НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ

Сергій Кучин

ТЕОРІЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ СФЕРИ КУЛЬТУРИ

Монографія

Київ
2018

УДК 351.85
К88

Рекомендовано до друку Вченою радою
ВНЗ «Національна академія управління»
(протокол № 5 від 28 грудня 2017 р.)

Рецензенти:

К***отляревський Ярослав Вікторович,*** доктор економічних наук, професор, директор Інституту післядипломної освіти, Академія фінансового управління (м. Київ)

Кукса Ігор Миколайович, доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри фінансів і економічної кібернетики, Луганський національний аграрний університет (м. Харків)

Корнєєв Максим Валерійович, доктор економічних наук, доцент, професор кафедри міжнародних фінансів, Університет митної справи та фінансів (м. Дніпро)

К88 **Кучин Сергій**
Теорія державного регулювання економічним розвитком сфери культури: Монографія / Сергій Кучин. – К.: «Національна академія управління», 2018. – 244 с.

ISBN 978-617-7386-14-7

У монографії розкрито сучасні умови економічного розвитку сфери культури в Україні, виявлено актуальні проблеми державного регулювання економічного розвитку сфери культури в Україні, змістовно визначено тенденції господарського розвитку у сфері культури, розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення державного регулювання економічним розвитком сфери культури в Україні.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає в можливості їх застосування в діяльності підприємств, організацій та установ сфери культури, органів законодавчої та виконавчої влади, при формуванні новітніх методів державного регулювання економічним розвитком сфери культури в Україні.

Монографія розрахована на науковців та фахівців, а також викладачів, аспірантів, магістрів та студентів економічних спеціальностей та усіх, хто цікавиться питаннями економіки.

ISBN 978-617-7386-14-7 УДК 351.85

© Кучин Сергій, 2018
© «Національна академія управління», 2018

ЗМІСТ

ВСТУП 5

РОЗДІЛ 1
Теоретико-методологічні основи дослідження державного регулювання економічним розвитком сфери культури 9

1.1. Соціально-культурна сфера та інфраструктура як об'єкти державного регулювання 9
1.2. Сфера культури – продуцент соціальних, культурних та духовних послуг 22
1.3. Особливості державного регулювання сферою культури в ринкових умовах в Україні 36
1.4. Специфіка умов господарювання в сфері культури в Україні 50

РОЗДІЛ 2
Трансформація реалізаторів функцій культури як передумова удосконалення державного регулювання економічним розвитком сфери культури в Україні 64

2.1. Особливості процесу виробництва, результату праці та ціноутворення в сфері культури 64
2.2. Сучасні тенденції розвитку сфери театрального та кіномистецтва 78
2.3. Актуальні проблеми розвитку бібліотечної та музейної справи 90
2.4. Сучасні проблеми розвитку сфери освіти 101

РОЗДІЛ 3
Забезпечення соціальної безпеки засобами державного регулювання сферою культури 112

3.1. Вплив ціннісних орієнтацій суспільства на стан соціальної безпеки 112

3.2. Реалізація виховної функції в сфері освіти
як чинник розвитку сфери культури 122
3.3. Формування людського капіталу засобами
державної політики зайнятості 140
3.4. Підвищення кваліфікації керівних кадрів
в сфері культури як сучасна вимога
до її економічного розвитку 151

РОЗДІЛ 4
Напрями стратегії державного регулювання
економічним розвитком сфери культури
(на прикладі закладів сфери театрального мистецтва) 165

4.1. Удосконалення процесу фінансування
закладів сфери культури 165
4.2. Підвищення рівня конкурентоспроможності
закладів сфери культури 181
4.3. Управління стимулюючими
та мотиваційними засобами в сфері культури 193

ПІСЛЯМОВА 208

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 221

ВСТУП

Сфера культури є комплексним багатогранним та мультифакторним елементом світового ринку. Сьогоднішні реалії дають підставу стверджувати, що сфера культури – важливий елемент розвитку багатьох країн світу. Незважаючи на прогресивний характер цієї сфери економіки як складової світового ринку, регулювання економічним характером її розвитку в Україні має стихійний і незбалансований характер. Тому в умовах сучасного ускладнення суспільних відносин в Україні істотну увагу необхідно приділяти створенню ефективного механізму функціонування сфери культури, враховуючи той факт, що значна частина витрат на утримання та розвиток цієї сфери лягає на органи державної влади та місцевого самоврядування.

Еволюція технологій, індивідуалізація послуг згідно запитів, безпековий імператив – це все те, що вносить істотні зміни в культурну сферу та викликає потребу в пошуках нових концептуальних та понятійних підходів до державного регулювання економічним розвитком в сфері культури. Важливість удосконалення державного регулювання економічним розвитком сфери культури як частини національного господарства та її державної підтримки підкреслюється тим, що сфера культури відіграє провідну роль передусім у розвитку духовно-морального потенціалу суспільства, його трудових ресурсів, поширенні кращих культурних, мистецьких, освітніх досягнень, у створенні сприятливих умов для розвитку національної економіки.

