації необхідно будувати з урахуванням не тільки особливостей виробництва, цілей підприємства, але й особливостей працівників, їх менталітету, умов проживання (сільська місцевість, нерозвиненість соціальної сфери), соціального середовища, існуючих традицій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Сухій Я. В. Удосконалення управління персоналом в аграрних підприємствах: наук. стаття / Я. В. Сухій, Г. І. Топов, А. Г. Топов; Режим доступу до інформації: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/avpch/En/2010_53/Suhij.pdf.
2. Березін О. В. Грейдова система оплати праці у сільському госопрдарстві: наук. стаття / О. В. Березін, О. Д. Плотник; Режим доступу до інформації: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nppdaa/econ/2010_1/22.pdf.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ

Для багатьох країн західна модель управління персоналом була та залишається пріоритетною при виборі напряму економічного розвитку. Певною мірою вона виявилася ефективною для країн післявоєнного періоду, а саме для Німеччини та Японії, проте, перенесена в кінці минулого століття до Росії і України, ця модель не дала бажаних результатів. Більш того, вона викликала ряд негативних наслідків і кризових явищ. Більшість вітчизняних та російських фахівців зазначають, що найкращою моделлю управління персоналом для наших країн стане синтез декількох зарубіжних підходів до управління персоналом.

Особливості вітчизняного управлінського досвіду визначаються структурою української держави, що заснована ще за часів козацтва, яка була заснована на адміністративних і демократичних методах.

Козацький «менеджмент» ґрунтувався на двох принципах: беззаперечне підпорядкування молодших старшим і жорстка дисципліна під час військових дій; виборність влади, яка здійснювалася на демократичній основі. Загалом, реальною інновацією запорізького народовладдя, а отже, і вкладом в теорію менеджменту, стало здійснення ними короткого і ефективного «зворотного зв'язку» між виборцями і гетьманом. На відміну від сучасної складної процедури імпічменту, козацький зсув влади відбувався набагато швидше і суворіше. Досить було гетьманові допуститися помилки, як запорожці приймали рішення про його відставку, а то і про фізичну розправу. Таким чином, беззаперечна влада гетьмана врівноважувалася постійним контролем над ним підлеглими.

Сучасна система управління ґрунтується на застосуванні мотивації, яка є не виключенням і у вітчизняному управлінні. Сьогодні відбувається усвідомлення її необхідності, проте помилки, що допускаються українським менеджментом, вельми характерні і типові: керівництво часто намагається зекономити на співробітниках, виплативши, наприклад, бонус в кінці року, а не в кінці кожного місяця; при анонсуванні про виплату премії або бонусів, сума виплат не оголошується; зневага працівниками нижчої ланки: через поширене упередження про те, що вони легко можуть бути замінені, їх оклад часто складає в 10–15 разів менше ставки працівників вищого рангу; невчасна виплата заробітних плат; оклад кожного найманого працівника обговорюється в індивідуальному порядку, що порушує співвідношення між оплатою персоналу різних рівнів; серед засобів мотивації праці переважає система штрафів (за порушення дисципліни, запізнення, невиконання завдань в заданий тер-

мін); несприятливі умови праці; виплата зарплат в конвертах. Тобто сьогодні вітчизняна практика містить набір певних мотиваційних заходів, які не мають комплексного характеру та часто не сприяють розвитку персоналу і відповідно підприємства в цілому.

Досвід роботи ПАТ «Запоріжсталь», де працює більше 20 тис. чоловік, з яких майже 18 тисяч безпосередньо зайняті у виробничій сфері, а інші – у сфері невиробничого напрямку відображає практику позитивних змін, зокрема заходами з підвищення розвитку персоналу. За останніх 10 років колектив комбінату значно омолодився і середній вік персоналу сьогодні складає 39 років (частка працівників у віці до 35 років складала 24% у 1998 р., а сьогодні – понад 40%; приймається на роботу переважно молодь – понад 75%). Такі положення є основою кадрової політики підприємства, яка направлена на підготовку та виховання власних кадрів.

В системі розвитку персоналу на підприємстві здійснюється професійне навчання за всіма робочими професіями (згідно ліцензії Міністерства науки і освіти України, що дає право на підготовку та підвищення кваліфікації робітників, зайнятих у виробництві), діє система підготовки резерву з формуванням навиків практичної діяльності і управління (програми засновані на реальних завданнях і проблемах, з якими зіштовхується або може зіткнутися керівник), організовуються корпоративні семінари і тренінги, застосовується дистанційне навчання (програма передбачає очні семінари, забезпечення методичними матеріалами, консультації і тестування в системі Інтернет, участь в підсумковому семінарі, іспит). Підвищення кваліфікації керівників, службовців і фахівців всіх категорій направлено на удосконалення знань, умінь і навичок в кожній конкретній професії, опанування нових функціональних обов'язків і особливостей сучасного виробництва, освоєння передових навичок управління, раціональною і ефективною організацією праці.

Отже, найкращим рішенням для України стане синтез зарубіжних підходів управління персоналом, які вітчизняний менеджмент з кожним роком все більше намагається упроваджувати, проте не завжди враховує особливості місцевого менталітету. Український менталітет поєднає частково американський дух індивідуалізму і певне японське прагнення до вдосконалення, тому найбільш відповідною формулою для України повинна стати: «Наше багатство – наші людські ресурси». Для успішної реалізації такого пріоритету потрібно створити сприятливі умови праці, сформуванню дієву систему мотивації та окреслити реальні перспективні можливості. Необхідно розвивати систему мотивації для кожного працівника окремо, яка б включала в себе матеріальне та нематеріальне стимулювання. Така система має бути комплексною, гнучкою та оперативною і розвиватись як на приватних так і на державних підприємствах.

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ PR НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сучасні тенденції, а саме непередбаченість як світової економіки, так і економіки України, а також загострення конкуренції у багатьох галузях потребують найбільш ефективних сучасних методів управління бізнес-процесами. Серед них цікавими та перспективними є ті, які передбачають синергійний ефект від взаємодії усіх структурних підрозділів підприємства. Для модулювання таких методів необхідно практично виявити та науково обґрунтувати наслідки впливу діяльності одного структурного підрозділу на результати роботи іншого структурного підрозділу. При цьому необхідно усвідомлювати, що найбільш актуальними питаннями у бізнесі є два: PR та HR, тобто – зв'язки з громадськістю (партнерами, клієнтами, працівниками) та управління персоналом. Якщо виявити та посилити вплив між PR та HR, можна отримати значно більші якісні та кількісні результати діяльності підприємства.

В результаті проведеного дослідження впливу PR на ефективність управління персоналом в умовах кадрового дефіциту можна зробити наступні висновки:

- зовнішній PR є дуже важливим інструментом формування іміджу «гідного роботодавця» та забезпечувати так звану «пасивну ефективність» роботи кадрової служби;

- зовнішній PR вирішує проблему кадрового дефіциту та своєчасне забезпечення кадрами;

- ефективний внутрішній PR дозволяє зменшити плинність кадрів у декілька разів, його вплив доповнює вплив зовнішнього PR. Тобто зовнішній PR допомагає швидко «набрати» потрібну кількість персоналу, а внутрішній PR допомагає цю кількість «втримати»;

- впровадження системи внутрішнього PR приводить до збільшення коефіцієнта закріплення в декілька разів;

- використання заходів публік рилейшнз сприяє підвищенню результативності роботи кожного працівника окремо та покращенню показників роботи підприємства в цілому;

- здійснення програм внутрішнього PR завжди вимагає значних витрат, але ефект, що вони можуть принести, значно більший. Для досягнення найкращих результатів діяльності компанії необхідно знайти ті мотиви, які керують кожним співробітником у його трудовій діяльності, і створити йому такі умови, щоб він міг і хотів виконати поставлені перед ним завдання.

За результатами аналізу можна сказати, що перелічені вище кроки дуже правильні, але на нашу думку отримане вирішення проблеми не є довгостроковим, тому необхідно вжити рішучих заходів, а саме:

- ефективний внутрішній PR повинен бути заснований на базі будь-якої сучасної системи мотивації персоналу (наприклад «метод кафетерію») та сприяти виникненню «самотивації». Імідж компанії повинен підвищуватися за рахунок підвищення іміджу та статусу працівників у самій компанії;

- потрібно усвідомлювати та зменшувати негативні фактори праці. Це може бути частиною загальної стратегії внутрішнього PR та мотивації персоналу.

Зазначені пропозиції дозволять вирішити існуючі проблеми. Це безпосередньо впливає на ефективність управління персоналом в сучасному бізнесі, що в свою чергу впливає на фінансовий результат.

Таким чином, конструктивна взаємодія відділу управління персоналом та відділу маркетингу може призвести до синергії – випадку, коли результат якісно і кількісно буде більшим ніж у результаті роботи цих підрозділів один окремо від іншого.

УДК 331.101.262:631.11

Печерська В. В.¹, Василичев Д. В.²

¹ студ. гр. МТУ-218м ЗНТУ

² кад. екон. наук, доц. ЗНТУ

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Управління розвитком трудових ресурсів є на сьогодні актуальною проблемою. Без підвищення своїх якісних та кількісних показників Україна не зможе ефективно використовувати свій технічний, матеріальний та інтелектуальний потенціал.

На даний час ситуація управління трудовими ресурсами в Україні є результатом існування проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувались та продовжують загострюватися. Це незбалансованість існуючих трудових ресурсів та робочих місць, економічна діяльність, яка орієнтується на короткий строк.

За останні роки в Україні намагаються змінити застарілу концепцію управління персоналом. Проте перш ніж змінювати концепцію управління персоналом, доцільно створити продуману систему роботи з трудовими ресурсами. Існуюча система, неефективність якої все більше очевидна, радикально не змінюється. Недостатньо глибоко розуміються в основах кадрової політики керівники різних рівнів і спеціалісти кадрових служб, серед яких більше осіб із технічною освітою, що визначає технократичну орієнтацію системи управління підприємством в цілому. Звідси часто негативне відношення керівників до інтересів соціа-

льного і культурного характеру, планування і організації результативної роботи з персоналом.

Загальним негативним проявом усіх трудових ресурсів в Україні є неповне їх використання. Безробіття породжує тяжкий негативний вплив на соціально-економічні наслідки. Високий рівень безробіття сьогодні свідчить про неповне використання трудових ресурсів в Україні. Так за даними Держкомстату на 1 січня 2012 року в Державній службі зайнятості було зареєстровано 0,483 млн безробітних. Загалом на сучасному ринку праці проблеми перевищення пропозиції робочої сили над попитом, та низький рівень оплати праці. Проблеми в потребі працівників найпростіших професій зросли у тричі. Ринок праці переповнений спеціальностями з менеджменту, правознавства, підприємництва.

Політика держави має бути спрямована на зниження рівня безробіття в Україні, відповідно забезпечення продуктивності зайнятості всього населення.

Таким чином, активна політика складається із таких заходів спрямованих на:

- у професійно-технічних сферах розробити механізм прогнозування професійних потреб економіки;
- забезпечення гарантії працевлаштування випускників вищих навчальних закладів;
- підвищення конкурентоспроможності робочої сили;
- збільшення попиту на робочу силу з боку як держави, так і приватного сектору економіки;
- вдосконалення процесу працевлаштування.

Основними результатами активної політики зайнятості може бути внесення до чинного законодавства дозвіл про надання працівникові на період вимушеної відпустки можливості працевлаштування за сумісництвом на повний робочий час. Прискорити перехід до міжнародних форм обліку і статистики в галузі праці й зайнятості, що забезпечить проведення більш широкого аналізу неповної зайнятості працюючих і розробку конкретних заходів на коротко- та середньострокові терміни. Треба забезпечити гарантії працевлаштування випускникам вищих навчальних закладів з боку держави, шляхом надання їм першого робочого місця. Роботодавці не зацікавлені брати на роботу молодих випускників вищих навчальних закладів. Тому соціальна проблема на ринку праці, повинна розв'язатися державними правовими заходами, разом з економічними та організаційними механізмами реалізації цих державних гарантій. Перш за всім ці заходи направлені на стимулювання роботодавців в наданні першого робочого місця випускникам вищих навчальних закладів.

Такі заходи будуть однією з передумов стабілізації фінансово-економічного стану в Україні, підвищення економічної активності та зростання кількості робочих місць.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Наливайко П. О. Сучасні напрями управління трудовими ресурсами / По матеріалам сайту <http://www.rusnauka.com>.
2. Безручко А. С. Працевлаштування випускників ВНЗ, підготовка яких здійснюється за державним замовленням / По матеріалам сайту <http://knowledge.allbest.ru>.

УДК 314.18

Пироговська Ю. О.¹, Кригульська Т. Б.²

¹ студ. гр. МТУ-210 ЗНТУ

² канд. іст. наук, доц. ЗНТУ

СУЧАСНИЙ СТАН ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Концепція людського розвитку з'явилася й ствердила себе в останнє десятиріччя ХХ ст. Велике значення для розповсюдження ідей цієї концепції у всьому світі мало створення Програмою розвитку ООН (ПРООН) організаційних рамок для їх поширення. «Доповіді про людський розвиток», які, починаючи з 1990 року, щорічно публікуються ПРООН мають за мету дослідження стану людського розвитку в усьому світі. Інтегральним показником, за яким можна зібрати достовірні порівнянні дані в усіх країнах світу є індекс людського розвитку (ІЛР). Він є сумарним показником оцінки довгострокового прогресу за трьома основними напрямками людського розвитку: можливістю прожити довге та здорове життя, доступом до знань та ВНД на душу населення.

Україна приєдналася до програми людського розвитку у 1993 р. (була зроблена перша оцінка ІЛР за 1990 р) і посіла 45 місце. ІЛР в Україні на 2011 рік становить 0,729, що ставить країну на 76 місце з 187 країн і територій, і відносить її до групи країн з високим рівнем людського розвитку. Даний показник є нижче середнього для країн в цій групі (0,741) і нижче середнього рівня для країн Європи та Центральної Азії (0,751). Серед країн Європи та Центральної Азії близьких до України за рівнем ІЛР та чисельністю населення в 2011 році є Казахстан і Росія, які за показником ІЛР посідають 68 і 66 місця відповідно.

Протягом періоду 1990–2011 років очікувана тривалість життя зменшилась на 1,2 роки – з 69,7 р. до 68,5 р.; очікувана тривалість навчання збільшилась на 2,3 роки; ВНД на душу населення зменшився на 2753 дол США (або на 30,8%).

Для точнішого розрахунку та вищої достовірності у 2010 році ПРООН було введено ще три показника, які характеризують людський розвиток, а саме: 1) індекс людського розвитку, скоригований на нерівність; 2) індекс гендерної нерівності (ІГН); 3) індекс багатовимірної бідності (ІББ).

ІЛР, скоригований на нерівність, враховує нерівність за кожним із трьох вимірів. Як вже зазначалось, ІЛР України за 2011 рік становив 0,729. Однак, коригуючи показник з урахуванням нерівності, ІЛР знижується до 0,662; втрати у 9,2% відбуваються через нерівності у розподілі індексів у вимірі.

ІГН відображає вразливість жінок у трьох сферах – репродуктивне здоров'я, присутність у парламенті та економічна діяльність. Він ілюструє втрати у людському розвитку внаслідок нерівності між досягненнями жінок та чоловіків за цими трьома напрямками. Показник ІГН для України становить 0,335, що дає 57 місце в рейтингу з 146 країн показника у 2011 р. В Україні 8,0% місць у парламенті займають жінки, і 91,5% дорослих жінок, що досягли середнього або вищого рівня освіти в порівнянні з 96,1% їх колег-чоловіків. На кожні 100000 народжених, 26 жінок помирають від причин, пов'язаних з вагітністю; рівень народжуваності серед підлітків становить 30,8 народжень на 1000 новонароджених. Участь жінок на ринку праці складає 52,0% в порівнянні з 65,4 для чоловіків. ІБВ визначає багатовимірні депривації у сферах освіти, охорони здоров'я та у рівні життя для одних і тих самих домогосподарств. В Україні на 2011 рік частка населення, яка перебуває в стані тяжкої бідності складає 0,2%, в той час як схильними до такої бідності є 1% населення. Інтенсивність депривацій в Україні, що є середнім відсотком депривацій, яких зазнають люди у стані багатовимірної бідності, становить 35,5% відсотків.

На численних міжнародних конференціях та спеціальних зустрічах, організованих ООН, для України було визначено цілі тисячоліття у сфері людського розвитку. Серед них: подолання бідності; забезпечення якісної освіти протягом життя; забезпечення гендерної рівності; зменшення дитячої смертності; поліпшення здоров'я матерів; обмеження поширення ВІЛ-інфекції/ СНІДу та туберкульозу; забезпечення сталого розвитку довкілля.

В Україні вдалося досягнути певного прогресу в напрямі зменшення бідності за абсолютним виміром, забезпечення доступу до початкової та середньої освіти, поліпшення здоров'я матерів та зменшення дитячої смертності. Але, незважаючи на досягнутий прогрес, бідність залишається нагальною проблемою, яка турбує суспільство; якість освіти викликає незадоволення у суспільстві; відсутні суттєві зрушення у скороченні гендерної нерівності, залишається значним розрив у доходах жінок і чоловіків. Найбільшу тривогу викликають темпи розповсюдження ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу та проблеми у сфері екології.

Таким чином, за останні роки Україна досягла певного прогресу у сфері людського розвитку. Проте залишається низка проблем, які потребують негайного вирішення для забезпечення сталого людського розвитку.

УДК 330.341:314.17

Слободенко О. І.¹, Васильєва О. О.²

¹ студ. гр. МТУ-218м ЗНТУ

² канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

СУЧАСНИЙ СТАН ДЕМОГРАФІЧНОЇ БАЗИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЗАПОРІЗЬКОГО РЕГІОНУ

Демографічна база трудових ресурсів – це тема, інтерес до якої зі сторони суспільства ніколи не зменшиться, адже трудові ресурси, відіграють значну роль в економіці країни.

Для сучасної демографічної ситуації в Запорізькій області характерні: різке зменшення народжуваності, високий рівень смертності; постаріння населення; скорочення тривалості життя як чоловіків, так і жінок; погіршення здоров'я нації. За даними Головного управління статистики станом на 1.01.2013 р., в області налічується 1785,2 тис. осіб, з них міське населення – 1375,7 тис. осіб (77,1%), а сільське налічує – 409,5 тис. осіб (22,9%), для порівняння, на 1.01.2012 р., загальна чисельність населення регіону складала – 1791,7 тис. осіб, та відповідно міське – 1379,3 тис. осіб (76,9%), сільське – 412,4 тис. осіб (23,1%).

Динаміка вікової структури населення, як міського так і сільського, вказує на низький рівень народжуваності в сільській місцевості, незначне підвищення народжуваності в місті. Чисельність працездатного населення в сільській місцевості значно зменшується, що пов'язане, на нашу думку із міграцією селян до міста в пошуках роботи. У зв'язку з процесом старіння населення в суспільстві ускладнюється демографічна, соціальна-економічна і духовно-моральна ситуація.

Рівень смертності населення, як в м. Запоріжжі так і в області, значно збільшився, а саме: порівнюючи з 2010 роком, як бачимо з рисунку 1, в 2012 році осіб пенсійного віку значно поменшало. В Запорізькій області відбувається процес старіння населення в результаті значного зменшення народжуваності дітей. В структурі міського населення їх частка зменшилась з 21,2% до 11,1%, а в структурі сільського населення з 20,9% до 10,1%, тобто майже вдвічі(за період з 1991 по 2012 р.).

Проблема статевовікової структури в Запорізькій області і в Україні в цілому полягає в тому, що тривалість життя жінок вища, ніж у чоловіків, але ж існує багато специфічних робіт, де використання жіночої праці неефективне, тому дефіцит чоловічої праці може негативно вплинути на загальний рівень її продуктивності. Чоловіча стать переважає жіночу у віці з до 1 року, і далі до 25 років, та з 30 до 36 років (рис. 2).

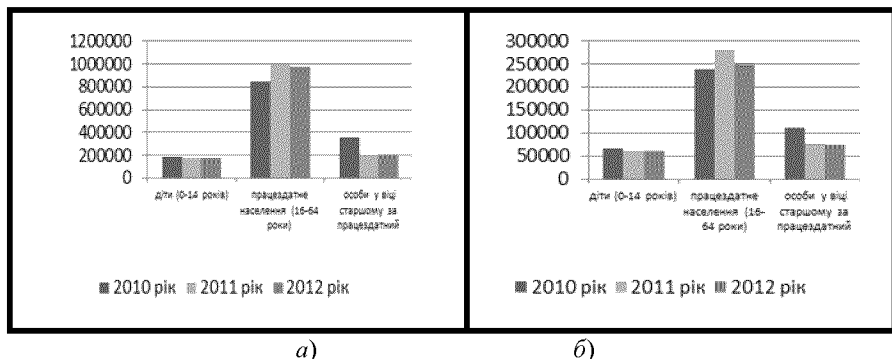


Рисунок 1 – Динаміка вікової структури населення в м. Запоріжжя та області (2010–2012 рр.)

а – м. Запоріжжя; *б* – Запорізька область

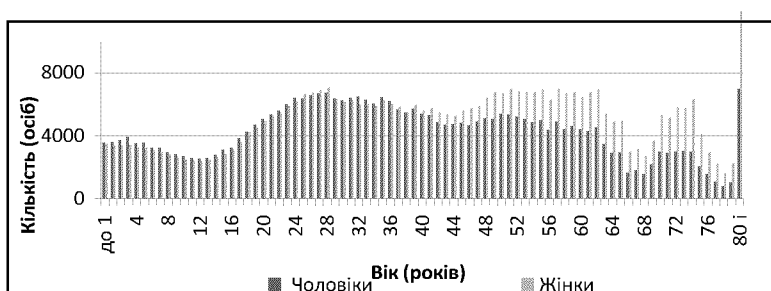


Рисунок 2 – Статеві-віковий розподіл населення Запорізької області на 1 січня 2012 року

Головними складовими необоротних демографічних втрат є високий рівень смертності в цілому і особливо осіб працездатного віку та дитячої смертності, що негативно впливає на демографічну ситуацію області. Для подолання депопуляції та відтворення трудового потенціалу Запорізького регіону необхідно: поступове збільшення дотацій під час народження дитини та для її подальшого утримання; створити належну систему соціального обслуговування осіб похилого віку і забезпечити його доступність незалежно від місця проживання; вирішити проблему міграційного впливу населення регіону за кордон шляхом створення гідних умов роботи в Україні.

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ КАР'ЄРОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Головний потенціал підприємства полягає у кадрах, оскільки незалежно від новизни ідей, новітності технологій, наявності найсприятливіших зовнішніх умов, без добре підготовленого персоналу високої ефективності ведення бізнесу домогтися неможливо. Саме люди виконують роботу, подають ідеї і дають змогу підприємству існувати, тому управління персоналом пов'язане з їхніми відносинами усередині підприємства. Актуальною перспективою професійного формування особистості, а також її самореалізації є розвиток трудової кар'єри.

Відомо, що успішна кар'єра часто є результатом досягнення визначених її ступенів до визначеного віку. Відповідно до досліджень, люди, чие просування по службі не відповідало їх життєвим стадіям, мають відносно низьку продуктивність праці.

Для управління трудовою кар'єрою необхідно розрізнити два основних її види: професійну і внутрішньоорганізаційну. Професійна кар'єра характеризується наявністю різних стадій розвитку: навчання, входження на роботу, професійне зростання, відхід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник може пройти послідовно в різних організаціях. Внутрішньоорганізаційна кар'єра охоплює послідовну зміну стадій розвитку працівника в рамках однієї організації.