Глобалізація відкрила нові можливості до акумуляції та концентрації бізнес діяльності в різних сегментах культурних індустрій та спонукає до максимізації корисного ефекту для національного господарства.

Це зумовлює в теоретичному плані необхідність поглибленого дослідження, а у практичному – безперервного моніторингу процесу державного регулювання економічним розвитком сфери культури, якому притаманні уніфікованість та різнорівневість, багатовекторність, системність та схоластичність розвитку. За таких умов одним з найбільш дієвих чинників економічного розвитку сфери культури виступає державне регулювання, що актуалізує проблематику дослідження й розробку адекватної сучасним українським реаліям теорії державного управління.

Суттєвий внесок у дослідження теоретичних та практичних питань державного регулювання економічним розвитком сфери культури зроблено в працях таких учених, як: У. Баумоль ,Т. Абанкіна, О. Батіщева, І. Безгін, А. Дєгтяр, Г. Задорожний, Г. Іванов, О. Ігнатьєва, С. Каранец, Ю. Ключко, Ф. Колбер,

А. Колот, М. Матецька, О. Морозова, Ю. Помпєєв, Г. Приходько, А. Рубінштейн, Ф. Рибаков та інших.

Водночас залишаються недостатньо розробленими питання державного регулювання економічним розвитком сфери культури в Україні, адміністративний, економічний, соціальний, правовий, морально-етичний аспекти державного регулювання сферою культури, а також розробка комплексних державних загальнонаціональних та регіональних програм розвитку сфери культури.

Основна мета цієї наукової праці – дослідження умов, імперативів та детермінант економічного розвитку сфери культури в Україні, виявлення актуальних проблем державного регулювання економічним розвитком сфери культури в Україні, визначення стратегій державного регулювання економічним розвитком сфери культури в Україні.

Методи дослідження ґрунтуються на загальнонаукових засадах і фундаментальних положеннях економічної теорії, менеджменту та логічних принципах і підходах. Методологічну основу дослідження становлять такі загальнонаукові та спеціальні методи пізнання: формально-логічний і системно-структурний аналіз, узагальнення та індукція, абстрагування та моделювання, системно-функціональний, дедуктивний, історичного аналізу, вибірки, порівняльного аналізу та інші.

У **першому розділі** монографії розкрито парадигмальні засади державного регулювання економічним розвитком сфери культури. На основі принципів комплексного наукового підходу в роботі удосконалено теоретико-методологічні положення державного регулювання економічним розвитком сфери культури. Введено до наукового обігу категорію культурно-мистецької інфраструктури, під якою розуміється комплекс об'єктів та суб'єктів сфери культури, які потребують постійного державного регулювання та на які покладено відповідальність за досягнення мети розвитку людського потенціалу через формування в суспільстві морально-етичних цінностей, світогляду, усталених ціннісних орієнтацій як фундаменту соціально-економічного розвитку держави та пріоритетного напряму державної культурної політики. Наведено особливості державного регулювання сферою культури в ринкових умовах та розкрито специфіку господарювання в Україні.

У **другому розділі** монографії здійснено аналіз передумов удосконалення державного регулювання економічним розвитком сфери культури в Україні. Удосконалено теоретичні уявлення про фактори стимулювання та мотивації працівників сфери культури, а саме крізь призму пріоритетності впливу на їх діяльність низки мотиваційних чинників; методику регламентацій виплат грошової винагороди працівникам сфери культури, які активно сприяють залученню додаткових фінансових ресурсів для розвитку сфери культури, що дозволить збільшити доходи та підвищити рівень стимулюван-

ня працівників сфери культури, залучити їх до процесу диверсифікації джерел фінансування, підвищити рівень зайнятості в сфері культури, сприяти розвитку меценатства, спонсорства, розширенню попиту на продукцію соціокультурного призначення.

Серед чинників, які впливають на економічний розвиток в сфері культури виділено: податкова політика, цінова політика, духовно-моральні цінності, інновації, нові технології в культурі, інфраструктура, природній та історичний потенціал, імідж та інші. Охарактеризовано сучасні тенденції розвитку сфери театрального та кіномистецтва. Виокремлено актуальні проблеми розвитку бібліотечної та музейної справи. Виявлено та розкрито проблеми розвитку сфери освіти.