Основою цих видів кар'єр є система професійно-кваліфікаційного просування працівників (СПКПР), яка покликана вирішити завдання максимальної активації трудового потенціалу працівників при створенні умов для задоволеності людини своєю працею і розвитку всіх її здібностей. Завдання СПКПР виконують кадрові служби, які нині не відповідають новим вимогам кадрової політики. Їх діяльність дуже часто обмежується вирішенням технічних питань прийому та звільнення працівників, оформленню кадрової документації, що негативно впливає на управління трудовою кар'єрою на підприємствах. Бо спостерігається відсутність в організаціях єдиної системи роботи з кадрами, перш за все науково обгрунтоване вивчення здібностей, професійного і трудового просування працівників у відповідності з їх діловими і особистісними якостями.

Науковцями доведено, що для ефективної роботи організації необхідна постійна увага до вирішення трьох ключових задач: вибір сфери діяльності, підбір необхідних спеціалістів, адже саме від помилок при підборі кадрів залежить доля всієї організації; організація роботи кадрів з максимальною результативністю.

Також, однією з основних причин недостатньої ефективності роботи штатних підрозділів підприємств традиційно є відсутність формалізованого механізму оцінки результатів їхньої діяльності. Це вимагає введення в систему управ-

ління службою персоналу нормативно встановленого переліку критеріїв, що об'єктивно характеризують та оцінюють результати роботи підрозділів протягом розрахункового періоду. Фахівці з управління, розглядаючи проблему управління трудовою кар'єрою, підкреслюють, що, яким би чином не розвивалася кар'єра, визначальним фактором є не об'єктивна її стороння оцінка, а суб'єктивна оцінка людини, котра робить цю кар'єру.

Сьогодні, коли ринкова економіка змушує організації самостійно дбати про забезпечення своєї діяльності необхідними людськими ресурсами, визначати цілі, напрями, пріоритети кадрової політики, а глобальна тенденція гуманізації відбивається у зміщенні цінностей, акцентів уваги в бік збільшення ролі людського фактора в розвитку економіки, зростає значення підсистеми управління персоналом у системі управління організацією. У цих умовах на рівні економіки в цілому на перший план виходить управління розвитком людських ресурсів, а на рівні окремого підприємства – управління розвитком кадрів, розвитком ресурсів кожної конкретної людини, управління її просуванням в межах організації.

Отже, підсумовуючи все окреслене, можна прийти до висновку, що для забезпечення успішного управління кар'єрним процесом в цілому та індивідуальної кар'єрою кожного працівника потрібна розробка спеціальної концепції управління кар'єрним процесом, яка б увібрала в себе весь позитивний досвід, окреслені складові та конструктивні підходи і принципи. Тільки за умови дотримання такої концепції можна в повному обсязі реалізувати місію управління кар'єрою – досягнення гармонії між інтересами підприємства і потребами людини.

УДК 331.2:331.101.3

Фещенко І. О.¹, Кригульська Т. Б.²

¹ студ. гр. МТУ-239 ЗНТУ

² канд. іст. наук, доц. ЗНТУ

ВПЛИВ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Однією з важливих умов ефективного управління персоналом підприємства є наявність дієвої системи мотивації працівників, що відповідає одночасно ресурсним можливостям підприємства, потребам працівників та стимулює їх до високопродуктивної праці. Як відомо, людина здійснює будь-яку діяльність під впливом незадоволених потреб. Отже при створенні системи мотивації персоналу необхідно враховувати потреби працівників.

У сьогоднішніх умовах, коли виробництво та технології є застарілими, більшість підприємств практикують приховане безробіття, можна говорити про втрату зв'язку між рівнем заробітної плати та продуктивністю праці, тим більше, що продуктивність не завжди є необхідною для виробництва, що значно зале-

жить від кон'юнктури світового ринку. Структурні диспропорції в економіці породжують диспропорції меншого масштабу в межах окремих галузей, підприємств. Так, за даними Держслужби статистики України у січні-грудні 2012 року середньомісячна заробітна плата в такій сфері економічної діяльності як охорона здоров'я та надання соціальної допомоги складала 2201 грн, а у сферах фінансової діяльності – 5953 грн, в державного управління – 3441 грн, транспорту і зв'язку – 3473 грн

Яким чином в таких умовах можна створити ефективну систему мотивації персоналу з урахуванням матеріальних чинників та максимально ефективно використовувати її положення на практиці? Та яку роль взагалі може відігравати матеріальний стимул для працівника і чи може він його ефективно стимулювати взагалі? Ці проблеми не є вичерпними у науковому та практичному сенсі.

На нашу думку, основними принципами, якими має керуватись служба управління персоналом при формуванні положень системи мотивації персоналу на основі матеріальних стимулів мають бути наступні: залучення, мотивація, утримання талановитих та ініціативних фахівців; постійне оновлення знань і розвиток навичок працівників; розвиток управлінського потенціалу підприємства; створення сприятливих умов праці, які забезпечують охорону здоров'я співробітників; забезпечення конкурентоспроможної винагороди за працю; інвестиції в освіту і навчання співробітників для реалізації потенціалу; надання соціальної підтримки працівникам; надання можливостей для професійного розвитку; забезпечення конкурентоспроможної оплати праці (своєчасна виплата зарплати, відсутність заборгованості по заробітній платі, перегляд тарифів і окладів, введення нових преміальних положень, доплата молодим фахівцям до рівня середнього заробітку по підприємству тощо); створення умов для службового росту (проведення атестацій персоналу з метою підвищення кваліфікаційних категорій, навчання на управлінських курсах); забезпечення сприятливих і безпечних умов праці (регулярне комплексне обстеження з питань охорони праці та техніки безпеки, розробка заходів за результатами перевірок і контроль виконання); забезпечення соціального захисту працівників, в тому числі після виходу на пенсію тощо.

Загалом же заробітну плату можна розділити на складові: основна та додаткова заробітна плата. Для ефективної мотивації трудової діяльності дуже важливе значення має саме додаткова частина заробітної плати, яка складається з премій, доплат, надбавок, бонусів, соціальних виплат тощо.

На нашу думку, за сучасних економічних умов (як сприятливих, так і несприятливих) доцільно відмовитися від доплат за формальну інтенсифікацію праці в разі низької завантаженості працівника за основним місцем роботи. Потребує вдосконалення і всебічного поширення практика встановлення доплат і надбавок за високу професійну майстерність, особисті ділові якості працівників. Брак кваліфікованих, творчих кадрів, орієнтованих на постійний пошук нового, є чи не найголовнішим дефіцитом для більшості підприємств.

Залучення нових кваліфікованих кадрів, утримання наявних, розвиток їхніх здібностей можливі за умови додаткових стимулів, у тому числі підвищення дієвості доплат і надбавок. Останнє, у свою чергу, потребує розв'язання таких проблем, як вибір критеріїв для встановлення доплат і надбавок та визначення їх розмірів для кожного конкретного працівника.

Отже, заробітна плата сьогодні є ключовим мотиваційним фактором на підприємствах України, від її розміру та характеру компенсаційних виплат, доплат, пільг залежить продуктивність та якість праці. Саме тому керівники підприємств мають приділяти велику увагу матеріальним стимулам при побудові, та впровадженні системи мотивації.

УДК 334.012.82:37

Чеботарьова В. А.¹, Карпенко А. В.²

¹ студ. гр. МТУз-217м ЗНТУ

² канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ

Трансформаційні процеси в економічній системі, складний кризовий період в Україні сприяли загостренню низки проблем, зокрема проблеми зайнятості, напруги на ринку праці, недосконалості регулювання попиту і пропозиції робочої сили з боку держави й механізмів соціального захисту звільнених працівників. Прояв цих проблем позначився на відставанні від розвинених країн у продуктивності праці, безробітті, прихованому безробітті, а також у невідповідності скорочення виробництва і чисельності зайвої робочої сили. Зараз питання регулювання зайнятості набуває особливої значущості, оскільки циклічний характер ринкової економіки спричиняє безробіття й пов'язані з ним негативні економічні та соціальні наслідки.

Так, за даними Державної служби статистики України у 2012 році чисельність зареєстрованих безробітних по Запорізькій області становила 23,4 тис. осіб, що на 4,5% більше, ніж у 2011 році (22,4 тис. осіб), а рівень зареєстрованого безробіття у 2012 склав 2,1% проти 2,06% у 2011 році. Протягом 2012 року було працевлаштовано 19,2 тис. осіб (31% загальної чисельності безробітних громадян), проходили професійне навчання – 10 тис. осіб (16,2%), брали участь у громадських роботах 24,7 тис. осіб (39,9%). За цей період в області створено 35,4 тис. нових робочих місць (у т. ч. для працівників у юридичних осіб – 10,9 тис., інші – 24,5 тис.), що становить 110,6% від запланованого на 2011 рік (32 тис.).

Середньомісячна заробітна плата по області за січень-листопад 2012 року склала 2907 грн (6 місце по Україні) і збільшилась у порівнянні з

відповідним періодом 2011 року на 12,8% (26 місце по Україні), а індекс реальної заробітної плати за 2012 рік склав 112,5% (25–26 місце). Сума заборгованості із виплати заробітної плати по області на 01.01.2012 р. складала 51,7 млн грн і збільшилась з початку року на 3 млн грн, або на 6,2% (на 01.01.2011 р. – 48,7 млн грн). Протягом грудня заборгованість збільшилась на 5,5 млн грн, або на 11,9%. Заборгованість із виплати заробітної плати по економічно активних підприємствах області на 2012 р. становила 22,1 млн грн, що більше 54,6% ніж на 2011 рік.

Отже, стан ринку праці Запорізької області характеризується негативними рисами, що зумовлено: слабкою структурною перебудовою економіки, внаслідок чого у ВВП зменшується частка найдинамічніших з огляду створення нових робочих місць галузей (машинобудування, харчова і легка промисловість) та зростає частка неперспективних галузей (зокрема чорної металургії); неефективністю роздержавлення і приватизації, що не привели до зростання продуктивності праці, появи реального власника, трансформації прихованого безробіття у відкрите і зменшення надлишкової зайнятості; недостатнім розвитком малого та середнього бізнесу, оскільки робоча сила не забезпечується новими робочими місцями в повній мірі.

Виникнення цих проблем вимагає посилення державного втручання у сферу соціально-трудових відносин через заходи активної політики регулювання ринку праці, що надалі має забезпечити відповідний рівень життя населення, а саме: вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, підвищення рівня інженерно-комунікаційного облаштування села (нині він у 8–10 разів нижчий порівняно з міським), збільшення обсягу соціально-побутових послуг, розвиток сільської рекреації та екологічний захист села, підвищення загальної культури сільського життя, сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва, у тому числі відродження прогресивних національних традицій, звичаїв, свят тощо.

Отже, важливим заходами покращення соціально-економічного становища на регіональному ринку праці залишається раціоналізація структури зайнятості на базі поліпшення якості робочої сили, розвитку її професійної мобільності, удосконалення політики оплати праці та створення сучасних високотехнологічних робочих місць відповідно до завдань модернізації економіки.

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКІВ КОМЕРЦІЙНИХ ФІРМ

Побудова системи мотивації в організації дає можливість, з одного боку, вирішити економічну проблему, оскільки ефективна система мотивації дозволяє підвищити економічні показники діяльності організації і рухатися у напрямі її стратегічних цілей, а з іншого боку, дозволяє вирішити психологічну проблему, оскільки при її побудові повинні враховуватися такий показник, як задоволеність трудовою діяльністю.

У зв'язку з тим, що на систему мотивації і стимулювання істотно впливають такі чинники, як національна культура (через корпоративну культуру), технології, використовувані в організації, стадії розвитку організації і ряд інших чинників, то слід говорити про безліч концепцій мотивації і стимулювання трудової діяльності.

ПРАТ «СК «Юнівес» зарекомендувала себе як компанія, що динамічно розвивається та за період своєї діяльності на страховому ринку встигла завоювати репутацію надійного партнера серед промислових та фінансових організацій України. Страхова компанія «Юнівес» є невід'ємною складовою Фінансової групи «Юнівес», яка завдяки 17-річному досвіду роботи на ринку і об'єднанню потенціалів компаній в рамках єдиної стратегії продажів увійшла в ТОП-50 по страхуванню КАСКО і ОСАГО згідно з даними рейтингу страхових компаній, підготовленого Українським науково-дослідним інститутом «Права та економічних досліджень» в рамках проекту журналу «Insurance Top».

У ході проведення аналізу мотивації персоналу СК «Юнівес» були виявлені фактори на які варто звернути увагу. Результат аналізу свідчив про небажання колективу брати на себе ініціативу.

Ініціативність – це вольова якість, завдяки якій людина діє творчо. Це відповідна часу й умовам активна і смілива позиція, гнучкість дій і вчинків людини. Ініціативність проявляється усвідомлено і навмисно, а не під впливом несвідомого стихійного пориву. Як правило, вона пов'язана з напруженням фізичних і духовних сил того, хто її виявляє. Можливості ж для її прояву з'являються, коли у людини є внутрішній інтерес до зміни існуючої ситуації на краще. Саме керівник несе відповідальність за створення умов, які мають сприяти прояву ініціативності у середині організації.

Обмежуючими чинниками прояву ініціативи можуть виступати:

– переконаність керівників в їх винятковій креативності та бездарності співробітників;

- відсутність інтересу до ідей працівників;
- переконаність працівників у тому, що їх ініціативність зайва, що компанії потрібні лише виконавці;

- закликання керівником до прояву ініціативи працівником без заохочення.

Отже, з метою поліпшення стану трудової мотивації в ПрАТ «СК «Юнівес» основний опір треба покласти на стимулювання ініціативності працівників, що в подальшому покращить показники продуктивності і атмосферу в колективі.

УДК 334.012.82:37

Чухрій Г. К.¹, Карпенко А. В.²

¹ студ. гр. МТУЗ-217М ЗНТУ

² канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Для будь-яких підприємств управління персоналом має першорядне значення. Без ретельно відібраних, розставлених і професійно підготовлених працівників-фахівців жодне підприємство не зможе досягти своїх цілей. Динамічно змінні умови середовища зумовлюють керівництво підприємств постійно удосконалювати систему управління персоналом і відповідно його оцінку, як її базового елементу.

Управління персоналом в цілому в рамках окремого підприємства як невід'ємна частина його економічної політики має стратегічний і оперативний аспект. Організація управління персоналом виконується на основі концепції розвитку сучасного підприємства, яка складається з трьох частин: виробничої, фінансово-економічної і соціальної (кадрової політики).

Управління персоналом в умовах хиткого, а часом і кризового стану підприємства являє собою різнобічну, ретельно сплановану і продуману діяльність, що спирається на систему науково обґрунтованих принципів, мистецтво і здоровий глузд підприємців і менеджерів. Воно займає провідне місце в системі управління організації. Методологічно ця сфера управління володіє специфічним понятійним апаратом, має відмітні характеристики і показники діяльності, спеціальні процедури і методи – атестація, експеримент і інші; методи вивчення й напрямку аналізу змісту праці різних категорій персоналу.

Управління персоналом на підприємстві полягає у постійному вирішенні проблеми «конфлікт-співпраця», що характеризує основну суперечність організаційної поведінки, яка або розв'язується, або загострюється з плином часу. Тому й розрізняють два види відносин, на яких і засноване управління персоналом – субординаційних або координаційних відносин.

Формування оптимальної системи управління персоналом передбачає відповідність його трьом основним вимогам: висока ефективність, регулярне оновлення та гнучкість та використання двох основних груп принципів: принципи, які характеризують вимоги до становлення системи управління персоналом підприємства; принципи, які визначають напрями розвитку системи управління персоналом підприємства.

Загалом, на сучасному етапі розвитку економіки України принципи управління персоналом повинні ґрунтуватись на законах розвитку суспільства, повністю відображати зв'язки і відносини між керівниками та підлеглими, мати правове оформлення, зокрема: готовність до взаємного компромісу; формування взаємної довіри керівників і трудового колективу; орієнтація на досягнення лояльності персоналу; зменшення загального рівня стресу та конфліктів у трудовому колективі; прозорість, відкритість підприємства для працівників; інноваційність в управлінні персоналом.

Таким чином, удосконалення системи управління персоналом підприємства сьогодні потрібно розглядати як формування узгодженої системи, що заснована на певних складових (система мотивації, система планування і прогнозування, система контролю, облікова система, система набору та відбору персоналу, система адаптації персоналу, система оцінки ефективності персоналу, система мікроклімату в колективі, система управління персоналом, система навчання та перекваліфікації персоналу, система тестування і досліджень персоналу, система управління інвестиціями в людський капітал, система управління оплатою праці, система якості, безпеки та охорони праці), від рівня розвитку та взаємодії яких залежить ефективність діяльності підприємства.

УДК 331.2.381

Ямщикова Ю. Ю.¹, Василичев Д. В.²

¹ студ. гр. МТУз-217м ЗНТУ

² канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

АНАЛІЗ МЕТОДІВ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРАКТИЦІ

На сьогодні процес правильного і науково обґрунтованого вибору методу нормування праці стає одним із найдієвіших засобів забезпечення конкурентоздатності підприємства, оскільки сприяє скороченню затрат праці, економії коштів на оплату праці, а отже – зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності господарювання.

Теорія та практика діяльності зарубіжних та вітчизняних підприємств виробили єдиний підхід до визначення методу нормування праці, під яким зазвичай розуміють сукупність засобів, прийомів, способів, заходів та розрахунків за до-

помогою яких здійснюється процес встановлення норм праці. Методи нормування праці здебільшого включають: аналіз трудового процесу, проектування раціональної технології та організації праці, безпосередньо розрахунок норм. Основними об'єктами нормування праці є робочий час, обсяг роботи, зона обслуговування, витрати енергії працівників.

Під час визначення методу нормування праці дуже важливим є врахування застосування способів виконання трудових прийомів і дій робітника. В сучасних ринкових умовах господарювання ефективна організація праці на промисловому виробництві значною мірою залежить від вибору способів та методів її нормування.

Не менш важливими чинниками, що впливають на вибір конкретного методу нормування праці виступають характер та умови виконуваних нормованих робіт. В розрізі таких факторів розглядаються складність завдання, тривалість його виконання, вплив зовнішніх факторів тощо.

Сукупність заходів та розрахунків, за допомогою яких відбувається процес встановлення норм, становлять конкретні методи нормування. На сьогоднішній день найраціональнішими методами нормування праці є аналітичний, досвідно-статистичний та мікроелементний.

Якщо затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому встановлюються на основі безпосередніх вимірювань цих затрат на досліджуваних робочих місцях шляхом проведення фотографії робочого часу або хронометражу, такий метод називається аналітично-дослідним.

Якщо затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому визначаються на основі нормативних матеріалів (науково обґрунтованих міжгалузевих, галузевих чи місцевих нормативів). Такий метод називається аналітично-розрахунковим. В практиці господарювання сучасних підприємств він є найбільш поширеним.

За допомогою аналітичного методу установлюються технічно-обґрунтовані та оптимальні норми праці, які є прогресивними. Таким чином, особливістю технічно обґрунтованих норм є застосування розрахункових методів, які дозволяють широко використовувати досягнення науки і техніки, досвід найкращих робітників в удосконаленні праці та виробництва.

На основі дослідно-статистичного методу встановлюються дослідно-статистичні норми, які широко застосовуються на практиці у зв'язку з простотою розрахунку. Сутністю цього методу є те, що норма встановлюється в цілому на операцію без розчленування її на складові елементи. За цим методом норми визначають на основі статистичних даних про фактичні затрати часу за минулий період або порівняння якоїсь операції з аналогічними операціями.

Досвідно-статистичні методи не можна вважати науковими, оскільки норми розробляються без необхідного аналізу фактичних умов праці. Такі норми не

забезпечують ефективне використання виробничих ресурсів і повинні замінятися нормами, встановленими аналітичними методами.

Велике значення має також мікроелементний метод нормування праці (для нормування ручних і деяких машинно-ручних процесів). За допомогою цього методу виділяють і вивчають найпростіші елементи, так звані мікроелементи, з яких складаються складні і різноманітні за своїм характером трудові операції. Переваги цього методу полягають у тому, що ще до початку трудового процесу можна конструювати ручні прийоми окремих трудових процесів на основі створення системи мікроелементів, які вирізняються характером і методом виконання роботи, схемою організації робочого місця і трудовими навичками робітника.

У сучасному великому технологічно й технічно розвиненому виробництві застосовують всі ці методи, виходячи з конкретних особливостей та потреб підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Багрова І. В. Нормування праці: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2000. – с. 134–147.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2001. – 158 с.

УДК 111

Пономаренко І. В.¹, Толок В. О.²

¹ студ. гр. МТУЗ-217м ЗНТУ

² д-р техн. наук, проф. ЗНТУ

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Проблема розвитку трудових ресурсів в Україні, незважаючи на певні позитивні соціально-економічні перетворення останніх років, залишається актуальною. Без підвищення кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів Україна не зможе успішно конкурувати з іншими країнами.

Демографічні показники є визначальним фактором кількісного складу трудових ресурсів. Наприкінці 1993 р. Україна вступила в смугу депопуляції, яка продовжується по цей час. Протягом 2000–2012 рр. спостерігається зменшення чисельності населення на 7,8%. Відповідно спостерігається зменшення чисельності економічно активного населення на 3,6%. Вагомою причиною такого скорочення чисельності населення залишається висока смертність, яка в нашій державі стабільно перевищує народжуваність. При цьому

спостерігається процес старіння населення: за період 2000–2012 рр. середній вік населення збільшився з 38,5 до 40,4 років.

Додатковим демографічним чинником, що обмежує розвиток трудових ресурсів, є міграція населення. Точну кількість трудових мігрантів з України назвати ніхто не наважується. Експерти-економісти наполягають на цифрі 5 млн осіб. Політики беруть ще вищу планку: 7 млн трудових мігрантів. За даними Міжнародної організації з міграції (МОМ), за межами України працює 6,5 млн мігрантів, що становить 14,4% населення країни. Особливо непокоїть, що майже 30% мігрантів – це висококваліфіковані фахівці, які користуються найбільшим попитом у розвинених країнах.

Поступово вікова деформація населення, високий рівень смертності та повільне зростання народжуваності, негативні міграційні процеси зумовлюють скорочення обсягів пропозиції робочої сили.

Погіршення якості підготовки фахівців, падіння престижу науково-технічних професій, формування системи освіти без урахування структури вітчизняного виробництва, створюють серйозну проблему невідповідності попиту та пропозиції робочої сили.

Хоча у співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили останнім часом спостерігається зменшення невідповідності між ними, але попит і пропозиція робочої сили не збалансовані за професійними групами. Зокрема, найбільша кількість претендентів на одне вільне робоче місце у 2012 році спостерігається серед кваліфікованих робітників сільського господарства – 33 особи. Серед технічних службовців – 22 особи, серед робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, працівників торгівлі і сфери послуг претендувало 15 осіб.

Розв'язання проблеми узгодженості попиту та пропозиції робочої сили можливе лише за наявності координації регіональної соціально-економічної, фінансової та демографічної політики, яка має управляти мобільністю робочої сили з урахуванням питань забезпечення житлом у разі зміни місця роботи та одночасним удосконаленням системи професійної підготовки та перепідготовки. Відсутність виваженої політики державного управління в цій сфері перешкоджає нормальному перерозподілу робочої сили між регіонами країнами та між секторами економіки.

Розвиток трудових ресурсів держави залежить від багатьох факторів, але одним з провідних компонентів є рівень життя населення. І чим вищим є рівень життя населення, тим більше шансів у суспільства забезпечити достойний рівень професіоналізму, освіти, здоров'я, що гарантують успішний розвиток країни в цілому та відтворення працездатного населення.

Протягом 2012 р. в економіці України спостерігалось підвищення рівня заробітної плати. Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних пра-

цівників підприємств, установ, організацій за 2012 р. порівняно з 2011 р. зросла на 14,9% і становила 3026 грн Проте в країні ще залишаються невирішеними проблеми відносно низького рівня реальних грошових доходів, реальної заробітної плати, пенсій і державних мінімальних соціальних гарантій. Тому головною метою соціальної політики в довгостроковій перспективі є забезпечення стійкого зростання рівня і якості життя населення в контексті сталого розвитку держави.

Аналізуючи чинники впливу на стан ситуації з трудовими ресурсами в Україні, зазначимо, що деформація структури трудових ресурсів поглиблювалася внаслідок тривалого спаду в економіці та посилення кризових явищ у соціально-економічній сфері. Для врегулювання непростой ситуації, що склалася в Україні з трудовими ресурсами, передусім необхідно вжити таких заходів:

- у демографічній сфері провести експертизу існуючих проєктів, програм соціально-демографічного розвитку держави, що орієнтовані на забезпечення повного відтворення населення, поліпшення стану здоров'я та збільшення тривалості життя;

- у професійно-кваліфікаційній та освітній сферах розробити механізм прогнозування професійних потреб економіки з метою формування висококваліфікованих трудових ресурсів. Запровадити жорсткий зворотній зв'язок між існуючими реальними потребами ринку праці та програмами навчальних закладів, що готують спеціалістів. Забезпечити гарантії працевлаштування за фахом випусникам після здобуття ними освіти у спосіб укладання договорів між випусниками та підприємствами.

УДК 330.59

Морозова О. І.¹, Васильєва О. О.², Бабенко А. Г.³

¹ студ. гр. МТУЗ-217м ЗНТУ

² канд. ф.-м. наук, доц. каф. УПЕП ЗНТУ

³ д. е. н., професор каф. УПЕП ЗНТУ

ВПЛИВ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НА РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Трудові ресурси – це працездатна частина населення країни, що володіє фізичним розвитком, розумовими спроможностями знаннями, необхідними для заняття суспільно-корисною діяльністю. Трудові ресурси – специфічний і найважливіший із усіх видів економічних ресурсів, капітал, який завжди виступає рушійною силою покращання економічної ситуації держави та добробуту суспільства. Як фактор економічного розвитку – це працівники, які мають відповідний фізичний розвиток, відповідні професійні навички та знання, практичний досвід роботи, що можуть бути використані в трудовому процесі.

У порівнянні з іншими факторами економічного розвитку трудові ресурси акумулюються протягом поколінь і зумовлюють економічну ситуацію в державі та рівень добробуту суспільства. До трудових ресурсів включають як зайнятих, так і потенційних працівників, до трудових ресурсів належить населення у працездатному віці. Обсяг трудових ресурсів залежить від чисельності населення, режиму його відтворення, від природного руху населення – народжуваності та смертності.

Проблема розвитку трудових ресурсів в Україні, незважаючи на певні позитивні соціально-економічні перетворення останніх років, залишається актуальною. Наявні сьогодні недоліки у цій сфері негативно позначаються на макроекономічних показниках, і, в цілому на соціально-економічній ситуації в країні.

Якість життя як передумова розвитку людського капіталу є одночасно засобом і метою посилення національної конкурентоспроможності. Покращання якості життя населення є одним із ключових чинників конкурентоспроможності країни, оскільки є передумовою залучення інвестиційних та трудових ресурсів, інтелектуального капіталу. Підвищення якості життя destимулює відтік людського і фінансового капіталу за кордон.

Всесвітня організація охорони здоров'я визначає якість життя як сприйняття людьми свого положення в житті залежно від культурних особливостей і системи цінностей та в зв'язку з їхніми цілями, очікуваннями, стандартами, турботами. Також вона пропонує оцінювати якість життя за параметрами: фізичні: енергійність, втома, фізичний дискомфорт, сон і відпочинок; психологічні: самооцінка, концентрація, позитивні емоції, негативні переживання, мислення; ступінь незалежності: повсякденна активність, працездатність, залежність від ліків і лікування; життя в суспільстві: повсякденна активність, соціальні зв'язки, дружні зв'язки, суспільна значущість, професіоналізм; навколишнє середовище: житло та побут, безпека, дозволя, доступність інформації екологія (клімат, забрудненість, густина населеність); духовність і особисті переконання.

Якість життя – ступінь відповідності умов і рівня життя науково обґрунтованим нормативам або визначеним стандартам, це поняття охоплює характеристики й індикатори рівня життя як економічної категорії, а також умови праці і відпочинку, житлові умови, соціальну забезпеченість і гарантії, охорону правопорядку і дотримання прав особистості, природно-кліматичні умови, показники збереження навколишнього середовища, наявність вільного часу і можливості його доцільно використовувати, відчуття спокою, комфортності і стабільності.

У сучасному світі визначальними стають інвестиції в освіту та охорону здоров'я, забезпечення свободи та можливостей для всебічного творчого розвитку людини. Людський капітал перетворився на один з головних чинників соціально-економічного розвитку. До головних індикаторів якості жит-

тя, які істотно послаблюють конкурентні позиції нашої країни відносяться: рівень охорони здоров'я та якості початкової освіти, фінансування розвитку людського капіталу. Видатки на охорону здоров'я та освіту в Україні є незначними у порівнянні з країнами з високим рівнем розвитку людського капіталу. За останні 15 років роки чисельність населення зменшилася більше ніж на 5 млн осіб, ще 2–3 млн українців здійснюють трудову діяльність за межами країни, з них 80% жінок репродуктивного віку. За песимістичним прогнозом очікується стрімке зменшення чисельності населення (до 35 млн осіб до 2050 р.). Серед основних причин погіршення демографічної ситуації слід виокремити: погіршення якості життя; зміна цінностей (для багатьох жінок робота стала важливішою за сім'ю); зміна традиційного життєвого устрою; домінування міського способу життя над сільським; зростаюча диференціація рівня доходів найбагатших та найбідніших верств населення.

СЕКЦІЯ «ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ТУРИЗМІ»

УДК 004+379.85

Соколов А. В.

канд. держ. упр., доц. ЗНТУ

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ТУРИСТИЧНІЙ ГАЛУЗІ

Сучасна індустрія туризму є однією з пріоритетних галузей національної економіки, бізнесу, культурного й духовного життя країни. Одним з напрямків розвитку туристичної галузі є активізація просування регіонального туристичного продукту на внутрішньому і на міжнародному ринках туристичних послуг, підвищення якості та ефективності інформаційної інфраструктури.

Вплив інформаційних технологій на розвиток туризму величезний, оскільки прямо пов'язаний з підвищенням ефективності роботи як кожного туроператора окремо, так і усього туристичного бізнесу в цілому. Використання комп'ютерних мереж, Інтернету та інтернет-технологій, програмних продуктів наскрізної автоматизації всіх бізнес-процесів туристичного бізнесу сьогодні не просто питання лідерства і створення конкурентних переваг, але і виживання на ринку в найближчому майбутньому.

Загальними особливостями ІТ турфірм є автоматизація процесів планування, обліку і управління основних напрямків діяльності турфірми, тому їх можна розглядати як інтегровану сукупність наступних основних підсистем: управління фінансами, управління матеріальними потоками, управління обслуговуванням, управління якістю, управління персоналом, управління збутом, аналіз фінансів, собівартості, оборотних коштів, управління маркетингом і т. д.

Автоматизація процесів функціонування систем турфірми дозволяє автоматизувати виконання щоденних задач персоналу і керівництва турфірми. При цьому досягається взаємозв'язок між різними службами турфірми, що значною мірою підвищує ефективність і дозволяє позбутися помилок. Разом з цим керівництво одержує могутній інструмент контролю над станом турфірми і фінансових потоків, а можливості зловживань персоналом турфірми скорочуються до мінімуму. У цілому з використанням автоматизованих систем турфірма стає більш керованою. Керівництво турфірми, одержуючи адекватні дані по стан справ на сучасний момент часу і прогнози на майбутнє, має можливість приймати коректні і своєчасні рішення.

Крім функцій управління, системи пропонують додаткові можливості підвищення рівня сервісу для клієнтів. Споживач стає центром уваги та одержує індивідуально-орієнтований сервіс. Система дозволяє враховувати різноманітні побажання і переваги, а процес надання послуг робити безпроблемним для клієнта. Система зберігає дані по кожному клієнту, що коли-небудь користувався

послугами турфірми, і при наступному його приїзді дозволить визначити правильний тариф і випередити його побажання.

Сталою тенденцією останніх років розвитку міжнародної туристичної індустрії стало активне використання систем оптимізації прибутку (систем управління тарифами). Підприємства, що активно застосовують такі системи, одержують істотну конкурентну перевагу і досягають помітного збільшення доходів. Ця система працює в реальному часі, аналізує отриману від системи управління турфірмою інформацію (тенденції бронювання, сезонні коливання, динаміку попередніх періодів тощо) враховує специфіку сегментів ринку і проведені реконструкції по ціноутворенню та управлінню тарифами. Рекомендації стосуються як стратегії комерційної політики турфірми в середній і довгостроковій перспективі, так і щоденних дій відділів замовлення, продажів і розміщення турфірм.

Будь-яка автоматизована ІТ набувається на різні технології роботи турфірми і дозволяє враховувати самі прискіпливі вимоги. Разом з тим, системи приносять в турфірму світову практику управління і контролю. Результатом впровадження автоматизованої ІТ управління в туристичному комплексі є підвищення ефективності роботи, високий рівень сервісу для клієнтів і суворий фінансовий контроль. Модульність та інтеграція ІТ дозволяє нарощування їхньої функціональності зі зміною потреб туристичного комплексу.

Автоматизовані ІТ управління туристичним комплексом функціонують як в окремих турфірмах, так і в цілих ланцюгах даної галузі. Перехресний продаж між турфірмами збільшує завантаження по групових продажах. Вони оснащені могутнім інструментарієм по збереженню і управлінню всією кореспонденцією між відділом продажів і клієнтами. Функціональний блок управління документацією зберігає та організує роботу з документами, відправленими клієнтами.

Сучасні АІТ працюють не тільки в локальній мережі турфірми, але і мають можливість підключення і роботи в глобальній мережі Інтернет, що дозволяє проводити гнучку маркетингову і цінову політику, досягаючи максимальної прибутковості від кожної отриманої заявки чи пропозиції.

УДК 004+379.85

Морозов Д. М.

канд. техн. наук, доц. ЗНТУ

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Компанія Workle відкриває можливість будувати онлайн-кар'єру в сфері туризму для користувачів з різним рівнем підготовки. Якщо раніше професія «Туризм» була доступна для фахівців, що вже мають досвід роботи в даному

напрямку, то тепер незалежними консультантами з туризму на сайті Workle можуть стати навіть початківці в туріндустрії.

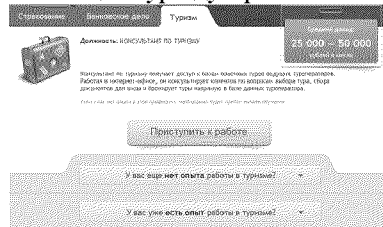


Рисунок 1

Після реєстрації на сайті користувач може вибрати:

- кар'єру з досвідом і, пройшовши тестування на підтвердження кваліфікації, приступити до оформлення угод;
- кар'єру без досвіду і, пройшовши навчальний курс з підсумковим тестуванням, приступити до роботи.

Освоїти професію дозволяє програма навчання, що включає в себе інформацію про пакетні тури, правила оформлення документів, проходження митниці, перебування в туристичних країнах та інше. Для зручності користувачів створений термінологічний словник російською та англійською мовами, інтерактивна карта світу та інші сервіси.

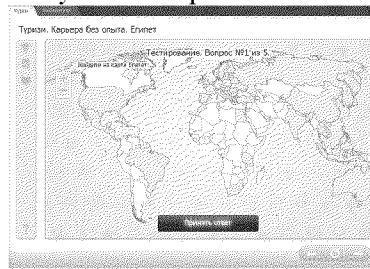


Рисунок 2

Програма навчання складається з теоретичного курсу та практичних вправ у вигляді тестування, за підсумками якого видається сертифікат «Базові безвізові країни». Пройшовши вступний курс, крім іменного сертифікату, що підтверджує кваліфікацію, користувач отримує доступ до тестування по 17 країнам. Доступ до бронювання турів по кожній з 17 країн відкривається після проходження тестування з однієї вибраної країни.

Початківцю надаються ті ж інструменти для роботи, що і професіоналу, а саме:

- система пошуку та бронювання турів через інтернет-офіс;
- механізм порівняння турів по декількох параметрах;

- система передачі даних клієнта туроператору;
- механізм інформування клієнта про бронювання туру;
- безпечна система переказу доходу на особистий рахунок/картку.

Головна задача незалежного консультанта по туризму – побудувати з клієнтом довгострокові відносини, допомагаючи знаходити найбільш привабливі пропозиції туроператорів. В обов'язки користувача, який обрав професію «Туризм», входить: вивчення продуктів провідних туроператорів, пошук та залучення клієнтів, вибір оптимального варіанта подорожей, консультування та бронювання турів через базу даних туроператора.

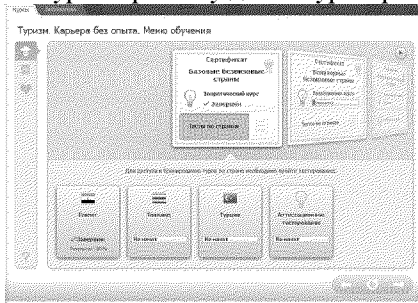


Рисунок 3

Таким чином, щоб почати роботу в інтернет-офісі, вам необхідно: пройти навчання і сформувати свою клієнтську базу.

УДК 004+338.48

Домашенко С. В.

канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Вплив інформаційного забезпечення та власне інформаційних технологій на розвиток туристичної діяльності надзвичайно великий, оскільки прямо пов'язаний з підвищенням ефективності роботи як кожного окремого суб'єкта управління, так усієї сфери державного управління туризмом.

Інформаційно-технічна революція змінила характер і методи здійснення управління туристичною діяльністю як на національному, так і на регіональному рівні. Використання можливостей технічного обміну сьогодні дозволяє легше і швидше вирішувати завдання стратегічного, тактичного та операційного управління, маркетингового планування.

Важливість визначення економічних механізмів перспективного розвитку регіонів зростає завдяки підвищенню ролі органів місцевого самоврядування у зв'язку з передачею в регіони багатьох функцій та повноважень з управління соціально-економічним розвитком, що посилює вплив територіальних громад на формування містоутворювальної бази і сфери зайнятості населення. Зважаючи на це, першопочатковим етапом розвитку та ефективного функціонування інфраструктури туризму є затвердження на місцевому та обласному рівні Програм-стратегій розвитку туризму, заснованих на засадах Загальнодержавної програми розвитку регіонів.

Одним з найважливіших кроків Програми, є створення Туристично-інформаційного центру (ТІЦ) або іншої аналогічної структури. Центр здійснює координацію спільної діяльності з обласним управлінням туризму, українськими та іноземними туристичними агенціями, ТІЦ інших міст по залученню туристів до міста, а також координацію туристичної діяльності на території регіону.

Центр проводить дослідження для визначення основних потреб туристів на платні послуги, які вони бажать отримати. ТІЦ допомагає міським бізнес-структурам та здійснює: формування позитивної громадської думки щодо діяльності ТІЦ на території міста та налагодження тісних партнерських зв'язків із мешканцями міста та регіону їх розміщення; забезпечення екскурсійних та інших туристичних послуг; активне сприяння розвитку господарської туристичної діяльності і туристичної інфраструктури, мережі туристичних послуг та території міста і регіону, а також написання газетних статей, оголошень для заохочення населення до співпраці.

ТІЦ розвиває: плідну співпрацю з вітчизняними і зарубіжними партнерами міста у сфері туризму та культурних зв'язків, адже ділові відносини із містами та районами-побратимами є надзвичайно важливими з точки зору розвитку візного туризму, створення й просування регіональних туристичних продуктів; популяризацію міста і його історико-культурної спадщини, а також проведення робіт з підготовки програм впорядкування туристичної діяльності і розвитку туризму на території малого міста, цільових програм.

Ця форма організації у структурі управління туризмом в місті здійснює допомогу у створенні нормативних та регулятивних актів у цій сфері та подання пропозицій щодо удосконалення вже наявних на затвердження органами місцевого самоврядування, а також громадський контроль за їх виконанням; розробку візуальної інформації про місто (схем міста та району, історичних мап місцевості тощо); діяльність в мережі Internet – створення та підтримка сайту міста як туристичного центру; контроль за виробництвом та реалізацією різноманітної продукції інформаційного та промоційного характеру, видань про місто та регіон його розташування, їх історію та традиції, сувенірів, творів місцевих художників, скульпторів тощо.

Доцільними функціями цієї структури є формування списків контактів (телефони, адреси, відповідальні особи тощо) з туристичними фірмами, які здійснюватимуть формування екскурсійних груп маршрутами регіону, а також пошук джерел коштів для закупівлі офісного обладнання (спонсорська та меценатська допомога); виготовлення та встановлення рекламних вивісок, а також підбір та організацію навчання працівників ТІЦ (курси підвищення кваліфікації).

Ефективна діяльність Туристичного інформаційного центру сприятиме подальшому розвитку туристичної сфери регіонів, якісному використанню вже наявних ресурсів та діючих об'єктів. Розвиток інформаційного забезпечення туристичної діяльності надасть багато можливостей як для міста та регіону, так і для держави. Окрім відкриття нових спеціальностей та збільшення робочих місць, – це впровадження національного продукту, що характеризуватиме Україну як найкраще. Також це збільшення платоспроможності та життєвого рівня населення місцевості. А це, в свою чергу, спричинить підвищення прибуткової частини бюджету (як муніципального, так і державного) та видатків на історико-культурне відродження міста, регіону та країни в цілому.

УДК 004+379.85

Козлова С. С.

старш. викл. ЗНТУ

АВТОМАТИЗАЦІЯ ДОКУМЕНТООБІГУ В ТУРФІРМІ

Кожна туристична фірма прагне до збільшення позитивних відгуків від клієнтів, що користуються її послугами з року в рік, підвищенню якості обслуговування та підтримці хорошої репутації на ринку туристичних послуг. Компанії вкрай важливо бути в курсі всіх змін, що стосуються її діяльності і вміти оперативного відреагувати на них, швидко знаходити необхідну інформацію, чітко і грамотно оформляти комплекти документації по роботі з клієнтами і партнерами.

Впровадження системи електронного документообігу дозволяє компанії підвищити ефективність своєї роботи за рахунок раціональної організації роботи з документами.

За допомогою системи електронного документообігу можна автоматизувати такі типові функції співробітників туристичної фірми, як:

- реєстрація та обробка заявок від клієнтів, занесення в базу їх персоналізованих даних;
- автоматичне завантаження документів з електронної пошти і сканера;
- узгодження, візування, затвердження документів;
- пошук і систематизація інформації;
- облік вхідних, вихідних і внутрішніх документів;
- зберігання файлів, їх колективне розгляд і редагування;

– формування аналітичних звітів.

Навіть за умов автоматизації тільки вище перелічених функцій, співробітники можуть заощадити велику кількість часу, що йде на другорядні завдання, а це означає, що електронний документообіг для туристичних фірм – це насущна необхідність щодо вдосконалення щоденної роботи.

Для більш повної реалізації всіх можливостей по раціоналізації роботи в туристичній фірмі раціонально буде використовувати комплексний підхід, який включає в себе поряд із впровадженням модуля електронного документообігу, також модуля бухгалтерії та CRM (Customer Relationship Management – управління взаєминами з клієнтами). Інтеграція цих трьох складових дозволяє автоматизувати не тільки управління документообігом, але і взаєминами з клієнтами, ведення бухгалтерського і податкового обліку та здійснення аналізу всієї фінансово-господарської діяльності фірми.

При використанні комплексного підходу до автоматизації бізнес-процесів можуть стати доступними наступні можливості:

- єдине для всієї фірми сховище інформації;
- спеціалізований інтерфейс (робочий стіл) для різних груп співробітників (менеджери, керівництво) з можливістю швидкого пошуку та аналізу інформації про клієнтів, контакти і угоди;
- ведення інформаційної або СМС-розсилки про нові пропозиції для клієнтів, привітання їх зі святами;
- наявність системи нагадувань і календарного планування;
- формування аналітичних звітів (кількість заявок за певний період, рух по рахунках за період, ефективність реклами, структура продажів турів і послуг, квитків);
- автоматизація системи знижок: статистика видачі клубних карт, дисконтів, бонусів;
- управління робочим часом та оцінка ефективності роботи персоналу на основі щоденних звітів;
- підвищення прозорості та керованості підприємства;
- зниження ризику витоку інформації та ін.

Використовуючи засоби автоматизації, менеджер туристичної фірми оперативно знаходить актуальні відомості про уподобання клієнта, історію його поїздок і фінансових можливостях і може швидко підібрати оптимальну пропозицію. Крім того, можна побудувати роботу з клієнтами по формалізованому алгоритму, залежному від сукупності параметрів конкретного клієнта.

Підводячи підсумки, хочеться відзначити, що електронний документообіг для туристичних фірм, особливо при використанні в сукупності з додатковими модулями по автоматизації бізнес-процесів, дозволяє скоротити час на виконання рутинних операцій, утримувати в порядку і під захистом всю цінну інформацію.

Все це сприяє більш ефективній роботі менеджерів, що в остаточному підсумку приведе до зростання продажів і підвищенню якості обслуговування клієнтів.

На сьогоднішній день для вирішення вищеописаних завдань підходять такі програмні продукти:

- СЕД «Документообіг Проф»;
- 1С: Документообіг Корп;
- 1С: Документообіг Проф;
- Аналітика: Документообіг.

УДК 004+379.85

Гнєздовський О. В.

старш. викл. ЗНТУ

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНО-МОВЛЕННЄВІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ ТУРИСТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Застосування інформаційно-комунікаційних технологій при формуванні професійного мовлення студентів туристської діяльності покликане оптимізувати процес навчання. Інформаційно-комунікаційні технології – це система сучасних методів, прийомів праці і їх організації на основі комп'ютерно-технічних засобів, спрямованих на збирання, накопичення, зберігання, опрацювання, передавання, розповсюдження, представлення й використання інформації, що розширює можливості людини в суспільній діяльності [1].

Виконання контрольних тестів у комп'ютеризованих аудиторіях, використання мультимедійної дошки, пошукові завдання в глобальній мережі, спостереження за змінами на туристичному ринку в режимі *on-line* є важливим фактором усвідомленого підходу до формування професійного мовлення майбутніх менеджерів туризму. Сучасний технічний стан ВНЗ дає можливість супроводжувати кожний етап навчального заняття застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій.

Актуалізацію професійно-мовленнєвих знань майбутніх спеціалістів можна здійснювати шляхом розподілу їх на групи й по чергово організовувати роботу з комп'ютерною технікою і картками протягом 5–7 хвилин, або за допомогою мультимедійного проєктора є можливість виконувати запропоновані мовні завдання з усією групою одночасно.

На заняттях із комп'ютерним супроводом доцільно й зручно проводити оголошення, представлення теми й очікуваних результатів за допомогою пакета *Microsoft Office PowerPoint*.

Під час підбиття підсумків заняття доцільно повернутися до слайдів презентацій пакета *Microsoft Office PowerPoint*, які використовувалися на етапі представлення теми й очікуваних навчальних результатів. Це дає можливість майбутнім

менеджерам туризму самостійно визначати рівень опанування певними професійно-мовленнєвими знаннями й уміннями.

Осмислення нових знань й умінь на навчальному занятті з варто базувати на програмах, які розвивають комунікативні навички студентів (дискусії в чаті або форумі як у межах однієї групи, так і в більших масштабах).

Систематизація й узагальнення набутих професійно-мовленнєвих знань й умінь може відбуватися у вигляді інтерв'ю з фахівцями, пошуку наукової інформації з проблемних питань тощо. Ми пропонуємо під час вивчення термінів та професіоналізмів у туристській діяльності використовувати online перекладачі з інших мов.