У третьому розділі монографії визначено стан забезпечення соціальної безпеки засобами державного регулювання сферою культури. Досліджено систему взаємопов'язаних елементів організаційної культури, соціального партнерства та соціальної відповідальності бізнесу. Показано, що на основі формування ціннісних орієнтацій суспільства, громадських моральних цінностей, необхідно будувати відповідні принципи організаційної культури всередині підприємства (організації), мотивувати адекватну політику соціальної відповідальності бізнесу, що в кінцевому випадку стане "локомотивом" розвитку сфери культури та запорукою соціальної безпеки держави. Продемонстровано механізм реалізації виховної функції в сфері освіти як чинника розвитку сфери культури шляхом реалізації комплексної загальнодержавної програми створення сприятливих умов для економічного розвитку сфери культури через формування у молоді відповідних мотиваційних чинників поведінки та ціннісних орієнтацій. Встановлено, що підвищення кваліфікації керівних кадрів в сфері культури є сучасною вимогою її економічного розвитку.

У четвертому розділі монографії визначено напрями стратегії державного регулювання економічним розвитком сфери культури. Обґрунтовано нагальну необхідність змін в механізмі корпоративного та державного управління сферою культури через запровадження здатної до швидкої трансформації фінансової стратегії, яка повинна передбачати диверсифікацію джерел фінансування, широке залучення в творчо-виробничий процес принципів маркетингу, шоу-бізнесу, сучасних технологій та інноваційного підходу.

Монографія не претендує на вичерпне висвітлення проблем, пов'язаних з теорією державного регулювання економічним розвитком у сфері культури. Безумовно, витоки більшості таких проблем потребують окремого дослідження, що актуалізує потребу поєднання зусиль представників різних галузей економічної науки. Сподіваємося, що видання викличе інтерес у читачів та слугуватиме подальшому розвитку економічної думки.

Автор монографії вдячний науковому консультанту Єрохіну Сергію Аркадійовичу за натхнення до наукових пошуків, віру в реалізацію планів, а також за підтримку ідеї монографії

Також автор висловлює щиру вдячність шановним д.е.н., проф. Котляревському Я.В., д.е.н., доценту І.М.Куксі, д.е.н., доц. М.В.Корнєєву, які підтвердили нагальність порушених в монографії питань, рецензували її та висловлювали слушні пропозиції щодо удосконалення її змісту.

Для зручності користування та поширення матеріалів монографії, сприяння ціннісному консенсусу науковців та спеціалістів, які приймають рішення стосовно управління національною економічною системою монографію можна безкоштовно завантажити на сайті: www.nam.kiev.ua.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ СФЕРИ КУЛЬТУРИ

1.1. Соціально-культурна сфера та інфраструктура як об'єкти державного регулювання

Від ступеню розвитку соціально-культурної сфери та її ефективності залежить якість життя населення країни, ступінь розвитку суспільства, його рівень культури і самобутності, репутація країни в світі. В соціально-культурній сфері результат людської діяльність повинен задовольняти різноманітні соціально-культурні потреби особистості.

Досліджуючи сутність і призначення соціально-культурної сфери, необхідно розглядати її не тільки в гуманітарній площині, актуальне значення мають організаційно-управлінський та економічний аспекти її діяльності [131]. Розвиваючи цю тезу, відзначимо думку А. Гальчинського стосовно розвитку соціальної сфери: "Якщо за традиційною схемою наукових канонів індустріального суспільства соціальне детермінується економічним, то зараз очевидним стає неадекватність даної взаємозалежності. У постіндустріальному суспільстві економічна і соціальна сфери фактично помінялися місцями. Економіка сама по собі стала безпосередньою складовою соціальної сфери, яка не тільки поглинає її результуючу основу, але і визначає велику частину енергетичного потенціалу, її ресурсну базу, межі зростання і розвитку" [58, с. 566].

Характеристику існуючих тенденції дослідження проблем розвитку соціальної сфери надає А. Колот: "Не слід обходити увагою одну з проблем сучасності – переповнення наукового простору традиційними, пасивними, не орієнтованими на завтрашній день дослідженнями… Суспільство потребує не те щоб іншого прочитання, а іншого бачення, іншого розуміння, іншого осмислення багатьох так званих вічних постулатів. Один з них звучить наступним чином: економіка первинна, а соціальна сфера, соціальний розвиток – вторинні. Наявність подібних суджень означає тільки одне: економічне мислення, яке домінує досі в цій області і проявляється на практиці, сформовано у багатьох членів суспільства, включаючи і вчених, на псевдонаукових трактуваннях невиробничого, непродуктивного, виключно витратного

характеру соціальної сфери… Місце соціальної фабрики в економічній системі, її роль, взаємозалежність і співвідношення з фабрикою економічною – ці та інші прості за постановкою питання все ще залишаються непереконливо роз'ясненими, обгрунтованими з наукових точок зору різними сучасними економічними теоріями… Тому надзвичайно важливо звільнитися від тягаря застарілих теоретичних уявлень про взаємозв'язок і взаємодію економічної та соціальних сфер, економічної та соціальної політики, від погляду на соціальну сферу як суто витратну. Не слід забувати, що будь-яка догма призводить до застою, постановці помилкових цілей, прийняття помилкових рішень, і всі реформаторські умови при цьому втрачають сенс. Економічна наука довела та підтвердила практикою, що економічний та соціальний прогрес, економічний та соціальний розвиток узгоджуються і мають одновекторну динаміку тоді, коли економічні досягнення супроводжуються соціалізацією суспільних відносин та коли така соціалізація має прояви насамперед у соціально-трудовій сфері і зачіпає інтереси абсолютної більшості економічно активного населення" [141, с. 151-154].