Етап перевірки знань й умінь також неможливий без використання інформаційно-комунікаційних технологій. Комп'ютер є важливим допоміжним інструментом перевірки знань, умінь і навичок. Особливість комп'ютерно-зорієнтованих форм перевірки знань – можливість організації і проведення об'єктивних і детальних видів контролю шляхом забезпечення кожного студента необхідною кількістю завдань, організації самоконтролю тощо. Доцільним, також, є можливість студентів надіслати виконані домашні завдання на електронну скриньку викладача. Наприклад, при вивченні документів щодо особового складу, студенти повинні скласти резюме і надіслати його на електронну скриньку викладача.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Пометун, О. І. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід [Текст]: метод. посіб. / О. Пометун, Л. Пироженко. – К.: А. П. Н., 2002. – 136 с.

2. Шиман, О. І. Урахування вимог сьогодення при побудові змісту курсу інформаційних технологій на гуманітарних факультетах педагогічних ВНЗ [Текст] / О. І. Шиман // Інформаційні технології в освіті: всеукр. наук.-практ. конф., 24–26 трав. 2006 р.: тези доповідей. – Мелітополь: МДПУ, 2006. – С. 69–71.

УДК 004+379.85

Мансурова Ю. Р.¹, Домашенко С. В.²

¹ студ. гр. МТУЗ-110 ЗНТУ

² канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

МОЖЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ТУРИЗМІ

Сучасна індустрія туризму – одна з найбільш швидко прогресуючих галузей світової економіки. На сьогоднішній день туризм став явищем, що увійшло у повсякденне життя майже третини населення планети. Більше того, на початку ХХІ ст. туризм за обсягами доходу справедливо посів тре-

те місце серед інших галузей. В багатьох країнах і регіонах туризм є основним джерелом прибутків.

Аналізуючи стан та враховуючи просторовий аспект туризму, дуже перспективним є застосування сучасних Web\ГІС технологій. Найбільший ефект від їх застосування може бути досягнутий в наступних видах туристичної діяльності.

1. Створення туристичних Web-продуктів, зокрема, Національного туристичного Web-порталу, туристичних Web-сайтів в регіонах, Web-сторінок туристичних об'єктів.

2. Створення та ведення кадастру туристично-рекреаційних ресурсів.

3. Створення різноманітних геоінформаційних систем (ГІС) туристичного призначення. Це можуть бути ГІС туристичної інфраструктури на різних рівнях (національному, регіональному, місцевому), ГІС для туристичних центрів, ГІС курортів, ГІС окремих туристичних об'єктів, маршрутів, ГІС туристичної інфраструктури автомагістралей, великих міст тощо.

4. Моніторинг рекреаційно-туристичних територій засобами ГІС і дистанційного зондування. Здійснення моніторингу, особливо навколо курортів державного і місцевого значення, контроль за використанням природних лікувальних ресурсів, за забудовою всередині курортних зон.

На сьогодні ГІС в туристичній галузі в основному використовуються в основному для підготовки туристичних карт, буклетів і іншої друкованої продукції. У той же час, для територій, що володіють унікальним природним потенціалом або що мають історико-культурне значення, важливою є розробка геоінформаційних систем з метою створення інтерактивних картографічних Інтернет ресурсів в туристичній галузі.

Інформаційна компонента ГІС складається з географічних даних і туристичних об'єктів з чисельними пам'ятками, додаткової інформації туристичної інфраструктури (готелі, заклади харчування, транспорт, лікарні, аптеки, органи управління тощо) з можливістю детальної довідкової інформації про ці об'єкти. Використання космічних знімків, разом з географічними даними, дає змогу отримувати найбільш об'єктивну інформацію про сучасний стан місцевості та зміни, що відбулись, а також під час маршруту приймати більш обґрунтовані рішення в орієнтуванні та більш надійно гарантувати безпеку для туристів. Збір інформації, що становить основу довідкової бази даних, проводиться з різних джерел, в тому числі з друкованих видань, ресурсів Інтернет та вивчення об'єктів на місцевості й уточнення їх місце знаходження.

Такі туристичні ГІС створені на базі використання технологій ESRI ArcGIS Server. Система складається з клієнтського інтерфейсу та серверного рівня. Клієнтська частина ГІС реалізована засобами Internet браузерів. Клієнти обробляють тільки функції клієнтського інтерфейсу, а всі дані від-

правляють на ArcGIS Server. Результати відпрацювання запитів інтерпретуються браузером і відображається на екрані.

Створення туристичних інформаційних систем на базі ГІС/ДЗЗ технологій з можливістю доступу в мережі Інтернет є перспективним варіантом використання ГІС в сфері туризму. Зростаючий у нашому суспільстві попит на довідкову інформацію не задовольняється повною мірою паперовими виданнями й електронними довідниками в Інтернет. Основний недолік цих ресурсів - відірваність даних, які описують об'єкт, від його географічного положення, що значно звужує область їхнього використання. Довідково-інформаційна система в Інтернет з картографічним інтерфейсом здатна поєднувати в собі всі переваги ГІС й Інтернет-довідника й служити для комп'ютеризованої частини населення оптимальною формою довідкової системи. Використання таких систем дає змогу отримувати найбільш об'єктивну інформацію та набагато точніше орієнтуватися на місцевості.

УДК 004+379.85

Кравець О. В.¹, Соколов А. В.²

¹ студ. гр. МТУ-139 ЗНТУ

² канд. держ. упр., доц. ЗНТУ

АВТОМАТИЗАЦІЯ СУЧАСНИХ ЗАСОБІВ І МЕТОДІВ РОЗРАХУНКІВ З КЛІЄНТАМИ

Успішний ресторан – це відлагоджений механізм, який пропонує своїм клієнтам найвищий рівень сервісу і оперативну роботу персоналу. Проте добитися такої ефективної роботи зовсім не просто. Адже устежити за кожним замовленням, рівнем обслуговування, роботою офіціантів і кухарів не представляється можливим. А коли контроль над персоналом втрачений, коли облік руху грошових коштів ведеться не самим ретельним чином, ресторан терпить збитки. У галузі спостерігається досить жорстка конкуренція, і виживання підприємства залежить від його популярності і відвідуваності клієнтами. Клієнта мало притягнути, його потрібно утримати. Для цього можуть використовуватися різні програми лояльності.

В цілому, програми лояльності - інструмент маркетингу, спрямований на створення довгострокових стосунків з клієнтом, який включає цілий ряд компонент, - дисконтні програми, розіграші призів серед осіб, що зробили певні покупки в певний період часу, накопичувальні дисконтні програми, бонусні програми, подарункові сертифікати у вигляді пластикової карти та ін.

Установка системи автоматизації підприємства ресторанного бізнесу повинна вирішувати, окрім проблем ефективного використання робочого часу персоналу, контролю роботи співробітників ресторану, спрощення ве-

260

дення управлінського, бухгалтерського і податкового обліку, також проблеми підтримки певних програм лояльності клієнтів. Найчастіше ці засоби вписуються у блок розрахунку з клієнтами.

Розробниками пропонується досить велика кількість програм для галузі, які були проаналізовані з точки зору наявності гнучкої системи розрахунків з клієнтами.

1. «R-Keerer» - програмні продукти фірми UCS засновані на DOS технології. Пропонується декілька способів організації розрахунків з клієнтами: організація депозиту кожного клієнта (тобто прийом від клієнта деякої суми грошей, в межах якої клієнт надалі отримує послуги і оплачує товари); кредитування клієнта з установкою деякого ліміту, перевищення якого спричиняє за собою призупинення обслуговування клієнта до моменту погашення цієї суми, після чого відкривається новий кредит з тим же лімітом (для проведення диференціації гостей, що приходять, надається технологія призначення різних лімітів різним групам браслетів або карт); самостійне поповнення рахунків гостями за допомогою пристроїв-кіосків з купюроприймача, розташованих на території підприємства.

Остаточний розрахунок включає ідентифікацію гостя, перевірку стану рахунку на контрольно-касовому модулі і прийом оплати з видачею фіскального чека, що містить увесь перелік товарів і послуг, отриманих за весь час перебування гостя на підприємстві.

2. «1С-Рарус: РЕСТАРТ» - універсальна фронт-офісна система для підприємств харчування і сфери розваг на платформі MS Windows.

Можливості за розрахунками з клієнтами: необмежена кількість типів цін; можливий продаж «за вільною ціною»; дисконтна система.

3. «ЕКСПЕРТ: Лайт» містить підсистему оплат, що дозволяє враховувати різні види валют і платежів, знімати звіти по кожному з них і усім разом, а також розмежувати функції прийому платежів по співробітниках. Основні напрями цього пакету: система платежів (у тому числі готівкові, безготівкові, представницькі платежі); підтримка роботи з декількома валютами (у тому числі автоматичний перерахунок у базову); можливість внесення передоплати на рахунок; облік готівки в касі; товари з вільною ціною.

4. «Корпорація ПАРУС» - один з видатних гравців на українському ринку високих технологій надає клієнтам можливість оплати по чеку (за готівковий розрахунок), розрахунок за клубними або кредитними картками з урахуванням бонусних знижок; для корпоративних клієнтів можливі безготівкова оплата або безготівковий кредит.

Аналіз програмних засобів для підприємств ресторанного бізнесу показав, що цілий ряд програмних комплексів включили до свого складу певну різноманітність засобів розрахунку з клієнтами, які дозволяють підтримувати програми лояльності клієнтів. Проте постійний розвиток бізнесу вимагає гнучкішого інструменту в цій області, що налаштовується на різні заходи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Автоматизация ресторанов - ресторанный система R-Keeper [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ucs.ru/products/r-keeper/>.
2. 1С-Рарус комплексная автоматизация предприятий общепита на платформе «1С: Предприятие 8» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rarus.ru/1c-restoran/1c-rarus-obshchepit-8/>.

СЕКЦІЯ «МІЖКУЛЬТУРНА ТА ПРОФЕСІЙНА КОМУНІКАЦІЯ ІНОЗЕМНИМИ МОВАМИ»

УДК 811.111

Фещенко І. О.

студ. гр. МТУ-239 ЗНТУ

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ АНГЛІЙСЬКИХ ТА УКРАЇНСЬКИХ ПРИСЛІВ'ІВ ПРО ЛЮДСЬКІ СТОСУНКИ

Прислів'я – мала форма народної поетичної творчості, що виражена в короткому, ритмізованому вислові, який висловлює узагальнену думку, висновок, іносказання з дидактичним ухилом.

Своєю силою прислів'я зобов'язане смисловому ефекту, що виникає в результаті особливого стягнення синтаксичної та лексичної форми, покликаною закріпити певний зміст. Прийоми, за допомогою яких досягається це стягнення: стислість пропозиції, часте поєднання невизначено особистих форм і дієслова в теперішньому часі або наказовому способі, паралелізм, алітерація, асонанс, рима та інші звукові механізми, що роблять вислів ритмічно стислим.

В чому ж тоді сила довготривалості існування прислів'їв? Можливо, в тому, що вони часто використовувалися в народній творчості, в оповіданнях, п'єсах, інших творах. А можливо, в їхній неповторності, правдивості, актуальності, яка тільки зростала з роками. Безперечно, у прислів'їв кожного народу є свої характерні особливості, які показують те, чого боїться цей народ, чому він радіє, що засуджує, на що сподівається.

Придивімося трохи ближче до груп прислів'їв, присвячених таким важливим темам, як дружні, родинні та добросусідські стосунки, праця й достаток. Англійські прислів'я та приказки демонструють індивідуалізм, схильність до замкненості, дистанційності, недоторканності приватного життя із значним послабленням родинних зв'язків: «Friends are thieves of time» (Друзі крадуть твій час), «Love your neighbour, yet pull not down your fence» (Люби свого сусіда, але з-за високого тину), «A hedge between keeps friendship green» (Коли між друзями паркан, то й дружба може бути вічною), «A constant guest is never welcome» (Постійному гостеві не раді), «Let the world wag and take mine ease in mine inn» (Нехай весь світ похитається і дасть мені спокій в моєму дворі). Водночас англіїці надають важливого значення силі людського єднання, дружбі, згоді: «United we stay, divided we fall» (Разом ми вистоїмо, а нарізно загинемо), «A house divided against itself can't stand» (Розділений в собі будинок не зможе встояти), «A friend in need is a friend indeed» (Друг у біді – справжній друг). Багато змістових паралелей про цінність дружби є і в

українській мові: «Над друга старого нема в світі нікого», «Як прийде туга – пізнаєш друга».

Проте щира дружба несумісна з багатством. Гроші впливають на товариські стосунки, про що кажуть англійські прислів'я: «He that has a full purse never wanted a friend» (У кого повний гаманець, тому друзів не бракує), «When I lent I had a friend, when I asked he was unkind» (Я мав друга, коли йому позичав, а коли спитав про борг, то він повівся зі мною неприязно). В українській народній мові багаті люди наділені, як правило, негативними рисами. Простежується також і заздрість до більш забезпечених людей: «Сусід спати не дає – добре живе». В англійській мові негативні вислови про багатство нечисленні, навпаки, є прислів'я, що пов'язують бідність із особистісною деградацією людини: «An empty sack cannot stand upright» (Порожній лантух рівно не стоїть), «Adversity makes strange bedfellows» (Злидні зведуть людину будь-з-ким). Водночас наголошується на значущості грошей, можливостях, що відкриваються перед заможними людьми: «Money has no smell» (Гроші не пахнуть), «Money begets money» (Гроші породжують гроші), «Much will have more» (Де багато, там буде ще більше), «A golden key opens every door» (Золотий ключик відмикає всі двері). Разом із тим, гроші не повинні мати владу над людиною – людина має ними розпоряджатися. У цьому слушно переконує нас прислів'я «Money is a good servant but a bad master» (Гроші – добрий слуга, але поганий господар).

Отже, переглянувши невелику частину прислів'їв українського та англійського народів, можна чітко визначити, що загалом всі ці прислів'я спрямовані на те, щоб допомогти людині в житті та дати їй цінну пораду, адже вони є безцінним скарбом, джерелом мудрості та досвіду багатьох поколінь. Безперечно, вони відрізняються, адже їх складали зовсім різні за характером народи, які мають різну історію та культуру, але вірним є той факт, що всі ці прислів'я не мають кордонів та обмежень і ще довго будуть надбанням української та англійської націй, пропагуючи найвищі цінності для людини.

УДК 811.111'25'373.72

Данилів В. Р.

студ. гр. МТУ-119 ЗНТУ

ІДІОМИ МАНДРІВ ТА РОЗВАГ В АНГЛОМОВНИХ ТУРИСТИЧНИХ ДЖЕРЕЛАХ

Мовні явища туристичної сфери все частіше потрапляють у коло лінгвістичних студій, що зумовлено невинним розвитком туризму і поширенням великої кількості інформаційних джерел про різні види відпочинку, подорожей і розваг.

Серед розмаїття виразально-зображальних вербальних засобів у джерелах про туризм особливе місце посідають ідіоми, бо саме вони найвиразніше відо-

бражають у мові світосприймання людей певної мовної спільноти. Ідіома є притаманний тільки певній мові стійкий зворот, що виражає єдине поняття.

Метою даної розвідки є аналіз властивостей поширених ідіом англомонових туристичних джерел, до яких належить туристичні брошури, путівники, рекламні оголошення, аудіо й відеоролики, статті, дорожні нотатки, документальні фільми тощо.

Ідіоми вживаються в усіх мовних і писемних формах комунікації, зокрема в повсякденному спілкуванні про враження від відпочинку: 1) My wife is an Agatha Christie fan and when she discovered the ship was holding a ‘Death on the Nile’ themed night, she *was over the moon*. 2) After a few days of spa treatment, healthy food, lying on the beach and swimming in azure-coloured water, I was completely *chilled out*. 3) A whole month of cloudy skies and rainy weather has been making me feel *down in the dumps*. Перший приклад передає позитивну емоцію задоволення і захвату, другий є стилістичним синонімом нейтрального дієслова *відпочивати*, третій відображає пригнічений настрій і розпач.

Ідіоматичні вирази поширені у дорожніх нотатках і коментарях про тенденції туристичного ринку, що притаманне публіцистичному стилю. Наприклад, з метою актуалізації компонентів змісту, їх смислового й емотивного увиразнення: 1) Most people dream of visiting exotic places and *doing their bit* to help save the environment. 2) The city of Copenhagen was *in the spotlight* during the United Nations Climate Change Conference. 3) It was *the high point* of the weekend.

Рекламні тексти також рясніють ідіоматичними висловами, щоб справити враження й отримати відповідну реакцію споживача: The cruise ship *Ocean Comet* offers luxury *beyond your wildest dreams*. Holiday in style with our exclusive 21 day winter cruises. Go on, *do yourself the world of good* and book now at cometcruiser.com. Перша ідіома, що означає: *більше, ніж можна уявити* націлена викликати зацікавленість у читача, друга, що означає: *станьте здоровішими і щасливішими*, спонукає до дії.

Реклама від першої особи справляє особливо сильний вплив на реципієнта, якщо містить тематично і прагматично зумовлені ідіоматичні вислови: ‘We tried every kind of holiday, but they never quite *hit the mark*,’ said Ken Stax. ‘Then we discovered Jetaway. There’s *a world of difference* between a normal airline and one that takes care of you from the moment you leave your home.’ У наведеному прикладі перша ідіома виражає відсутність повного успіху, а друга – позитивну порівняно з минулим досвідом.

Варто відзначити, що позитивні за змістом ідіоми в імперативних конструкціях є доволі поширеними. Мало не в кожній туристичній брошурі можна побачити такі вислови: *get away from it all* – змініть оточення; *off the beaten track* – подалі від світу цивілізації; *let your hair down* – відведіть душу (буквально: розпустіть волосся); *unwind and recharge your batteries* – розвійтеся і підзарядіть

батарейки; *have a whale of a time* – проведіть час якнайкраще (буквально: кит часу, досить вільного часу).

Часто вирази про мандри потрапляють в інші контексти в переносному значенні і вживаються, як ідіоми. Візьмемо для прикладу речення: *I'm sure we're on the right track*. Буквальне значення виразу на *вірному шляху* в переносному означає: діяти таким чином, що дасть бажаний результат.

В англомовних туристичних текстах вживається чимало так званих *body idioms*, які відбивають біоморфний код світосприймання. Так, приміром, *the first leg of the journey* (буквально: перша нога подорожі) – початок подорожі; *get itchy feet* (ноги сверблять) – мати нестримне бажання рушати в дорогу. У наступному реченні ідіома *first hand* (перша рука) виражає автентичність, першоджерело: *By going on the trip to Spain, students will get the opportunity to experience the language and culture first hand*.

У професійному спілкуванні фахівців туристичної галузі є свої ідіоматичні вирази. Так, окремі категорії клієнтів отримали такі назви: *empty head* – пустоголовий; *know-it-all* – всезнайка; *party animal* – любитель вечірок. Коротка зупинка під час екскурсії, щоб відвідати туалет і випити кави, у гідів має форму свфемізму – *comfort break*. Одна з назв спеціального туризму має ідіоматичне вираження – *niche tourism*, а спеціалізовані тури отримали вислів *tailor-made holidays*, що в буквальному перекладі буде: пошиті кравцем путівки на індивідуальні замовлення.

Отже, ідіоми в англомовних туристичних джерелах відображають особливості світосприймання, колорит і характер культури в контексті туризму і виконують мовні і прагматичні функції емпізи, пожвавлення змісту і посилення інтересу до туристичних продуктів і послуг.

УДК 81'44:811

Волинець О. В.

студ. гр. МТУ-119 ЗНТУ

КОНЦЕПТУАЛЬНІ МЕТАФОРИ НА ПРИКЛАДІ НОВЕЛ ФРАНЦА КАФКИ

Серед лексичних засобів, що репрезентують концепти тієї чи іншої мови, найбільш цікавим можна виділити метафори. Останнім часом у сфері когнітивної лінгвістики з'являються роботи, що розглядають метафори як результат когнітивного мислення.

Традиційно під метафорою розуміється стежок або механізм мови, що складається у вживанні слова, що означає певний клас предметів, явищ і т. д. , для характеристики чи найменування об'єкта, який входить в інший клас, або найменування іншого класу об'єктів. Аналогічно даному в будь-якому відношенні. У розширеному сенсі термін «метафора» застосовується до будь-якого

вживання слів у непрямому значенні. Для більшості людей метафора – це поетичний чи риторичний виразний засіб, який належить скоріше к незвичайній мові, ніж до сфери повсякденного спілкування. Більш того, метафора розглядається виключно, як приналежність природної мови – те, що відноситься до сфери мислення або дії. Завдяки мові ми маємо доступ до метафор які будують наше сприйняття, наше мислення, наші дії.

Мабуть, не існує жодного твору, в котрому письменник не застосував метафору. Метафора є співучасть, спілкування смислів; проміжок у просторі та часі, необхідний для діалогу смислів і народження нового сенсу; перехід з одного стану в інший. Письменники поети використовують метафори для створення підтексту. Це надає оповіданню загальність, незалежність від конкретної епохи і дозволяє читати і осмислювати його багатьма поколіннями читачів. Розглянемо деякі концептуальні метафори на основі новел Франца Кафки, виходячи з проблематики даних творів.

1. *Der Mensch ist eine Maschine* (ця метафора представлена в німецькій мові в численних і різноманітних вираженнях) В даному випадку, мається на увазі, що людина в сучасному світі вільної ринкової економіки все більше розглядається як трудова одиниця, що виконує певну роботу.

2. Однією з тем, в якій Кафка звертається в своєму оповіданні «*Verwandlung*», є відносини між роботодавцем та робітником: «*der Chef,... für den es ja überhaupt nur ganz gesunde, aber arbeitsscheue Menschen gibt*» (Для директора Грегора всі службовці однакові і сприймаються лише як невід'ємний елемент ланцюга, кінцевою метою якої є отримання прибутку. І якщо співробітник, з якихось причин не може виконати призначеної для нього роботи, то це розглядається, як бажання ухилитися від неї.).

3.... *vielleicht später einmal einen besseren Posten erreichen*. Окрім грошової винагороди робота повинна приносити людині і моральне задоволення.

4. *Ich könnte ohne das Reisen nicht leben* («Я не можу жити без поїдок», – говорить Грегор, підтверджуя тим самим, як для нього багато важить робота.).

Але якщо робота сприймається лише як спосіб заробляння грошей і не більше, людина не має можливості знайти щось більш підходяще, тоді для нього вона стає справжнім тягарем:

Виходячи з проблематики новели Кафки «*Eine kleine Frau*», можна виділити наступну концептуальну метафору «*Die Beziehungen unter Menschen sind ein Kampf*». Як засіб оцінки значущості тієї чи іншої людини для суспільства використовується громадську думку, яка укладає в собі відношення (приховане або явне) до суспільних подій, діяльності різних груп, організацій та окремих особистостей. Воно може виражати, як позицію схвалення, так і позицію засудження. Регулюючи тим самим поведінку окремих індивідів, і насаджуючи норми суспільних відносин. Найчастіше громадську думку використовується для придушення, ізоляції, знищення окремої людини, якщо він з якихось причин не хоче під-

корятися засадам, прийнятим у даному суспільстві... *die (die Frau) die Öffentlichkeit völlig geräuschlos unter seinem Stiefel.*

Кожен окремо, сам того не усвідомлюючи, знаходиться під спостереженням і будь-яка дія оцінюється як належне чи неналежне, що виходить за рамки законів суспільства. У цьому випадку людина автоматично виноситься на суд громадськості... *will sie die Angelegenheit nützen, mich vor das Gericht der Öffentlichkeit zu bringen.*

Підводячи підсумки, відзначимо, що на мовне оформлення концептосфери впливає не безпосередньо база даних, а то, які характеристики контекстуальної метафори вважає релевантними автор.

Когнітивні моделі (структура концептуальних метафор, контекст, дискурс) являють собою спосіб упорядкування цих характеристик, які є переважно доміслюваними інтерпретатором.

УДК 81'367.5

Шляховенко Т. О.

студ. гр. МТУ-119 ЗНТУ

ЛЕКСИЧЕСКАЯ ЭКСПАНСИЯ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА В НЕМЕЦКИЙ

До сегодняшнего дня в немецкой действительности произошло много изменений в политической жизни, достигнуты успехи в экономике, усовершенствована социальная система. Появились общие для европейской культуры технические и материальные новшества. Все это не могло не сказаться на росте словарного богатства языка. Важная политико-экономическая роль англоязычных стран в мире, их превосходство во многих сферах деятельности в значительной степени влияет на появление англицизмов в немецком языке.

Модным среди жителей Германии стало употребление английских слов вместо немецких. Используют их те немцы, которые владеют английским языком. Например, в больших немецких городах или крупных вокзалах на каждом шагу можно встретить английские выражения: *Mc Clean, Moonlight, Check in, Image-Center, City-Shopping*. Совершенно естественно немцы используют такие англицизмы, как *Jogging, Live, Basketball, Airbag, Mountainbike*. Так как многие слова английского языка имеют несколько значений, то или иное слово, перейдя в немецкий, может сохранить только одно его значение. Так, слово *Event* перешло в немецкий в значении «мероприятие», но не в значении «событие». Английские слова в немецком языке могут полностью менять свое значение. Например, слово *handy*, имеющее в английском языке значение «удобный», «доступный», в немецком, перейдя в существительное, означает «сотовый телефон». Иногда в немецком языке англицизм не имеет никакой связи со своим английским значением. Такие слова как *Old-timer, Showmaster, Dressman* – это заимст-

ования, которые образованы из англоязычных составных частей, но используются в отличном от английского значения.

Согласно немецкой грамматике, заимствованные глаголы могут присоединять инфинитивное окончание *en, n*. Так, английский глагол *to swap* преобразовывается в *swappen* (обменивать), *to manage* – в *managen* (управлять). Каждый язык стремится к краткости, а многие английские слова короче и более удобны для произношения. С этим связаны, например, замена немецкого слова *Lastwagenfahrer* (водитель грузовика) на английское – *Trucker*, *Unternehmensleitungen* – на *Management*. Также англицизмы позволяют избежать повторения, создают новые варианты использования терминов в немецком языке.

Однако отношение к заимствованиям у широких масс носителей языка, групп коммуникантов и лингвистов отличается. Употребление некоторых англицизмов оправданно, а некоторых – нецелесообразно. Частое неоправданное заимствование слов английского происхождения вызывает и негативную реакцию. Все чаще появляются высказывания об угрозе этого процесса потерей языковой и культурной идентичности. В Германии ведутся дискуссии на тему «*Wieviel Englisch verkraftet unsere Sprache?*», «*No future für Deutsch*». Появилось такое понятие как *Denglisch* (образовано от слов *Deutsch* и *Englisch*) – смесь немецкого и английского языков – что является сигналом о засорении немецкого языка. Исследования показали, что многие немцы, особенно пожилые, недостаточно хорошо понимают значения английских слов, вытеснивших их немецкую форму, и нуждаются в переводе. Англицизмы играют негативную роль в случаях их созвучия с немецкими словами, имеющими значение, отличное от английского значения. Неверное использование иностранных слов в данном случае связано с их фонетическим и орфографическим сходством. Так английское слово *corn*, означающее кукурузу, неверно употребляется вместо слова *Korn* или *Getreide* – злаки, зерно, что приводит к непониманию в тексте или общении. При попытке перевода устойчивых выражений слово в слово с английского на немецкий язык, в качестве заимствованных переводов, является проблематичным. Сохранение конструкции предложений, нарушается немецкая грамматика.

Таким образом, увеличение числа словарного состава немецкого языка английскими словами и выражениями является одной из самых актуальных тем современной Германии.

Данная проблема вышла на государственный уровень и имеет как сторонников, так и противников. Вопрос о сохранении целостности немецкого языка встал особенно остро и более всего интересует лингвистов, которые считают необходимым ограничить его от переполнения англицизмами. Однако и говорить о строгом ограничении проникания английского языка в немецкий рано. Во-первых, следует учитывать его положительные свойства, а, во-вторых, нет опасения, что немецкий язык подвергается значительным изменениям под воздействием английского.

КОНЦЕПТ «ДОБРА» И «ЗЛА» В РУССКИХ И НЕМЕЦКИХ СКАЗКАХ (ЛИНГВОКУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ)

Высказывание Канта о «нравственном законе внутри» находит подтверждение в немецком сказочном фольклоре. Любая ложь здесь порицается, как и любое нарушение Божьего, так и человеческого закона. «Благородный» вор, который крадет только у богатых, осуждается даже родной любящей матерью и изгоняется из отечества. Король в сказке «*Der Froschkönig*» осуждает дочь за то, что она не хочет держать слово, данное лягушонку. «*Wer dir in der Not geholfen hat, von dem darf man nicht verzichten*» («Кто тебе в беде помог, тем пренебрегать не годится»).

В русском сказочном мире понятия добра и зла существенно размыты. Поступки совершаются исходя из целесообразности, а не в силу каких бы то ни было «глупых» законов. В сказке «*Вещий сон*» добрый молодец, встретив трех братьев, которые никак не могли разделить наследство, решает проблему элементарно. Пустив три стрелы вдаль, посылает за ними братьев: вернувшийся со стрелой первым берет себе ковер, второй – шапку, третий – сапоги. Братья убегают, а добрый молодец забирает эти вещи себе и идет творить добрые дела «*Старики побежали за стрелками, а Иван, купеческий сын, забрал все диковинки и вернулся к своим товарищам*». Украсть «во благо», например, царевну или мешок с золотом считается не проступком, а удачей.

У немцев понятие справедливости имеет социальный характер. Дурню из «Сказки о том, кто ходил страху, учиться», который отбил у нечистой силы клад, волшебник повелел: «*Ein Teil des Goldes – den Armen, anderer dem König, und der dritte Teil – dir selbst*» (Одна часть золота – беднякам, другая – королю, а третья часть – тебе). У русских никто ни с кем делиться не намерен.

Сказочные герои – младший сын, притворяющийся дурачком, находчивый крестьянин, пройдоха ремесленник, бывалый солдат, отпущенный со службы, – состязаются в уме, силе и ловкости с драконами, великанами, ведьмами, оборотнями и всегда выходят победителями из трудной борьбы. Злые силы отступают, справедливость торжествует, счастье улыбается смельчаку: он добывает богатство, становится обладателем волшебных предметов или получает в жены красавицу принцессу («Храбрый портной», «Золотой гусь», и др.).

В других случаях счастливая судьба вознаграждает простую девушку или нелюбимую падчерицу за ее трудолюбие, честность и добрый нрав («Семь воронов», «Снегурочка», «Золушка» и др.).

Немецкие сказки на бытовые темы, отражающие реальные жизненные отношения, полны задорного юмора и смешных нелепиц. Забавная путаница, суматоха, неразбериха никогда не являются в таких потешных сказках самоцелью. В шуточной форме всякий раз утверждается здоровая мораль, а предметом осмеяния становятся всевозможные человеческие пороки и слабости: лень, скупость, зависть, бахвальство, трусость, глупость, чванство и т. д. («Бременские музыканты», «Смышленный Ганс», «Семеро храбрецов» и др.). Отчетливо различимо и отношение двух народов к гражданскому законодательству. Немцы демонстрируют истинно правовое сознание. В немецкой сказке «Братец и сестрица» король приказал ведьму и ее дочь вести в суд, и там был над ними произнесен приговор. Ни о каких судах и приговорах в русских сказках нет и речи. Конец в похожей сказке «Сестрица Аленушка и братец Иванушка» представлен совсем по-иному: *«Аленушка ожила и стала краше, чем была. ...Ведьму привязали к лошадиному хвосту и пустили в чистое поле»*.

В мире немецких сказок определенное место уделено библейским персонажам. Бог мудро руководит действиями людей. Дева Мария являет милосердие. Ангелы приходят к героям в трудную минуту. В русских сказках упоминается лишь Бог, сила, у которой только следует просить помощи. Священнослужители называются попами, и они противостоят народу. Чего стоит хотя бы «батюшка» из русской сказки «Клад». К старику, нашедшему горшок с золотыми червонцами, ночью является поп и начинает пугать его чертом, чтобы отобрать клад. *«Вот в самую глухую полночь пошел поп прямо к старицкой избе и ну стучать да царапаться»*.

Литературная сказка создается конкретным автором, в каноничной письменной форме. Образ героя индивидуализирован, а сюжет не ограничен какими-либо мотивами. Также нужно учесть, что сказка один из самых любимых жанров литературы. Во всем мире сказки читают и взрослые, и дети. В сказках открывается мир несказанных чудес.

По результатам нашего анализа можно сделать заключение о том, что национальный характер любого народа представляет собой целостную систему со свойственной ей иерархией качеств, черт, доминирующих в побуждениях, образе мыслей и действий, в культуре, стереотипах поведения, свойственных соответствующей нации.

ЛІНГВІСТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФРАЗЕОЛОГІЇ

Фразеологія вивчає специфіку фразеологізмів як знаків вторинного утворення, зокрема – як продукту особливого виду вторинної непрямої номінації, представленої різного роду синтагматичною взаємодією слів-компонентів у процесах переосмислення й формування нового значення вихідного сполучення або певного слова. Іншою крупною гілкою слід вважати вивчення процесів фразеотворення в їх номінативному й комунікативно-функціональному аспектах, а також опис фразеологічної деривації – утворення нових значень слів на базі значень фразеологізмів. Акцент в дослідженнях цієї групи переноситься на внутрішній зв'язок з лексикологією, синтаксисом і словотвором, оскільки структура фразеологізмів збігається зі структурою словосполучення або речення, а значення – зі значенням словосполучення або речення. Це дозволяє розробляти принципи виділення фразеологічних одиниць, методи їхнього вивчення, класифікації й фразеографії. Широко опрацьовується компонентний аналіз значення, що представляє слово-компонент фразеологізму на рівні семантичних «множників», коли слово виокремлюється як елемент структури, а значення – як мотивуючий елемент значення фразеологізму.

Знаковим для дослідження фразеології німецької мови було із самого початку розширення поняття «фразеологія» за рахунок включення до складу останньої одиниць із чистою номінацією або неафористичною фразеологією. Це було, не в останню чергу, пов'язане із зусиллями германістів застосувати класифікацію В. В. Виноградова до матеріалу фразеології німецької мови. Характерним моментом у використанні класифікації В. В. Виноградова для німецької фразеології було прагнення ряду вчених удосконалити цю класифікацію. Так, М. М. Гіршман, виходячи із семантичної структури фразеологізмів типу фразеологічних порівнянь і фразеологічних єдностей, об'єднує їх в одну групу під загальною назвою *Idiome* й протиставляє їм фразеологічні сполучення, названі лексичними єдностями. Застосовуючи класифікацію В. В. Виноградова, також зіштовхнулася з невідповідністю критерію «неможливості підстановки синоніма або заміни слів без повного руйнування образного або експресивного змісту фразеологічної єдності» для одиниць німецької мови: *j-n ans Herz drucken* = *j-n an die Brust drucken* / у кого-н. серце стискається (від жаху, суму тощо)

Ця особливість фразеологічних єдностей німецької мови привела германістів до необхідності структурних досліджень фразеологічної синонімії, що, починаючи з 50-х років, все більше привертає увагу вчених.

Проблемі класифікації фразеологічних одиниць сучасного німецького фонду паремій в роботах вітчизняних германістів приділена значна увага. Крім семантичної класифікації В. В. Виноградова були розроблені класифікації семантична й

функціональна. Крім того, німецькі фразеологічні одиниці досліджувалися з огляду на їхню еквівалентність тим або іншим частинами мови.

При дослідженні структурних типів фразеологічних одиниць викликали зацікавлення компаративні фразеологічні одиниці (стійкі порівняння), які зазвичай розглядалися в німецькій спеціальній літературі в групі приказок або ж їх не відносили до фразеології взагалі.

Новими аспектами, які тільки поставлені й чекають свого рішення, є збагачення німецького фонду на основі наявної фразеології, а також збагачення лексичної системи на базі фразеологічних одиниць (фразеологічна деривація).

На основі аналізу даних з фразеологічних словників німецької та української мов, стилістичних та тлумачних словників, збірників загальноновживаних прислів'їв та приказок, можна зробити такі висновки:

Вони широко віддзеркалюють різноманітні сфери життя, такі як сучасні суспільні перетворення, проблеми у колективі, сім'ї.

Фразеологізми наділені комунікативним статусом, очевидно, що вони не можуть не мати комунікативних потенцій.

Вагомість ролі фразеологізмів, які мають образну основу й характеризуються експресивністю та оцінністю, у виконанні комунікативних функцій.

Фонова лексика представлена словами або висловами, що мають додатковий зміст і супутні семантичні або стилістичні відтінки, які накладаються на його основне значення, відомі, зазвичай відправнику і отримувачу повідомлення. Особливо яскраво це проявляється при аналізі безеквівалентних і коннотативних конструкцій. Чиним, лінгвістичні особливості фразеології мають досить широкий репертуар різнорівневих засобів мовної об'єктивації, які залишаються погано вивченими, оскільки праці, що зустрілися, зупиняються лише або аналізі паремій, або торкаються окремих груп фразеології.

УДК 811.112.2:81'373.45

Крупа В. В.

студ. гр. МТУ-110 ЗНТУ

АНГЛИЦИЗМЫ И СПОСОБЫ ИХ АДАПТАЦИИ В НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ

В последние годы в немецкий язык стало проникать все больше английских слов. Английский язык обогатил немецкий язык многочисленными синонимами и новыми понятиями. Употребление некоторых целесообразно, а некоторых – нет. Англицизмы – это английские слова или выражения, которые заимствованы другими языками. В Германии с недавних пор стало модой употреблять английские слова вместо немецких. Например, в больших немецких городах или крупных вокзалах на каждом шагу можно встретить английские выражения: *Mc Clean*, *Moonlight*, *Image-Center*, *City-Shopping*.

Имеется несколько причин проникновения английских слов и выражений в немецкий язык и их благополучной адаптации.

Во-первых, в период Второй мировой войны в немецкую речь пришло много новых слов из англо-американского языкового пространства.

Во-вторых, профессионализмы представляют собой богатый материал для развития языковой системы. Многие термины сегодня приходят и в повседневную речь: *Probleme managen, Vorbestellungen canceln, Preise scannen*.

В-третьих, языкознание обосновывает внедрение иностранных слов в немецкий язык тем, что для некоторых поступающих из-за границы предметов, вещей, понятий в немецком языке нет специальных названий, их можно обозначить только с помощью описания, используя при этом словосочетания или даже целые предложения. Например, *Public Relations* обозначает по-немецки: *Öffentlichkeitsarbeit, öffentliche Beziehungen, Kontaktpflege und Meinungspflege*. Или понятие *Manager* можно объяснить по-немецки только следующим образом: *mit weitgehender Verfügungsgewalt und Entscheidungsbefugnis ausgestattete leitende Persönlichkeit eines Grossunternehmens*. Здесь, конечно, лучше употребить англо-американские термины, так как немецкие эквиваленты описывают эти понятия слишком сложно и многословно.

Употребление англицизмов играет большую роль, чтобы собеседники могли лучше понимать друг друга, без трудностей и однозначно. Англицизм должен употребляться в случае затруднения понимания.

Спорным является употребление англицизмов и англоамериканизмов, если они не имеют особой содержательной, стилистической или синтаксической функции. В таких случаях англицизмы используются часто для хвастовства или создания имиджа, когда собеседники хотят подчеркнуть свой социальный или интеллектуальный уровень. Или же им хочется показать свою принадлежность к молодежи и современность. При ближайшем рассмотрении можно заметить, что к многочисленным англицизмам имеются точные и выразительные немецкие соответствия: *Lover* не намного лучше *Liebhaber*, вместо *Loser* не хуже *Verlierer*, *Feeling* – это *Gefühl*, *Airport* остается *Flughafen*, *Deal* – это *Handel*.

Новейшие заимствования, чаще всего англо-американского происхождения, имеют, как правило, односложную, сходную с немецкими корневыми морфемами, структуру: *club, sport, spray, camp, jet* и т. д. Они чрезвычайно легко соединяются с немецкими словами, что, в свою очередь, ускоряет их «онемечивание», их семантическую и морфологическую ассимиляцию. Некоторые простые по структуре заимствования заменяют собой многосложные немецкие слова и поэтому предпочтительнее: *team* – *Arbeitsgruppe*, *fit* – *leistungsfähig*, *manager* – *Betriebsleiter*. Соединяясь с другими словами, односложные заимствования устраняют излишнюю громоздкость и неозоримость композита: *Liebestory* – *Liebesgeschichte*, *Fernsehteam* – *Fernseharbeitsgruppe*, *Spitzenjob* – *Spitzennebenverdienst*. Не менее важен здесь и сти-

листический компонент. Слова с иноязычным компонентом более престижны, они характеризуют говорящего как человека передового, сведущего, образованного.

Активно вовлекаются в систему немецкого словаря новые аббревиатуры и контрактуры в составе сложных слов. Так, сокращение *High-Tech* (англ.) – высокая техника, технология – встречается в композите *High-Tech-Demonstrator*, *Hifi* – высокая точность воспроизведения звука – в композите *Hifi-Anlage* и др.

Таким образом, словообразовательная продуктивность является одним из важнейших признаков освоения заимствований, что определяет их функциональную значимость для языка-реципиента. В этом случае происходит взаимодействие заимствования и словообразования, результатом которого являются гибридные сложные слова. Слова-гибриды получили широкое распространение во всех слоях лексики современного немецкого языка и до сих пор продолжают пополнять словарный фонд, представляя собой неограниченный простор для исследования.

УДК 81'373.7 (430)

Хохотва Д. С.

студ. гр. МТУ-110 ЗНТУ

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПАРЕМІЙ В СУЧАСНІЙ НІМЕЦЬКІЙ МОВІ

Будучи невід'ємним компонентом духовної культури, прислів'я та приказки, при всій своїй універсальності, проявляють в різних мовах певну специфіку вербалізації, обумовлену властивою мовцям суб'єктивністю інтерпретації навколишньої дійсності, що становить безсумнівний інтерес для лінгвістики.

Прислів'я та приказки – виступають родовою характеристикою людини, родини, суспільства, народу, культури; тому виявлення специфіки мовної реалізації паремій необхідно для з'ясування характеру сприйняття й інтерпретації причинно-наслідкових зв'язків подій, що відбуваються і варіюють в мовному колективі. Паремії мають досить широкий репертуар різнорівневих засобів мовної об'єктивізації, які залишаються погано вивченими, оскільки праці, що зустрілися, зупиняються лише або аналізі паремій, або непрямо торкаються цієї групи фразеології.

Діапазон розвідок, безпосередньо пов'язаних як із загальною проблематикою паремій, так і конкретними питаннями в плані змісту й вираження в мові надзвичайно широкий, тому складність вивчення прислів'їв та приказок примушує шукати прийоми та методи підходу, який дозволив би застосовувати водночас інструменти аналізу з різних гілок філології: мовознавства (лексикології, фонетики, граматики), літературознавства (поетики), перекладознавства (відтворення смислового наповнення та структури), текстології (текстоутворюючі чинники) та ін. Характерна в цілому для прислів'їв лаконічність проявляється в тому, що в багатьох з них розвиваються скорочені варіанти, які, як правило, стають більш живими, а іноді й зовсім витісняють повну форму.

Die Vögel kennt man an den Federn. – Птаха видно по польоту. (Про людину судять по її вчинках, справам, поведженню).

Man kennt die Vögel an den Federn, so die Seldwyler an dem, was sie für lächerlich halten. Подібно тому, як птахів визначають за польотом, мешканців Зельдвілі впізнають по тому, що вони вважають смішним.

Besser der Sperling in der Hand als die Taube auf dem Dach – Не обіцяй журавля в небі, дай синицю в руки (краще мале але реальне благо, що надане в розпорядження, ніж те, що поза досяжністю).

Man soll nicht mit Kanonen auf Spatzen schießen. – З гармати по горобцях не стріляють. (Було б явно нерационально використовував дорогі засоби для досягнення незначних цілей).

Die Arbeit ist kein Hase, läuft nicht in den Wald. – Робота не вовк: у ліс не втече. З роботою можна й почекаати, вона нікуди не дінеться. Зазвичай це прислів'я використовує той, хто не занадто швидко робить свою роботу й хотів би її відстрочити. Цікаво відзначити, що приказки завжди реалізуються у формі конкретного речення, прислів'я ж, навпаки, є в більшості випадків узагальненнями.

Як і українські прислів'я й приказки, німецькі, у свою чергу, також розпадаються на два класи за характером мотивації. Перший клас утворюють кліше з образною мотивацією, їхнє цілісне значення не витікає безпосередньо зі значення їх конститuentов, а пов'язане з ними лише образно. До другого класу належать кліше з прямою мотивацією, їхнє цілісне значення прямо пов'язане зі значенням їх лексичних конститuentов.

У німецькій мові, як і в українській, існують також фразеологічні вислови, зміст яких не пов'язаний із прямим або образним значенням їхніх лексичних компонентів. Зміст цих неподільних висловів не можна витлумачити за змістом їх конститuentов і за їхнім роз'ясненням, як і в українській мові, необхідно звертатися в оригінальне джерело. Такі вислови вказують нам на певні загальновідомі історії, у яких міститься відповідна модель.

На основі аналізу даних з фразеологічних словників німецької та української мов, стилістичних та тлумачних словників, збірників загальноновживаних прислів'їв та приказок, можна зробити такі висновки:

Вони широко віддзеркалюють різноманітні сфери життя, такі як сучасні суспільні перетворення, проблеми у колективі, сім'ї.

Прислів'я та приказки наділені комунікативним статусом, очевидно, що вони не можуть не мати комунікативних потенцій, які визначають використання прислів'їв та приказок наряду зі словом та словосполученням в якості складників змісту висловлювання.

Вагомість ролі прислів'їв та приказок, які мають образну основу й характеризуються експресивністю та оцінністю, у виконанні комунікативних функцій. Закінчення цього дослідження можна було б привести слова великого Гете: «При перекладі варто добиратися до неперекладного, тільки тоді можна посправжньому пізнати чужий народ, чужу мову».

СПОСОБЫ ОБРАЗОВАНИЯ ТОПОНИМОВ НЕМЕЦКОГО ЯЗЫКА

Этимология – раздел языкознания, изучающий происхождение слов. Это одна из сложнейших и ответственных отраслей языкознания, поскольку при анализе слов выявляется и уточняется история не только языка, но и народа, его культуры. Знание истории и культуры помогает понять язык, а исследование языка облегчает реконструирование прошлого и этапов развития этноса. Этимологические изыскания позволяют приблизиться к истокам формирования культурной и языковой картин мира. Поэтому целесообразно сопрягать анализ словообразовательной и семантической структуры топонимов с социально – культурными условиями их формирования. Анализ словообразовательной структуры топонимов обнаруживает преобладание словосложения в древневерхнемецкую (двн.) эпоху и словопроизводства в средневерхнемецком (свн.) и ранневерхнемецком (рвн.) периодах. Это объясняется тем, что многие базовые компоненты топонимических композитов в силу их широкого распространения в функции стереотипизации соответствующих словообразовательных моделей топонимических номинаций десемантизируются, а нередко и меняют свой фонетический облик, расходясь формально и семантически с соответствующим словом в самостоятельном употреблении и перехода в разряд полусуффиксов (согласно терминологии М. Д. Степановой), или суффиксоидов (процесс перехода начинается в свн. периоде, в 12–13 вв., и завершается в рвн. периоде). Словообразовательные элементы в сфере древнемецкого топонимикона, обнаруживающие тенденцию к переходу в статус полусуффиксов. Древние немцы селились большими родами, семьями, и их поселения представляли собой целые комплексы жилых зданий и хозяйственных построек, поэтому названия поселений связаны со словами «дом», «жилище»: *«hus/hüsen»*, *«heim»*, *«büttel»*, *«bür/beuren»*.

Лексема – *hausen, husen* восходит к индоевропейскому корню [s] *keu* – *«bedecken, umhüllen»* (двн., др. сакс. *hus*, got. – *hus*. engl. *house*, schwed. *hus*). Аппелятив *haus* в единственном числе имел значение «отдельный дом, помещение», с 13 – 14 вв. – «укрепленный дом / крепость», но в топонимах закрепилась форма дательного падежа множественного числа – *hausen*. Топонимы данной словообразовательной модели возникли во франкский период и представлены на всей территории Германии. Элемент – *haus, hausen* имеет в нижнемецком диалекте форму – *husen*. В качестве определяющего элемента в большинстве случаев используется антропоним, например: *Poppenhausen, Roggenhausen, Adelszuhausen* и т. д.

Явлением, сильно повлиявшим на процесс номинации в средние века, было зарождение и развитие феодального строя. В топонимах этого периода все чаще встречаются имя помещика, владеющего этой территорией (имя собственное в родительном падеже + детерминант со значением «двор, поместье»), например: *Avricout – om: Eberhardi curtus*, *Thinoville – om: Teodonis villa*, *Ribeauville / Rappoltsweiler om Ratbodes + wilare*. Это был основной тип образования топонимов, типичный для эпохи зарождения феодального строя. Для обозначения более крупных поселений начинает использоваться слово *dorf*: двн., свн., *dorf, dorp*, др. сакс. *thorp* «деревня», «крестьянское поселение» (однако, возможно обозначение этим словом крупного подворья или хутора).

Свн. период характеризуется расцветом городской и рыцарской культуры. Рыцарская эпоха ознаменовалась строительством крепостей. Наиболее типичные топонимы с детерминантами:

-burg / -berg (первоначально являвшимися топографическими обозначениями со значениями «скала», «гора», «холм», «возвышенность», но позже распространившимися на обозначения крепостей, построенных на возвышенностях); *-stein* (вначале слово имело значение «скала», «камень», потом обозначало каменный, прочный дом, дом на скале); *-fels, -eck* (получили распространение в районе Рейна, в Эльзасе и в Гессене, в Бадене и в Австрии). С развитием городов словообразовательные элементы *-burg/-berg* приобретают новое значение: «большое поселение, город». В данной функции их постепенно сменяют варианты *-statt, -stett, -stetten* «место, местоАнализ топонимов в качестве препозитивных компонентов топокомпозигов показывает, что число композигов с определяющим элементом, выраженным наречием, незначительно. В большинстве случаев достаточно трудно определить, к какой части речи принадлежит данный композит. Он может быть как наречием, так и прилагательным, например: *Oberhausen, Niederheim, Ufhusin*. Известно несколько случаев употребления числительного в качестве препозитивного компонента топокомпозигов: *Triberg, Trifels* («drei»), *Siebengebirge*.

Лишь в плане междисциплинарного взаимодействия возможно раскрытие реалий как сложных семиотических структур, иллюстрирующих их этноментальный и культурогенный характер, их роль в процессе культурогенеза этноса.

ПОХОДЖЕННЯ ФРАЗЕОЛОГІЧНИХ ОДИНИЦЬ НІМЕЦЬКОЇ МОВИ З МЕТЕОРОЛОГІЧНИМ КОМПОНЕНТОМ

Джерела походження фразеологічних одиниць (ФО) у сучасній німецькій мові дуже різноманітні. У досліджуваному нами матеріалі ФО з метеорологічним компонентом виділяється два види деривації: 1) власне німецькі джерела та 2) запозичена фразеологія. Слід зазначити, що всі фактори виникнення цього типу дериваційної бази можна поділити на внутрішні, суто лінгвістичні, та зовнішні, екстралінгвістичні. До лінгвістичних факторів відносимо літературні джерела, фольклор, вільні словосполучення з переносом значення. До екстралінгвістичних факторів належать історичні події, звичаї, вірування, забобони, народна етимологія.

1. *Літературні джерела.* За свідченням словника фразеологічних одиниць серії Дуден, ФО *in einem/ im Wolkenkuckucksheim leben* – «мати фантастичні, повністю чужі світу та дійсності уявлення». 'Wolkenkuckucksheim' – це назва заснованого Арістофаном у його творі «Vögeln» пташиної держави у повітрі.

2. *Індивідуально-авторські утворення* близькі, з одного боку, до вільних словосполучень, а з другого, – до фразеологічних одиниць. На відміну від змінних словосполучень авторські утворення не можуть вільно функціонувати у мовленні і конструюватися з одиниць нижчого порядку. Вони є самостійними мовними одиницями і реєструються не фразеологічними та тлумачними словниками, а збірниками цитат та мови авторів. На відміну від фразеологізмів, авторські утворення мають сталий характер лише в межах контексту, частиною якого вони є. Проте стати дериваційною базою для сталого словесного комплексу індивідуально-авторському утворенню допомагає наявність словесно-художнього образу.

Прикладом може служити цитата «*Der Wind, der Wind, das himmlische Kind*». Цей вислів було вперше вжито братами Грімм у казці «Гензель і Гретель», яка ще й відома як «Пряниковий будиночок» (нім. «Hensel und Gretel»). Коли діти Гензель і Гретель підійшли до будиночка відьми, вони виявили, що він був зроблений з хліба та пирогів, мав вікна з цукру. І діти почали його їсти. Тут відьма гукнула з середини: «*Knusper, knusper Knäuschen, / Wer knuspert an meinem Häuschen?*» діти відповіли: «*Der Wind, der Wind, / Das himmlische Kind*». Цю цитату жартівливо використовують, коли на запитання, хто зробив, не хочуть давати ніякої відповіді або якусь конкретну відповідь.

3. *Фольклор. (Прислів'я. Приказки.)* Фольклор здатний виступати у ролі джерела країнознавчої інформації, бо прислів'я і приказки як засоби мови відбивають своєю національно-культурною семантикою особливості національної культури, в межах якої вони функціонують.

На основі прислів'їв виникло багато ФО. За свідченням словників і збірників, прислів'я *Man soll den Tag nicht vor dem Abend loben* – «не потрібно хвалити день до вечора» стало основою для утворення ФО *den Tag vor dem Abend loben*. Це прислів'я є часто вживаним у літературних творах, так, напр., Фрідріхом фон Хогедорном у його басні «Der Zeisig»: «*Man muß den schönsten Tag nicht vor dem Abend loben*».

4. *Історичні події.* ФО *die hundert Tage von j-m* позначає «важливі дні, у які людина повинна оберігатися». Дана ФО стосується насамперед володарів та ведучих політиків, які керують лише протягом короткого періоду часу, та повинні добиватися визнання у виборчий період. ФО вміщає спогад про спробу Наполеона отримати знову владу після його усунення з поста короля з острова Ельби.

5. *Звичай.* За даними джерел, ФО *den Sommer stecken* відбиває стародавній звичай. Під час весняного свята Laetare, що означає в перекладі з латини «радій», та яке відбувається у третю неділю перед Великоднем, ховають діти у гілках щойно розвинених дерев і прикрашених палках літо, ведуть процесії та співають літніх пісень.

6. *Вірування.* За народними віруваннями потрібно все, що повинне процвітати, виконуватись, робитись при новому місяці (нім. *der zunehmende Mond*). Відповідно, старий місяць (*der abnehmende Mond*) шкодить, перешкоджає, навіть знищує. Згідно цих уявлень, ФО *bei ihr ist zunehmender Mond* – «вона вагітна». Цей вираз вжито і в літературних творах. Так, Гріммельсхаузен у своєму творі «Сімплісіссімус» говорить: «*eine von unseren mägden wird wie der mond zunehmen*», що означає «одна з наших служниць вагітна» (букв. Одна з наших служниць поправлятиметься, як місяць). Оскільки, ФО є структурами, які відображають певні періоди стану і розвитку кожної конкретної мови, її історію. Життя цих мовних одиниць в мовленні дозволяє простежити формування та народження нових знаків, завдяки використанню власних ресурсів, що накопичилися в мові.

Емпірично представлена мотиваційна база фразеологічної деривації дає можливість глибше вивчити процеси розвитку фразеології як результату тривалої і складної взаємодії різних факторів і на цьому ґрунті пояснити ряд явищ, незрозумілих з точки зору сучасної німецької мови.

АНТРОПОНИМЫ В СОВРЕМЕННОМ НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ

Личные имена принадлежат к наиболее древним онимам. Фамилии появились значительно позже.

Немецкие личные имена, с которыми мы встречаемся сегодня, накопились постепенно, были заимствованы из разных источников. Часть их восходит к древним германским онимам, многие в разное время были заимствованы у других народов. Особенно сильная тяга к иностранным именам наблюдается в наши дни.

В современной немецкоязычной культуре человек носит два типа имени: личное (Rufname) и фамилию (Familienname). Отчество (Vatersname) в немецкой среде отсутствует. В обиходе словом *der Name* обозначают фамилию, напр. «*Mein Name ist Müller*»; «*Wie war doch gleich der Name?*» («Ваша фамилия?») – обычный вопрос человека, запомнившего фамилию собеседника: (*Der Name steht an der Wohnungstür*). В официальных документах, где требуется полное имя, имеется графа «*Vorname und Name*», т.е. личное имя и фамилия.

Древнейшие из имен германского происхождения зародились в VII–IV вв. до н. э. Как и в других европейских языках, они составлены из двух частей и были призваны магически «влиять» на судьбу человека, дарить ему силу, отвагу, победу, покровительство богов и т. п. Это отражено в этимологии и поныне существующих древних имен типа *Eberhart* («*stark wie ein Eber*»), *Bemhart* («*stark wie der Bar*»), *Wolfgang* (ср. русские Святослав, Горисвета, Владимир). Из древнейшего слоя личных имен – их обнаружено около 2000 – сегодня едва ли наберется сотня действующих. Уже в раннем средневековье был полностью утрачен «магический смысл» личных имен.

Во второй половине VIII в. в немецкий язык из Италии начинают проникать имена, связанные с христианством: сначала имена из Ветхого Завета – *Adam* (древнееврейск. первородный), *Susanne* (древнееврейск. лилия), затем *Andreas* (греч. храбрый), *Agathe* (добрая), *Katharina* (чистая), из латинского – *Viktor* (победитель), *Beata* (счастливая). Особенно активно библейские имена заимствовались в XV в. Причем в католических семьях предпочтение оказывали и оказывают именам святых – покровителей младенцев, в лютеранских – именам библейских персонажей. Личные имена религиозного содержания создавались также из немецких слов и основ: *Traugott*, *Furchtegott*, *Gotthold* и т. п.

Выбор личного имени часто бывает подвержен влиянию моды:

романтически «нордические» (*Knut*, *Olaf*, *Sven*, *Birgit*), заимствованные из древнегерманской мифологии или из героического эпоса (*Siegfrid*, *Siegmund* и др.); французские имена (*Annette*, *Claire*, *Nicole*, *Yvonne*); русские (*Vera*, *Natascha*, *Sascha*).

Так, в 1983 году в районе города Берна наиболее частыми именами девочек были *Nicole, Anja, Susanne, Maudy, Christin, Yvonne*. У мальчиков – *Christian, Thomas, Stefan, Patrick, Michael, Sebastian*.

Мода на имена в немалой степени формируется в подражание. В былые времена детям охотно давали имена монархов (в Пруссии – *Friedrich, Wilhelm*; в Саксонии – *August, Johann, Albert*; в Австрии – *Joseph, Leopold, Maximilian*), а также имена героев литературных произведений.

Сегодня на выбор имени сильное влияние оказывают кино, телевидение и эстрада, наблюдается также тяга к оригинальности, уникальности, необычности имени. Известные ранее имена часто пишут на иностранный лад: *Elly, Sylvia, Gaby* (вместо *Elli, Silvia, Gabi*). Некоторые имена вышли из моды, их сегодня дают очень редко. Люди старшего поколения носят имена, которые в настоящее время уже не употребляются.

В быту многие личные имена, особенно длинные, сокращают – например, *Ulrich -> Ulli; Bertolt -> Bert(i); Bernhard -> Bernd; Katharina -> Kat(h) e; Friedrich -> Fritz; Heinrich -> Heinz, Harry; Johannes -> Hans; Susanne -> Susi*. Некоторые из этих, так называемых гипокористических имен, сегодня стали употреблять наравне с исходным, т.е. самостоятельно (например: *Fritz, Heinz, Hans*).

Известный немецкий лингвист В. Фляйшер указывает, что в XII в. начинают появляться немецкие фамилии – сначала в больших городах на западе. На севере же, в провинции Ганновер они были введены только в начале XIX в. по указу Наполеона. Родовые имена, фамилии закрепились прежде всего за феодалами. Фляйшер приводит в качестве примера действующие лица пьесы Лессинга «Минна фон Барнхельм»: *Freulein von Barnhelm, Major von Tellheim* – дворяне; слуги – *Just, Franziska*.

По результатам нашего анализа можно сделать заключение о том, что подавляющая часть современных немецких фамилий сформировалась из личных имен (*Walter, Hermann, Peters, Jacobi*), прозвищ (*Bart, Stolz*) и наименований профессий, занятий (*Müller, Schmidt, Koch, Schulze, Schumacher*).

УДК 811.112.2:81'373.35

Салаева М. М.

студ. гр. МТУ-110 ЗНТУ

ЗАИМСТВОВАНИЯ В НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ, ДИАХРОНИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Словарный состав языка – это совокупность всех слов (*лексики*) какого-либо языка. Он непрерывно пополняется с развитием общества по словообразовательным законам, а также за счет *заимствований*.

Каждый язык обладает готовностью к заимствованиям из других языков. Это происходит по разным причинам. Чаще всего по причине отсутствия в заимствующем языке того или иного понятия вообще. В этом случае возможны два пути: новое слово заимствуется вместе с предметом, либо появляется как обозначение явления, наблюдаемого в другом языке.

Действительно, в современном немецком языке можно наблюдать огромные пласты влившихся иностранных слов, свидетельствующие о прежних межъязыковых отношениях. Каждый контакт с другой культурой обогащал язык и оставлял в нем более или менее четко различимые следы. Заимствования отражают войны, исторические события, идеологии, модные направления, развитие науки и техники и многое другое.

В каждый отдельный период своего развития немецкий язык подвергался влиянию различных языков: сначала латинского и греческого, в эпоху Возрождения итальянского, в настоящее время английского.

Если говорить о французском языке, то особенно сильное влияние его отмечено в период с 1150 по 1250 годы (так называемое *die hofische Zeit*), годы 30-летней войны и в XVII веке (*Alamodezeit*). Существует гипотеза, что в определенный период мирового развития тот язык оказывает наибольшее влияние на другие языки, чья страна на данный момент является самой развитой, либо где происходят какие-либо события. В эпоху абсолютизма XVII-XVIII вв. передовой страной становится Франция. Германия, вследствие своей экономической отсталости и политической раздробленности, находится и в культурном отношении под влиянием своего более сильного соседа. Языковая гегемония Франции сказывается, в частности, в том, что французский язык на некоторое время становится международным языком дворянского общества не только в Германии, но и в других европейских странах. Большая часть заимствований в немецком языке имеет французское происхождение, напр.: фр. – *das Kabel, das Buffet, Champagner* и др. Распространены среди заимствований суффиксы французского происхождения, напр.: **-ier** (*produzieren, modernisieren, reparieren, funktionieren*); **-ie** (*die Linie, die Industrie, die Strategie*).

В словарный состав немецкого языка также вошли слова из латинского, итальянского, английского, русского и некоторых других языков. Эти слои заимствованной лексики отражают культурно- исторические связи народов, являясь одним из доказательств контактов древних народов. Заимствования слов латинского происхождения, напр.: лат. – *das Fragment, klassisch, privat, der Satellit, kompliziert* и др. Процент заимствований из других языков наоборот не значителен: из арабского было заимствовано слово *das Sofa* (диван), из итальянского такие слова, как *das Tempo, die Million* и др. Некоторые слова в силу различных причин приобретают новые значения, дополнительно к уже имеющимся или вместо них.

Существительное *die Szene* (сцена) пришло в немецкий язык давно – еще в XVIII в. оно было заимствовано из французского языка, происхождение же его гре-

ко-латинське. Помімо вказаного значення, в сучасному німецькому мові *die Szene* використовується в значенні «характерна соціальна групування». Це нове значення слова було запозичено з англійської мови і спочатку навіть промовлялось на англійський лад [sin]. Спочатку слово використовувалося применливо до радикальним групам (*linke Szene* (ліві сили, ліва групування), *Terrorszene* (терористична групування)), але внаслідок придбало більш широку діапазон застосування *Musikszene* (музична група). Подібні факти збагачення слова новими значеннями прийнято називати семантичними неологізмами.

Особливий пласт складають англо-американізми – запозичення які особливо активно стали з'являтися в німецькому мові в останнє час в зв'язі з загальними процесами розвитку сучасного суспільства, наприклад: *das Joint Venture, der Pop-star, der Aeroshow, VIP, Video, Tuning*.

Таким чином, була підтверджена теорія про те, що в сучасний словниковий склад німецької мови входять переважно запозичення з латинської, французької, англійської і італійської мов.

Однак те змінення, які претерпів німецький мови в зв'язі з запозиченнями, тільки збагатили його словниковий склад найкращими мовними елементами з тих, що він міг впитати за свою історію.

УДК 821.111.0'05:81'42

Курило Ю. А.

студ. гр. МТУ-112 ЗНТУ

ЛІНГВОПРАГМАТИЧНІ АСПЕКТИ НІМЕЦЬКОГО ФІЛОСОФСЬКОГО ТЕРМІНА-ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Значення термінології постійно зростає у зв'язку з розвитком науки. Термін є результатом когнітивної діяльності, одним із компонентів соціальної пам'яті, важливим чинником фахового спілкування. Термінологічні проблеми виходять за межі однієї нації, набувають міжнародного значення, стають проблемами історії цивілізації людства, взаємовідносин між народами. Все це стосується також філософського терміна. Крім того, функціонуючи у складі категоріального апарату науки, філософський термін має універсальний характер, що і вимагає поглибленого вивчення його семантичних та лінгвопрагматичних характеристик.

Актуальність запропонованої роботи обумовлена комплексним лінгвопрагматичним підходом до вивчення природи філософського терміна, який ще не був об'єктом всебічного лінгвістичного аналізу, що безпосередньо сприятиме подальшому розвитку термінології та термінографії. Вона впливає також з того, що німецькомовна філософська термінологія формує вагомий ланку загального філософського понятійного апарату. Термінологія даної фундаментальної науки займає особливе місце між суто технічною термінологією та загальнозастосовуваною

лексикою, які знаходяться у постійних взаємообумовлених зв'язках. Саме загальнонаукова термінологія, яку якраз репрезентує терміносистема філософії німецької мови, як її складова, допомагає виявити дистинктивні ознаки терміна. Все це і обумовило об'єкт аналізу роботи.

Важливим етапом у становленні філософської термінології вважається кінець XVII – початок XVIII століття. Значну роль у цьому відіграли видатні вчені епохи раннього Просвітництва – Г. Ляйбніц та К.Томазіус. Перші досвіди у систематизації філософських термінів пов'язані з діяльністю учня Г. Ляйбніца – Х. Вольфа, підручники якого сприяли створенню філософської термінології. Слід підкреслити важливу роль мовних контактів у процесі формування німецької філософської термінології. У цьому зв'язку проаналізовано мовну генезу німецького філософського терміна і запозичення його з інших мов, простежено етапи його становлення та розвитку, виявлено, які складові і чинники відігравали при цьому вирішальну роль і як це відбилося в кінцевому результаті на сучасному стані німецької філософської термінологічної лексики. Вивчений матеріал переконує в тому, що визначальна роль належить латинській та грецькій мовам, терміни яких повністю асимілювались, адаптувались у німецькій філософській терміносистемі або ж були замінені німецькими відповідниками. Це пояснюється тим фактом, що німецькі вчені, як і інші європейські науковці, складали філософські трактати латинською мовою. Як відомо, ця мова поряд з грецькою залишилась протягом століть міжнародною. Ці мови були обов'язковими дисциплінами класичної освіти, що і позначилось на становленні термінологічної системи німецької філософії. Німецькі латинізми поділяємо на такі групи: 1) вислови (вирази) визначних філософів і мислителів, наприклад: *ab ovo* (Горацій), *actio transiens* (Арістотель), *errare humanum est* (Сенека);

2) крилаті вирази та вислови філософів, які в процесі зміни історичного часу втратили свого ідентифіканта і стали загальним надбанням філософської думки, наприклад: *actus purus*, *deus absconditus*, *in infinitum*, тощо;

3) терміни універсальної специфіки, наприклад: *actio*, *contradictio*, *ens*, тощо.

Класифікація термінів у науці непостійна, вона змінюється залежно від розвитку і вдосконалення наукових знань. Термінологія як один з аспектів мови протягом останніх десятиліть розвивається з особливою інтенсивністю. Володіючи номінативною функцією, що пов'язана діалектично з узагальненою і комунікативною, термін бере активну участь у побудові комунікативних відношень. Полісемічність є закономірно об'єктивним процесом відображення дійсності, в чому і криється передумова процесу розвитку філософії історії, що починається з окремої людини і закінчується цільнооформленою галуззю знань – наукою. Саме у філософських термінологічних словниках закарбовано терміни, за якими стоять сотні імен, цілі покоління, формації. У філософському терміні відображено живе наукове мислення, яке включає судження, оцінне ставлення, умовиводи тощо. Таким чином, спроба окремих лінгвістів у трактуванні однозначності тер-

міна і заперечення його лінгвопрагматичних особливостей нівелювала б людську думку і перевела б її на технологічну колою.

Встановлено, що між лексико-семантичними варіантами слова і терміна немає принципових різниць, тільки лексико-семантичні варіанти терміна має свою наукову дефініційну специфіку.

Доведено, що полісемія терміносистеми філософії німецької мови має певне позитивне, цінне значення та свої особливості – це узагальнююча універсальність і вичерпність досягнень цілого людства.

УДК 821.112:81

Алтухова Т. А.

студ. гр. МТУ-112 ЗНТУ

ЗАИМСТВОВАНИЯ ФРАЗЕОЛОГИЗМОВ В СОВРЕМЕННОЙ ПУБЛИЦИСТИКЕ (НА МАТЕРИАЛЕ НЕМЕЦКОГО, АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКОВ)

Одним из источников пополнения фразеологии являются заимствования. Особенно многочисленны заимствования из латинского языка, имеются отдельные заимствования из греческого и других языков. По способу заимствования фразеологизмы можно разделить на три группы:

1. Полные кальки. Эта группа состоит из двух подгрупп:

а) в исследуемом языке имеется калька, а ее прототип не употребляется, напр.: *Hunger ist der beste Koch* – «голод – лучший повар»;

б) в исследуемом языке употребляется как калька, так и ее прототипы, напр.: *Der Mensch ist dem Menschen ein Wolf* – «человек человеку волк» / *homo hominem lupus est* (lat.).

2. Фразеологические единицы, в которые внесены некоторые изменения по сравнению с оригиналом. Это наблюдается в тех случаях, когда в языках имеются расхождения в порядке лексем, например: *wer zwei Hasen hetzt* – *duos qui sequitur lepores neutrum capit* (lat.).

3. Позднейшие фразеологические образования на классической основе. К подобным образованиям относится большая группа оборотов, которые основаны на античной мифологии, на фактах древней истории. Напр.: *Achillesferse* – ахиллесова пята; *Buchse der Pandora* – ящик Пандоры.

Фразеологические заимствования обогащают лексикологию информацией об изменениях, которым подвергаются слова в составе фразеологических единиц, а лексическую стилистику – данными об узуальных и окказиональных стилистических особенностях фразеологизмов. Ассимиляция заимствованных фразеологизмов осуществляется в немецком языке формальными и функциональными средствами.

Среди распространенных вопросов, что же является основным фактором лексико-семантического освоения, называются продолжительность пребывания иноязычного слова или фразеологизма в воспринимающем языке, словообразовательная продуктивность, семантическое развитие и др.

На основании этого решающими факторами лексико-семантического освоения и, соответственно, включения в систему языка, мы считаем однозначную семантическую интерпретацию слова заимствованного фразеологизма широким кругом носителей данного языка и их регулярную употребляемость хотя бы в одной лексической подсистеме. В настоящее время практически все заимствования поступают в немецкий язык из иноязычного.

В современной лингвистике их принято называть фразеологизмами, или англо-американизмами. Заимствование фразеологизмов вызвано рядом лингвистических и экстралингвистических причин.

Фразеологические заимствования с иноязычными элементами выполняют определенную функцию в прессе. Сначала заимствования используются в прессе, так же как в обиходной речи в целях экономии языковых средств. Так как текст газеты должен представлять разнообразную, актуальную и интересную информацию, в этом случае заимствованные словосочетания используются в качестве вариации языковых средств выражения. Заимствованные фразеологизмы с иноязычными компонентами отличаются своей необычностью, образностью, возможностью игры слов и служат для усиления наглядности.

Лозунги рекламы становятся «крылатыми словами», куда более популярными, чем классические цитаты. Поэтому заимствованные фразеологизмы и фразеологические единицы с иноязычными элементами представляют собой функциональные или стилистически экспрессивные дифференцированные языковые знаки, которые могут использоваться функционально или экспрессивно в отличие от простой лексики.

Напр.: *Mit diesem Pentium haben Sie jede Menge «Power»* (из рекламы компьютерной техники); *Das strahlende Weiß in my life* (из рекламы стирального порошка); В разговорной речи можно также встретить заимствованные у рекламы перефразировки известных поговорок и пословиц и других выражений. Напр.: *Pricecutting erhalten die Freundschaft* (вместо *Kleine Geschenke...*).

Рекламное происхождение отдельных слов и выражений определяет и их стилистическую тональность – она всегда шутливая, ироническая, разговорно-небрежная. Если раньше многие слова и обороты встречались только в разговорной речи, то сейчас можно проследить тенденцию распространения неофициальных фразеологических заимствований в устных официальных выступлениях должностных лиц в СМИ.

В целом, мы можем сказать, что с помощью фразеологических заимствований человек утверждает свой культурный и общественный авторитет, заявляет свои претензии на культурное и деловое превосходство.

ЛЕКСИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИНВЕРСИИ В СОВРЕМЕННОМ НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ

Члены предложения имеют тенденцию занимать определенное место в предложении. Местоположение слов может зависеть от того, какими членами предложения они являются. В этом случае говорят о твердом порядке слов. Однако слова могут располагаться также в зависимости от степени их важности в сообщении, их коммуникативной нагрузки, независимо от того, какими членами предложения они являются. В этом случае говорят о свободном порядке слов. Свободный порядок слов дает возможность передавать различные оттенки смысла предложения в плане коммуникативного задания, служит способом выражения коммуникативной нагрузки членов предложения. При этом при обычном порядке слов *новое* следует за *данным*, а при эмфатическом – *новое* предшествует *данному*. Главная особенность немецкого порядка слов состоит в том, что в нем сочетаются принцип твердого и принцип свободного словорасположения и, как следствие этого, различные функции своеобразно переплетаются, часто вступая в противоречие друг с другом. Твердо фиксированное место в немецком предложении как правило занимает сказуемое; по принципу свободного порядка слов располагаются подлежащее, дополнения и обстоятельство. В некоторых случаях в немецком предложении может наблюдаться отступление от нормы местоположения сказуемого: 1) нарушение рамки; 2) отклонения от правила конечного местоположения сказуемого в придаточном предложении; 3) препозиция сказуемого в повествовательном предложении.

Отступление заключается в том, что вторая часть сказуемого в самостоятельном предложении или все сказуемое в придаточном предложении ставится не на последнее место, а ближе к началу предложения. Чаще всего – это обстоятельства, дополнения к именному сказуемому, приложения или предикативные атрибуты. При этом в самостоятельном предложении рамка либо полностью исчезает, либо возникает «неполная» рамка. Напр.: *Ich war geboren im letzten Jahre des vorigen Jahrhunderts zu Dusseldorf / Я родился в прошлом году прошлого века в Дюссельдорфе.*

Своеобразное отступление от нормы местоположения сказуемого представляют собой случаи, когда вторая часть сказуемого выносится на первое место, чем достигается препозиция всего сказуемого с соблюдением нормы местоположения спрягаемой части. Препозиция сказуемого – это, как правило, также отступление в пользу смысловой функции порядка слов, которое сближает словорасположение в немецком и русском предложениях, что ясно выявляется при

переводе. Такое словорасположение настолько естественно и распространено в немецком языке, что оно вообще не воспринимается как нарушение нормы:

Von großer Bedeutung ist auch seine Meinung / *Большое значение представляет также его мнение.*

Наряду с вынесением на первое место второй части сказуемого-данного в обоих языках возможна также эмфатическая препозиция сказуемого- нового. Особенно часто это наблюдается в эмоционально окрашенной разговорной речи, где интонация четко выражает нагрузку сказуемого:

Eine Überraschung war das für uns – *Неожиданностью стало это для нас;*
Faul ist er – *Лентяй он.*

Способом особо эмфатического выделения подлежащего в немецком языке служит также особая конструкция – сложноподчиненное предложение с придаточным предикативным. В русском языке этим конструкциям соответствует простое предложение с препозицией подлежащего, которое сопровождается усилительными словами и словосочетаниями: «это», «именно», «не кто иной как»:

Er ist es, der uns geholfen hat / *Это он помог нам.* Препозиция второстепенных членов предложения: обстоятельств, дополнений и определений, может иметь место в двух случаях — если второстепенных член – данное и если он новое (при эмфатическом порядке слов). Особенно часто последнее наблюдается в отношении обстоятельств времени:

Zwei Stunden mussten wir warten / *Целых два часа нам пришлось ждать.* Эмфатический порядок слов в немецком языке значительно больше распространен, чем в русском, что непосредственно связано с наличием в немецком языке артикля, который способствует четкому выражению коммуникативного задания и в том случае, если новое стоит перед данным.

Таким образом, в русском языке эмфатический порядок слов менее распространен, поскольку выражение данного и нового при таком словорасположении может быть достигнуто в большинстве случаев только при помощи интонации.

УДК 811.112.5

Синеока А. Ю.

студ. гр. МТУ-120 ЗНТУ

ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ РУССКИХ И НЕМЕЦКИХ ПОСЛОВИЦ

На протяжении многих столетий образ человека является объектом изучения различных наук. Во все времена человек пытался понять себя, выразить свою сущность, передать накопленный опыт и знания. Простейшим и всем доступным способом передачи этого опыта во все времена являлся язык. Самым ярким проявлением языка является, конечно же, народное творчество.

В рамках народного творчества особую роль играют пословицы и поговорки, так как, переходя от поколения к поколению, они поддерживали уклад народной жизни. Так как тематика немецких пословиц достаточно велика, то основу классификации составил образ человека в пословицах и поговорках.

Можно выделить три вида пословиц русских, по соотношению к немецким:

- 1) полное смысловое соответствие;
- 2) пословицы со схожим смыслом, но различными образами;
- 3) пословицы с противоположным содержанием.

Основная часть немецких пословиц очень похожа на русские, например: *Wer zwei Hasen zugleich jagt, fängt keinen* / Дареному коню в зубы не смотрят) или *Der Appetit kommt beim Essen* / Аппетит приходит во время еды, также *Alle Wege führen nach Rom* / Все дороги ведут в Рим. Эти пословицы относятся к первой группе, в которой полное смысловое соответствие русской и немецкой пословицы. Такие пословицы не представляют особого труда для перевода, потому что их смысл и содержание полностью совпадают.

Ко второй группе пословиц, которые сходны по смыслу, но в них присутствуют другие образы, можно отнести эти пословицы: *Da liegt der Hase im Pfeffer* (досл. Там лежит заяц в перце), на русском пословица «вот где собака зарыта» имеет похожий смысл. Или *Alte Fuchs geht nicht zweimal ins Garn* (досл. Старая лиса не попадет во второй раз в капкан) русский аналог – «Старого воруна на мякине не проведешь».

Что касается третьей группы, то тут все обстоит иначе: *Grobheit und Stolz wachsen auf einem Holz* / (досл. грубость и гордость растут на одном дереве). Русский народ не объединяет эти два понятия, и ни одной русской пословицы, посвященной грубости и гордости одновременно, выявить не удалось. А также противоположные поговорки, такие как: *Hoffen und Harren macht manchen zum Narren* (досл. надеяться и ждать – глупым стать). А мы часто говорим: «Бог терпел – и нам велел». *Armut ist fürs Podagra gut*, что в дословном переводе (нищета хороша для подагры). «Подагра – болезнь обеспеченных» – была, разумеется, известна и в России, но в пословицы не вошла.

Или еще более яркие примеры: *Wer plagt sein Pferd und Rind, hält's schlecht mit Weib und Kind* – (кто мучает свою лошадь и корову, тот плохо обходится и с женой, и с ребенком), в сравнении с нашим высказыванием: «Лошадь и баба кнута просят», «Люблю как душу, трясую как грушу».

Versprechen und halten ziemt Jungen und Alten – (досл. обещания надлежит выполнять и молодым, и старым). Сравним: «Обещать – не значит сделать», «Обещанного три года ждут».

Благодаря сравнению пословиц из третьей группы мы можем иметь некое представление об отличии мировосприятия и мировоззрения русских и немцев. Как еще один пример, можно привести пословицу: В беде, сотня друзей весит

очень мало (*Freunde in der Not gehn hundert auf ein Lot*), а у русских есть в корне отличающаяся от немецкой поговорка – «не имей сто рублей, а имей сто друзей».

Можно заметить, что ни одна немецкая пословица или поговорка не призывает к обману, лжи, лени, вранью. И ни одна не трактует эти отрицательные понятия противоречиво. Скромность, честность, умеренность, трудолюбие, сухость и регламентированная правильность – полный набор добродетелей в человеке лютеранского происхождения.

Пословицы, являющиеся одним из видов устного народного творчества, заключают в себе наблюдения, накопленный жизненный опыт, мудрость народа, создавшего их. Они помогают лучше понять национальный характер людей, создавших эти пословицы, их интересы, отношения к различным ситуациям, их быт, традиции.

Умение употреблять пословицы важно не только при непосредственном общении с носителями языка, но и при переводах художественных текстов.

Изучение этого вида устного народного творчества позволяет глубже понять специфику и взаимосвязь различных культур.

УДК 811.111'276.642:338.48

Шадара Г. О.

студ. гр. МЯ-212 Класичний Приватний Університет, м. Запоріжжя

СПЕЦИФІКА ПЕРЕКЛАДУ АНГЛОМОВНОЇ ТЕХНІЧНОЇ ТЕРМІНОЛОГІЇ УКРАЇНСЬКОЮ МОЛВОЮ

Арнольд І. В. визначає, що терміни, які служать для точного визначення понять в сфері науки і техніки являються найвищим розрядом найменувань. Більшість дослідників визнає, що термінологічність – одна з основних стильових рис наукового стилю, інформативне ядро лексики мов науки.

Бреус Є. В. говорячи про переклад термінів з точки зору теорії, наголошує на тому, що термін – однозначний; термін не має конотативних значень; він позбавлений синонімів; незалежно від тексту термін перекладається терміном – повним та абсолютним еквівалентом. Переклад терміна далеко не завжди є простою заміною слова мови оригіналу словом в мові перекладу.

Інколи для знаходження оптимального національного терміна доцільно зіставити терміни-відповідники з кількох мов і вибрати для перекладу найвдаліший. Переклад термінології здійснюється різними прийомами, а саме за допомогою таких міжмовних трансформацій як: лексичих, лексико-семантичних та лексико-граматичних. Завдання перекладача полягає у правильному виборі того чи іншого прийому в ході процесу перекладу, щоб якнайточніше передати значення будь-якого терміна.

Існують найпоширеніші прийоми для перекладу термінів:

- 1) прийом транскодування
- 2) калькування
- 3) описовий
- 4) прийом експлікації

Транскодування – це побуквенна чи пофонемна передача вихідної лексичної одиниці за допомогою алфавіту мови перекладу. Цей прийом являється рідким виключенням в практиці технічного перекладу

Калькування – передача не звукового, а комбінаторного складу слова, коли складові частини слова (морфеми) чи фрази (лексеми) перекладаються відповідними елементами мови перекладу. Даний прийом застосовується при перекладі складних за структурою термінів.

Переклад термінів можливий шляхом **опису значення**. Такий прийом застосовується при перекладі новітніх авторських термінів-неологізмів, які подаються зазвичай в лапках.

Експлікація – коли лексична одиниця мови оригіналу замінюється словом (словосполученням), яке передає його значення.

Незалежно від ступеня володіння перекладачем обома мовами, обсягу його фонових знань, він так чи інакше зустрінеться з неочікуваним в тексті оригіналу, що може бути лінгвістичними чи екстралінгвістичними реаліями. Враховуючи це, перекладачеві потрібно знати і вміти користуватися (окрім словників) різними енциклопедичними довідниками, а також поширеною у всьому світі мережею Інтернет. ¹Закова Т. А. зазначає, що виконуючи переклад, перекладач передусім визначає спосіб перекладу, тобто міру інформаційної впорядкованості для перекладного тексту. Перший ступінь у виборі способу впорядкованості полягає у визначенні того, в якому виді має бути представлений початковий текст в перекладацькій культурі: повністю або частково. Залежно від комунікативного завдання на цьому етапі вибирається або повний, або скорочений переклад (в деяких джерелах іменований також реферативним, хоча ці терміни не цілком адекватні).

УДК 81'1253:379.85

Шишлик З.¹, Горлачова В. В.²

¹ Студ. гр. МТУ-142

² Канд. філол. наук, доцент ЗНТУ

ЛЕКСИКАЛІЗАЦІЯ ОБРАЗУ ІСПАНІЇ В АНГЛОМОВНІЙ ТУРИСТИЧНІЙ РЕКЛАМІ

За останні роки рекламна діяльність стала однією з важливих сфер сучасного комунікативного простору. Туристична реклама, для якої характерні розмаїття форм, засобів та прийомів переконання покупця, містить в собі значний комплекс знань про оточуючий світ, що формуються під впливом колективного та

індивідуального досвіду адресатів та адресантів маркетингових повідомлень. Завдяки лінгвістичному аналізу рекламних текстів можна виявити лінгвокультурологічні, етнолінгвістичні, соціокультурні та інші особливості світосприйняття представників мовного колективу. Зазначений факт обумовлює **актуальність** подібних лінгвістичних досліджень. **Метою** нашого дослідження стало визначення стереотипних та новостворених уявлень про Іспанію як туристичну країну, зафіксованих у англомовній рекламі. **Матеріалом** дослідження слугували рекламні повідомлення з інтернет-сайтів.

Визначаючи характерні риси образу Іспанії, в першу чергу слід вказати діяльнісний фокус семантики аналізованих рекламних текстів. Туристичний відпочинок в Іспанії подається як захоплива можливість діяти. Наведемо приклади: «**Choose** glamorous Ibiza Town for a heady blend of ancient sites and party venues, or **visit** brand new Ibiza Rocks Hotel for cocktails by the pool ... **Dance bare-foot** on the sand at Bora Bora or on the terrace at mega-club Space, both on Playa d'en Bossa. During the day **clear your head snorkelling, diving or jet-skiing** in the watery playground of San Antonio Bay. Or **trek** to the island's highest point, Sa Talaia, definitely worth the climb for the island views». Зазначений тон підтримується завдяки вживанню імперативних форм дієслів («*And don't forget to see the other side of the city for its trendsetting bars and lively nightspots*»).

Жвавий та рухливий образ країни підкреслюється використанням лексем *lively, vibrant* та ін., наприклад, «*Think you've got the measure of Ibiza? Think again - away from the **lively nightlife** hotspots, the island harbours secluded coves, family resorts, pine-scented hills and **vibrant** Catalan culture*». Метафоричні вирази відтворюють ідею руху: «*Admire the splendid **architecture that runs like a vein through the city**, then step into the residential streets of Barrio of Barceloneta for a fascinating contrast*». Семи «активний», «рухливий» вдало подані маркетингологами при окресленні тематики відпочинку в Іспанії. Туристичні фірми пропонують відпочинок для знавців та аматорів лижних, водних видів спорту («*Sporty families whoosh down the ski slopes at the Sierra Nevada rugged resort*» або «*Spain has some breath-taking skiing opportunities*»). Туристичних оголошень серед переваг відпочинку в Іспанії зазначають дружнє, приязне, гостинне ставлення іспанців до туристів, особливо дітей, наприклад, «*Family and children **friendly** holiday homes in Spain... There is probably **no better country for a family holiday** than Spain. With its mild climate, the Mediterranean sea and **the hospitable and very children-friendly Spaniards**, Spain is **the ideal place for all the family***». Найбільш поширеними ад'єктивами, що позначають місцеве населення, є лексеми *friendly, hospitable, passionate, interesting*. Наведемо приклад: «*Do you want to be sure of sun and a beautiful summer this year? Then rent a holiday villa in Spain, where you are (almost) guaranteed sun and a whole lot more - **interesting people, fantastic food** and, of course, **amazing views***». Аналізований рекламні тексти насичені прикметниками, які номінують визначні, доведені до абсолюту позитивні ознаки об'єктів, а також суперля-

тивні та компаративні форми прикметників: «*If you're looking for a city holiday, then here is a wealth of **fascinating worlds** to choose from. Spanish art treasures are best explored **in the biggest** Spanish cities, where monuments and museums and historical sites abound*» або «*A city break in Spain is an **unforgettable, and unmissable** experience*». Але практика використання зазначених форм є характерною для всієї рекламної сфери в цілому. Серед кольоропозначень, що присутні в образі туристичної Іспанії, домінують позначення синього \ блакитного, рожевого, світло-жовтого (колір піску) та зеленого: «*Escape across **azure waters** to the neighbouring island of Formentera or visit out of season (January and February) to see the **magical almond blossom** spread its **pink-white** haze across the Santa Ines valley*».

Вплив цієї країни, за словами маркетологів, настільки значний, що турист забуде про проблеми та побут: «*Wake up in your romantic restored townhouse hotel, to fall in love with hot, sensual Seville... For solace, it's easy to lose yourselves exploring Barcelona's medieval lanes in the Gothic Quarter*» Або «*Barcelona is a city with so much soul, one visit is sure to leave you wanting more*».

Таким чином, форми мовної репрезентації образу Іспанії свідчать про експлуатацію маркетологами як стереотипних уявлень про Іспанію (пристрасні танці, кулінарні традиції, пам'ятки мистецтва), так і нових – дружнє ставлення до іноземців, ідеальне місце для сімейного відпочинку та для розваг молоді.

УДК 811.111'276.642:338.48

Брутман А. Б.

к. е. н, зав. каф. ІМПС ЗНТУ

СТРУКТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТЕРМИНОВ АНГЛОЯЗЫЧНОЙ ТУРИСТИЧЕСКОЙ СФЕРЫ

Туризм относят к наиболее динамично развивающимся сегодня сферам человеческой деятельности. Как следствие, в последнее время все чаще появляются работы, которые связывает друг с другом стремление авторов доказать право туристического дискурса на отдельное лингвистическое существование – самостоятельное или в рамках уже оформившихся разновидностей дискурса, например – рекламного [1] или массово-информационного [2]. Сказанное определяет актуальность выбранной темы.

Объектом исследования выступает узкоспециальная лексика, используемая в англоязычном туристическом дискурсе, изучение которой относится к важнейшим условиям успешной профессиональной деятельности в сфере туризма. Сложность объекта исследования заключается в том, что сфера современного туризма представляет собой совокупность взаимодополняющих областей, связанных с другими сферами деятельности человека.

Предметом исследования является структура составных терминов, доминирующих в количественном плане в специальном словаре туризма.

Целью исследования является описание структурно-синтаксических характеристик составных туристических терминов.

В ходе исследования решаются следующие конкретные задачи: рассмотрение составных терминов как важнейшей составляющей словаря подязыка туризма, описание двух- и трехкомпонентных терминов с учетом функционально-синтаксических и позиционно-дистрибутивных характеристик ядерного и зависимого компонентов, выделение наиболее продуктивной структурной модели составных терминов сферы туризма в современном английском подязыке. Для данной работы послужили изданные в англоязычных странах специализированные словари *Dictionary of Travel, Tourism and Hospitality* [3] и *Dictionary of Leisure, Travel and Tourism* [4]. Материал исследования составили английские термины туризма, корпус которых в объеме 830 единиц сложился в результате выборки из словарных статей от А до М включительно. Выборку составили единицы, входящие в следующие тематические группы (что обычно подтверждалось соответствующими словарными пометами): деятельность туроператоров и турагентов (*discount holiday, foreign independent tour*), услуги перевозки (*hotel transfer, frequent flyer programme*), средства размещения (*garden suite, diamond rating*), средства питания (*breakfast room, French service*), рекреационные, спортивные и другие развлекательные услуги (*entertainment officer, function room*).

Туристический дискурс следует относить к институциональному типу дискурса, под которым понимают «специализированную клишированную разновидность общения между людьми, которые могут не знать друг друга, но должны общаться в соответствии с нормами данного социума» [5, с. 29].

Как самостоятельный вид институционального дискурса туристический дискурс выделяют на основании целого ряда признаков: существования своей собственной экстралингвистической основы, которая обуславливает особенности его лингвистического воплощения; «особой тематической направленности ситуаций общения (путешествия и отдых), ориентации на строго определенного адресата (туриста), уникальности цели (проинформировать адресата о том или ином туристическом продукте и таким образом стимулировать продвижение этого продукта и одновременно помочь в непривычных обстоятельствах)» [6, с. 41–42].

Туристический дискурс в системе англоязычной институциональной коммуникации представляет собой персуазивную деятельность участников общения – адресанта (агента) и адресата (туриста), в реализации, которой участвуют специфические средства английского языка разных уровней [7, с. 4]. Подобно другим подязыкам, в лексическом составе туристических текстов выделяются три зоны: общая (общеупотребительная) лексика, общенаучная лексика (употребляется в текстах, относящихся к самым различным

областям науки и техники) и узкоспециальная лексика (специальная терминология, которой пользуется ограниченное число специалистов). Использование последней считается наиболее характерной языковой чертой текстов, относимых к определенному типу дискурса.

Вслед за получающей все большее распространение точкой зрения, термин в статье понимается как номинативная единица (слово или словосочетание) специального языка, принимаемая для точного наименования специальных понятий [8, с. 33].
Заполнение терминологии современного англоязычного туристического дискурса происходит в основном за счет составных терминологических единиц. Эксплицируя новые признаки, термины, образованные синтаксическим способом, способствуют формированию более сложной иерархии терминосистемы сферы туризма. Аналитизм грамматического строя английского языка и морфологические свойства ядерного и зависимого компонентов предопределяют конструкцию и характер наиболее продуктивной модели составного термина сферы туризма в современном английском языке: беспредложное субстантивно-субстантивное атрибутивное словосочетание с левосторонними модификаторами, которое выполняет в предложении функцию существительного. Реже встречаются бинарные составные термины адъективно-субстантивного типа и трехкомпонентные терминологические словосочетания.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Тюленева Н. А. Лингвокогнитивные стратегии позиционирования и продвижения туристических услуг в российской и англо-американской рекламе: автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.02.20. – Омск, 2008. – 26 с.
2. Погодаева С. А. Языковые средства аргументации во французском туристическом дискурсе: автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.02.05. – Иркутск, 2008. – 20 с.
3. Medlik S. Dictionary of Travel, Tourism and Hospitality. – Oxford: Butterworth-Heinemann, 2003. – 283 p.
4. Dictionary of Leisure, Travel and Tourism / Ed. by H. Bateman, E. Harris, K. McAdam. – London: A & C Black Publishers Ltd, 2006. – 385 p.
5. Карасик В. И. Структура институционального дискурса // Проблемы речевой коммуникации. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2000. – С. 25-33.
6. Филатова Н. В. Туристический дискурс в ряду смежных дискурсов: гибридизация или полифония? // Вестник МГОУ. Серия: Лингвистика. – Москва: Изд-во МГОУ, 2012. – № 3. – С. 41-46.
7. Лиховидова Е. П. Авторские стратегии построения гипертекстового пространства англоязычных интернет-сайтов отелей: автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.02.04. – Волгоград, 2011. – 21 с.
8. Гринев С. В. Введение в терминоведение. – М.: Московский Лицей, 1993. – 309 с.

ИНФОРМАТИВНОСТЬ ОЦЕНОЧНОГО СООБЩЕНИЯ

Одним из наиболее существенных признаков коммуникации является информативность транслируемого сообщения. Коммуникативный акт оценки характеризуется тем, что информативное ядро сообщения составляет содержание особой структуры «Y is good/bad». Оценочное сообщение, однако, не ограничивается данной информацией, а представляет собой многослойное образование, состоящее из нескольких субструктур (подструктур), в число которых, помимо ядерной, входят: субъектно-эвалюативная, аффективная, бенефактивная и другие.

Информативность сообщения, актуализируемого в процессе коммуникативного акта оценки, определяется содержанием предикатов названных оценочных субструктур, специфической характеристикой которых является многовекторность и разнонаправленность их связей и ассоциаций и, в частности – возможность ориентированности сразу на несколько параметров (оснований, критериев, мотивировок) реализуемой оценки.

Векторные характеристики данных предикатов можно объединить в несколько групп: когнитивно-ценностные, субъектно-ориентированные и индексальные. Первые ориентированы на фрагмент существующей в сознании членов социума ценностной картины мира, в центре которого находятся моральные ценности. Маркерами актуализации данных векторных величин могут являться как языковые единицы (например, лексема *immoral*), так и коммуникативно-прагматические единицы. Во втором случае когнитивно-ценностный вектор указывает на прототипические ситуации, сориентированные в ценностной картине мира по отношению к положительному или отрицательному «полюсам» (знакам) оценки: сравните, к примеру, пре-оценки прототипических ситуаций «оказание помощи попавшему в беду человеку» и «нарушение норм и законов общества».

Субъектно-ориентированные векторные характеристики оценочных предикатов связывают последние с субъектами разных типов: акта оценивания, аффективным или бенефактивным. Связь с субъектом акта оценивания реализуется, например, в рамках оценочно-интерпретативной субструктуры типа «X criticized Y». Аффективный вектор указывает на эмоциональную реакцию субъекта, а через нее – на эмоциогенные признаки объекта, которые способны вызвать оценочную реакцию такого вида (лексические маркеры *admirable, disgusting, repulsive*). Бенефактивный вектор «привязывает» актуализируемое оценочное отношение к индивидуальным потребностям и интересам субъекта, выделяя в объекте оценки такие его субъектно-

ориентированные признаки, как «полезность» (*useful, serviceable*) или «выгодность» (*profitable, expedient*).

Актуализация индексальных векторных характеристик позволяет адресанту «присваивать» объекту сообщения положительный или отрицательный знак оценки (например, с помощью английского наречия *too*: «too small/large/»).

УДК 803.0-125+808.20-125

Прохоров В. Ф.

Д-р. філол. наук РФ, професор ЗНУ, м. Запорожье

К ВОПРОСУ О ГЕНЕТИЧЕСКОМ РЕФЕРЕНТЕ СИСТЕМНОСТИ ЛЕКСИКИ (НА ПРИМЕРЕ РЕЧЕВОЙ ЭКВИВАЛЕНТНОСТИ ГЛАГОЛОВ)

Мы исходим из гипотезы о том, что любая синонимическая структура имеет примерно одинаковое соотношение членов исконного происхождения (автохтонная лексика) и иноязычного (заимствования и кальки) и что синонимический ряд формируется на основе исконной лексемы. Исследуемый материал дал основание полагать, что в основе синонимических гнезд заложена некая исходная смысловая структура, отображающая основные направления стяжения лексики. В то же время удалось заметить, что лексемы, относящиеся к уровню литературной нормы языка, не могут рассматриваться как единицы, синонимичные лексике иных стилевых уровней. Поэтому совершенно закономерно возникают вопросы – могут ли слова, относящиеся к категории речевых эквивалентов обнаруживать исходную смысловую структуру, генетический референт, и, если да, то каково его соотношение с референтом синонимичной лексики?

В поиске ответа на эти вопросы в первую очередь следует обратить внимание на принципиальную возможность моделирования такого референта. Здесь видится достаточно много трудностей, связанных с определением исходных значений слов современного языка, восходящих, например, к звукоподражательным основам либо ранним заимствованиям. В случае положительного решения этой проблемы можно далее продолжить сопоставительное сравнение «нормативного» и «ненормативного» референтов с целью поиска возможных точек пересечения. Если таковые удастся отыскать, то этот факт может поставить под сомнение нашу концепцию о синонимичности лексики, относимой только лишь к одному стилевому уровню языка, концепцию о стилистической гомогенности синонимического гнезда. С другой стороны, обратный результат может дать основание для категоричного размежевания синонимии и речевой эквивалентности. Но при этом может оказаться так, что и среди эквивалентов удастся смоделировать исходный референт, однако он не обнаружит общих точек соприкосновения с референтом синонимической структуры. Тогда

можно будет утверждать, что речевые эквиваленты находятся между собой в системных отношениях и могут изучаться автономно от синонимов.

Решение этих вопросов мы намерены осуществлять на основе семантико-этимологической комбинаторики с соблюдением порядка следования и содержания аналитических процедур. При этом планируется фрагментарное рассмотрение межъязыковых структур речевых эквивалентов глаголов.

Первое межъязыковое гнездо образовано эквивалентами **s. ancignen** и **присвоить**. Его выбор обусловлен возможностью наиболее полной реконструкции этимологии составляющих. Без учета синонимичных глаголов оно конституировано в немецком языке речевыми эквивалентами со следующими этимологическими показателями:

an sich bringen – 8. Jh. – ie. **bher(ō)* – «tragen, bringen»; [er] raffen – 14. Jh. – ie. **(s) ker* «drehen, biegen, kreisend bewegen»; einsacken – 16. Jh. – lat. *saccus* «Sack, Filter»; einsäckeln – 16 Jh. – *saccus*; einstreichen – 17. Jh. – ie. **ster* – «Streifen, Strich, Strähne, Strahl»; einstecken – 17. Jh. – ie **(s) teig* – «stechen, spitz; Stange, Pfahl, Stock»; erramschen – 19. Jh. – frz. *ramas* «das Aufsammeln, das Auflesen, Haufen wertloser Dinge»; appropriieren – 19. Jh. – lat. «wegnehmen».

Эти показатели дают возможность смоделировать из последовательности исходных значений «tragen, bringen» // «drehen, biegen, kreisend bewegen» // «Sack, Filter» // «Streifen, Strich, Strähne, Strahl» // «stechen, spitz; Stange, Pfahl, Stock // das Aufsammeln, das Auflesen, Haufen wertloser Dinge» // «wegnehmen» следующую смысловую цепочку: **Принести (и) вертеть мешок, прорезать отверстие, кучу ненужных вещей достать*.

Группа речевых эквивалентов русского языка представляется следующими конститuentами: *урвать* – 10 в. – и.-е. **reu-* «разрывать, раздирать, вырывать, отрываться от»; *зажилить* – 11 в. – и.-е. **gceie-* «вена, жила, сухожилие, связь»; *заиграть* – 11 в. – и.-е. **aig-* «колебать(ся), двигать(ся)»; *ханнуть* – 11 в. – и.-е. **kap-* «хватать»; *заграбастать* – 13 в. – и.-е. **reu-, *reuō* – «разрывать, рыть»; *зажудить* – 19 в – и.-е. **gheu-* «гудеть».

Из конститuentов «вена, жила, сухожилие, связь» // «колебать(ся), двигать(ся)» // «хватать» // «разрывать, рыть» // «хватать» // «развивать или свивать с целью измерить» // «гудеть» складывается такая смысловая последовательность: *в(б)сли схватили, вену разорвали, (то) двигаться, взять (что-либо), перевязать, подвязывая*.

Указанные сысловые конструкция имеют достаточно стройный вид и могут восприниматься как показатель исходной сочетаемости значений первичных корней, что подтверждает гипотезу о генетическом референте системного группирования лексики.

ВИКОРИСТАННЯ ГАЗЕТНОЇ ФРАЗЕОЛОГІЇ ПРИ ВИВЧЕННІ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ СТУДЕНТАМИ-ЖУРНАЛІСТАМИ

Вивчення дисципліни «Ділова іноземна мова» на факультеті журналістики передбачає засвоєння та активне вживання в процесі комунікації специфічної термінології, характерної для газетної лексики. Методичною проблемою є те, що студенти часто не сприймають газетну фразеологію рідної мови та не вміють використовувати фразеологічні одиниці у власних доповідях, статтях, інтерв'ю тощо. Фразеологічна бідність мовлення обумовлюється некомпетентністю студентів у самобутності фразеології рідної мови, а також незнанням специфічних реалій фразеологічного складу англійської мови. Зауважимо, що вказаний аспект мови не відображений у сучасних підручниках із ділової іноземної мови. Мета наукової доповіді – визначити місце англійської фразеології на практичних заняттях у немовних вищих навчальних закладах, проаналізувати вмотивованість використання ідіом у газетних текстах, дослідити специфіку застосування фразеологізмів у процесі підготовки газетної публікації на англійській мові. Пріоритетним завданням педагога при викладанні ділової іноземної мови є вдосконалення у студентів навичок професійного спілкування та вмінь робити доповіді іноземною мовою в межах програмового матеріалу. Основними характеристиками мовлення студентів являються правильність, інформативність, автентичність, виразність, наявність оцінного судження до змісту висловлювання. Тому на практичних заняттях необхідно розширювати словарний запас майбутніх професіоналів за допомогою оцінних висловлювань, що мають національно-культурну специфіку. Функцію подібних висловлювань успішно виконують фразеологізми, пропонуються для аналізу та подальшого вивчення фразеологізми з газетних україномовних та англійськомовних видань. Газетна мова виконує головні функції: інформаційну та впливову. Сфера політичної діяльності, яка відображається в газетах – це сфера політико-ідеологічних суспільних відношень. Основною рисою газетних стилів є поєднання експресії та стандарту. Таким чином, журналіст має інформувати, достовірно передавати факти й одночасно переконувати читача та емоційно діяти на нього. Переконливість мови газети залежить від його експресивності. Природно, що грамотний журналіст використовує ресурси фразеології. Отже, фразеологія є одним із найяскравіших та дійових засобів впливу на читача.

Студентам слід нагадати, що в газетах часто використовуються наступні фразеологічні одиниці: метафоричні перифрази, фразеологічні сполучення, фразеологічні вирази, ідіоми, евфемізми. До складу фразеології часто включають прислів'я та приказки, крилаті вирази. Фразеологізми розрізняються за стилісти-

чним забарвленням та стильовою належністю. Більшість фразеологічних одиниць має усталену синтаксичну структуру, але з метою підвищення експресії, стилістичного забарвлення, привертання уваги читача автор газетної статті може й порушити структуру фразеологізму. Але студенти повинні пам'ятати, що видозмінювати фразеологізми можна тільки в публіцистичному стилі. В нейтральному стилі подібна зміна є помилкою.

Дуже часто в україномовних та англomовних газетах зустрічаємо заголовки статей, подані фразеологічними одиницями. Таке вживання фразеологізмів дає образну характеристику та оцінку публікації, але не розкриває її зміст. Тому подібний текст має розкрити фактичний зміст образного заголовку, підтвердити правомірність авторської оцінки та підкріпити саму оцінку. Таким чином, заголовком може бути не тільки усталений фразеологізм, але й контекстуальний.

Студентам-журналістам пропонуються наступні вправи: домовленнєві (співвідношення фразеологізмів рідної та англійської мови, переклад фразеологізмів); мовленнєві (розрізняння фразеологізмів у процесі аудіювання, вицленовування фразеологізмів із пропонованих діалогів, добір пропущених фразеологізмів); використання фразеологізмів в умовно-комунікативних та комунікативних вправах. Зіставляючи фразеологічні одиниці різних мов, студенти навчаються порівнювати зміст, особливості перекладу або неможливість трансформації певних фразеологізмів. Майбутні журналісти вчаться розпізнавати, розуміти та запам'ятовувати фразеологічні одиниці іноземної мови, тренуються у свідомому використанні фразеологізмів в окремих висловлюваннях та підготовленому мовленні. Таким чином, у процесі виконання мовних вправ і аналізу україномовних та англomовних газет студенти доходять висновку, що фразеологічні звороти, завдяки своїй метафоричності та експресивності, активно використовуються в газетних текстах різних жанрів. Газетна фразеологія апелює до фонових знань читача, тому вдале і грамотне використання фразеологічних зворотів допоможе журналістові узагальнити зміст тексту, надати текстові особливої виразності, влучності, образності.

УДК 811.112.2'282

Прохорова П. В.

Канд. філол. наук, викл. ЗНТУ

ЕТНОРЕАЛІЇ ЯК ВІДОБРАЖЕННЯ ДІАЛЕКТНОЇ КАРТИНИ СВІТУ

Досліджуючи поняття «етнореалія», було б доречним проаналізувати відношення між категоріями «безеквівалентна лексика» і «лакунарна лексика», які, на думку багатьох лінгвістів, вважаються синонімічними.

Поява безеквівалентної лексики зумовлена життєдіяльністю певного лінгвокультурного колективу та відбиває розбіжності між лінгвістично-понятійними

кодами, а також екстралінгвальними факторами. Слід наголосити, що кожен етнос у процесі своєї життєдіяльності «олюднює» навколишнє середовище та вносить у нього специфічні риси. З плином часу виникають етнічно значущі предмети-реалії. У лексиці вони фіксуються словами-реаліями. Поняття «безеквівалентна лексика» значно ширше, ніж семантичне поле поняття «реалія», що відповідає лише випадкам лексико-предметної безеквівалентності. Реалії входять у обсяг безеквівалентної лексики певного варіанту мови та мають локальне семантичне наповнення, яке пов'язане з відмінностями в сегментації довколишнього світу окремими мовними колективами.

Критеріями виокремлення такої лексики, на нашу думку, можуть бути: 1) семантичний (за яким враховується значення слів); 2) граматичний (показовий насамперед щодо одиниць, які мають певні формальні показники); 3) функціонально-стилістичний (створення в тексті національного колориту). Для нашого дослідження важливим є перший критерій, який характеризує ідіоетнічний компонент певної етноспільноти у діалектній картині світу.

Безеквівалентна лексика, у нашому дослідженні, відображає національно-культурну своєрідність певної групи діалектів на лексичному рівні, називає такі поняття та явища у сфері певної етноспільноти, які не властиві іншим діалектним групам. Наші спостереження доводять, що безеквівалентна лексика як складова діалектної картини світу створює емоційно-експресивний фон, пов'язаний з ідеоетнічним компонентом значення та виступає своєрідною функціонально-смісловою домінантою певної етноспільноти.

Наприклад, тільки у *верхньонімецькій* групі діалектів є лакуни, які означають закоцюблу, перемерзлу жінку: *Fräerhotzel* – «sehr leicht frierende Frau», або людину, яка дуже швидко замерзає, навіть, якщо тепло: *Freesekötzel* – «wer schnell friert (auch im Warmen)». З наведених прикладів видно іронічне ставлення носіїв верхньонімецьких діалектів до людей не звиклих до кліматичних умов півдня Німеччини. Зимові морози характерні здебільшого для гірських місцевостей.

Земля Гессен знаходиться в самому центрі Німеччини. Якщо здійснити невеликий екскурс в історію, згадаємо, що після закінчення династії тюрінгських ландграфів спалахнула боротьба за Гессен між різними феодалами Німеччини. До чужинців ставилися з недовірою та підозрою, тому, що вони почували себе, як вдома. Невипадково, що саме з вокабуляру *гессенських* діалектів було відібрано діалектизм *Oigeplackter* – «ein Fremder, der in Hessen heimisch geworden ist», цей діалектизм означає чужинця, який в Гессені відчуває себе як вдома. Дана лексема утворює реалію оскільки не має еквівалентів в інших діалектних групах.

В *швабсько-алеманських* діалектах виділяється ряд реалій, які не підпадають під жодну семантичну ознаку та не зустрічаються в інших діалектних групах. Вони містять у своїй семантичній структурі такі компоненти, як «рід занять», «схильності / інтереси»: *Maamauerbaabambeller* – «Person, welche auf einer Mainmauer sitzt und die Beine baumeln läßt», *Jobroder* – «Ein Mensch, der

überhaupt keine eigene Meinung hat und zu allem 'jo und amen' sagt», *Brellejeck* – «Menschen, die eine Brille nur aufziehen, um besonders intelligent auszusehen».

Семантичний параметр «зовнішність» презентовано цілою низкою реалій. Це можна спостерігати у будь-якій з розглядених нами діалектних груп. Наприклад, характеристика носа є іронічною, над його формою і розміром найбільше насміхається діалектоносія: *Jurke* (berl.) – «grosse Nase (kommt von Gurke)»; *Löötkolbe* – «rote Nase, scherzh. (frän.), kommt vom LötKolben»; *Zinkebär* (westfäl.) – «Mensch mit langer Nase» (bayr.). Вказана лакуна сполучається, а іноді, накладається на такі ознаки, як «розмір», «колір».

Німці засобами діалектної лексики дуже влучно передають оцінні характеристики людей чи предметів, які стають своєрідними оцінними еталонами певної лінгвокультурної спільноти.

Отже, розглянувши концептуальні засади використання в діалектній картині світу терміна «лакунарність», ми вважаємо, що лакуерна лексема в діалектній картині світу – особлива одиниця, що відображає етно-культурну своєрідність мови на лексичному рівні літературної мови, номінує такі явища у сфері певної культури, які не властиві іншим етноспільнотам та сприяє створенню діалектної / етнічної картини світу.

УДК 811.111'25

Василенко Г. В.

Старш. викл. ЗНТУ

ВІДТВОРЕННЯ ЕМОТИВНОГО ЗМІСТУ ОБРАЗУ В АНГЛОМОВНОМУ ПЕРЕКЛАДІ

Способи вираження емоції в поетичному дискурсі джерельної культури і способи її відображення в перекладі складають коло проблем, які потрібно вирішити в перекладознавчому дослідженні образу, оскільки емотивна експресія є суттєвим елементом творення і відтворення образу. Метою даної роботи є зосередження уваги саме на відтворенні емоційної сторони образу мікро-, макро- і мегарівня. Матеріалом дослідження стали українські ліричні твори другої половини XX століття та їхні переклади англійською мовою.

Емотивний зміст образу виражається вживанням емоційної лексики двох видів: слів, які називають певні емоції та переживання, та слів, у значенні яких є емоційно-оцінний інгредієнт. Окрім емоційної лексики емотивну експресію образу виражають тропеїчно-фігуральні стилістичні засоби, ритмічний малюнок, звукопис, графічні виділення, тобто ліричний твір є наскрізь емотивний. Існує поняття емотивної одиниці перекладу, що включає емотивний компонент першотвору в єдності з перекладацьким рішенням для даного компонента в тексті

перекладу. Емотивна одиниця може бути представлена як словом, фразою, так і цілим текстовим відрізком.

Вважається, що поезія – це автономний процес, в якому неодмінно є емоційний конфлікт поета з оточуючим світом, та поживна речовина, що потрібна для кристалізації особливого «пійманого» звуку. Стимулом творення поетичного тексту є перед суший звук (і. е. конденсат емоції-думки), що вловило надчутливе серце автора. Це просто наймогутніше передчуття, що хоче стати Словом.

Яскравим тому підтвердженням є вірш Івана Драча «Слово». Зіставимо оригінал вірша з перекладом П. Немсера і М. Редмана «The Word», щоб виявити вербальні форми вираження емоційного конфлікту в тексті оригіналу та їх відображення в тексті перекладу. Процес народження поетичного слова порівнюється з музикою. Музична гра, у формі уподібнених і персоніфікованих звуків музичних інструментів, виражає драматизм переживання: Віолончель погасла. І відразу // Вмер контрабас – *халиво, наивидку*. // А скрипка п'є гарячий грім *екстазу*, // *Грозу екстазу, білу, аж гірку*. – The cello gutters out. // The contrabass, // *hastening to die, collapses*. // And the violin drinks hot thunder, // *a white-eyed thunderstorm*.

Перекладацькі трансформації художніх деталей призвели до часткового послаблення емоції, що найбільше відбилось на відсутності в трансляті емотивного компонента *екстазу*, одне зі значень якого – поетичне натхнення, а ще – найвищий ступінь захоплення, вид психічного розладу, тобто та межа між творчим осяянням і емоційною напругою, на якій часто балансують люди мистецтва.

У перекладі другої строфи спостерігаємо імплікацію компонентів змісту і компресію тексту, від чого емоція звучить більш стримано. Лексему ключового образу замінено синонімом, сам образ увиразнено дієприкметниковим зворотом і взятим із контексту *slung* (підвішений): *Талане мій*, на дикому смичкові // По струнах *полохливих* прослизни // У лоно скрипки, де брунькує слово, // Де зріє слово в муках тишини. – *Let imagination*, slung on a wild bow, // sweep the strings // into the violin's womb, // where the word buds, ripens.

Імплікація експресивних означень, дієслова і додатка в третій строфі перекладу, а також заміна емоційної лексики *шок* на *silence* зменшує емоційно-оцінний зміст образу. Модуляція епітета останнього рядка сприяє естетичній вишуканості образу в перекладі: *Вагітна* скрипка стане породіллю, // Оркестр пройме *морозно-чорний шок*, // Як нехрещене слово *самоціллю* // Повстане з *оркестрових пелюшок*. – The violin is a woman giving birth. // The orchestra *freezes into silence* // when the unbaptized word // rises from its *cradle of sound*.

Розгорнута і різнобарвна емоційність української лірики була б надмірною і неприродною за умови її повного відтворення мовою, якій властива імпліцитність. Даний приклад ілюструє наявність емотивної еквівалентності образу на рівні культури за умови часткової еквівалентності на рівні тексту.

Отже, при відтворенні емотивної експресії на мікрообразному й макрообразному рівнях (віршовий текст) спостерігаються дві тенденції: розгортання і згор-

тання. Розгортання емотивної експресії є наслідком контекстуального тлумачення. Згортання емотивної експресії є наслідком часткової лакунарності при відтворенні емотивних одиниць, імплікації компонентів емотивного змісту, стилістичної нейтралізації експресивних засобів (деперсоніфікація, деметафоризація порівнянь, заміна стилістично маркованих дієслів і означень стилістично нейтральними відповідниками), часткового стирання різноманітності засобів естетизації ліричного переживання.

На мегарівні (образ культури) дискурсивна епістемічна трансформація української емоції в англomовному поетичному дискурсі є наслідком зіткнення українського ліризму й кордоцентризму з англomовним прагматизмом і раціоналізмом, що виявляється в інтенсифікації та одивненні ліричного переживання світу в поетичному перекладі. Разом із тим аналітизм мови перекладу (обов'язковість підмета, фіксованість тема-рематичного центру, порядок слів у реченні, неможливість відтворити всі еліптичні конструкції і повтори) спричиняє зниженню емотивної експресії. Емоційність української лірики в англomовному дискурсі стає більш стриманою і врівноваженою, почуття набувають відтінків логічності й керованості.

Наукове видання

ТИЖДЕНЬ НАУКИ

Тези доповідей
науково-практичної конференції

Том 4

Упорядник **Висоцька** Наталя Іванівна

Технічний редактор *Висоцька Н. І.*
Відповідальний за випуск *Висоцька Н. І.*

Оригінал-макет підготовлено в науково-дослідній частині ЗНТУ

Підписано до друку 29.09.2013. Формат 60×84 1/16. Ум. друк. арк. 17,9.

Тираж 16 прим. Зам. № 1124.

69063, м. Запоріжжя, ЗНТУ, вул. Жуковського, 64, друкарня ЗНТУ

Свідцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
від 27.12.2005 р., серія ДК № 2394