Звернемось до визначення поняття "соціально-культурна сфера". Слід зазначити, що в науковій літературі існує широка палітра визначень терміну "соціально-культурна сфера" – від сукупності відповідних галузей національної економіки (освіта, охорона здоров'я, культура) до ототожнення її зі сферою послуг. Не існує однозначного тлумачення сутності і структури соціально-культурної сфери. Для її характеристики застосовують, доволі часто ототожнюючи, такі поняття як "соціальна сфера", "сфера послуг", "сфера культури", "сфера нематеріального виробництва". Прирівнювати ці терміни не можна.

Ю. Помпєєв характеризує соціально-культурну сферу як елемент національного господарства, що пов'язаний з виконанням державою своїх соціальних функцій в рамках міжособистісних і товарно-грошових відносин між людьми [227, с. 6]. До цієї сфери відносять сферу культури, засоби масової інформації, освіту і професійну підготовку кадрів, охорону здоров'я, фізичну культуру і спорт, систему соціального забезпечення. Соціально-культурну сферу розглядають як діяльність людей, спрямовану на виробництво освітніх, культурних і медичних благ і послуг домогосподарствам [128, с. 14], але найчастіше дослідники схильні характеризувати соціально-культурну сферу як таку, що охоплює сукупність підприємств національної економіки, які виробляють і реалізують товари і послуги, необхідні для задоволення соціально-культурних потреб людини [186, с. 44; 188, с. 9], які впливають на форми соціальних перетворень, відіграючи важливу роль у функціонуванні соціальної системи, обумовлюють її динаміку і пристосованість до змін внутрішніх і зовнішніх умов, забезпечуючи тим самим, її врівноважений стан [223]. Це найбільш поширене тлумачення терміну "соціально-культурна сфера". Однак, слід зробити суттєві зауваження та не пого-

дитись з таким визначенням соціально-культурної сфери, принаймні, коли ми говоримо про цю сферу по відношенню до національного господарства України.

По-перше, враховуючи відсутність поділу української економіки на галузі (Загальний Класифікатор "Галузі народного господарства України" втратив свою чинність), не можна визначати соціально-культурну сферу як сукупність галузей національної економіки.

По-друге, товарно-грошові відносини не завжди є характерною рисою соціально-культурної сфери (певні послуги надаються споживачеві безкоштовно, наприклад, структури соціального забезпечення громадян).

По-третє, підприємства, як суб'єкти національної економіки, визначають метою своєї діяльності отримання прибутку та є суб'єктами підприємницької діяльності, але на практиці підприємницька діяльність не є характерною для багатьох суб'єктів соціально-культурної сфери (особливо для суб'єктів сфери культури), які діють як організації або заклади без мети отримання прибутку.

По-четверте, ототожнювати соціально-культурну сферу зі сферою послуг теж не можна. Хоча послуга як результат діяльності соціально-культурної сфери є головним видом її продукції, але, наприклад, послуги з охорони правопорядку, кордонів країни внутрішніми військами та таке інше не можна вважати такими, що надаються соціально-культурною сферою.

По-п'яте, не лише послуга, але і товар може бути результатом праці в соціально-культурній сфері (наприклад, театр може виготовляти та реалізовувати декорації, костюми тощо).

Тому доречним є уточнення цього терміну. По-перше, не можна використовувати по відношенню до соціально-культурної сфери лише термін "підприємства". Слід акцентувати увагу на таких формах організації, як установи, заклади.

По-друге, доречно підкреслити участь соціально-культурної сфери у процесі суспільного відтворення (участь не лише у виробництві, але і у розподілі, обміні, споживанні).

По-третє, не слід звужувати спектр продукції соціально-культурної сфери лише до надання послуг, необхідно підкреслити можливість виробництва соціально-культурною сферою матеріальної продукції – товарів.

По-четверте, слід визначити, які саме потреби людини є соціально-культурними.

По-п'яте, слід наголосити на тому, що соціально-культурна сфера, з огляду на важливість її розвитку для забезпечення соціальної безпеки держави, потребує посиленого контролю та регулювання з боку органів державної влади та місцевого самоврядування.

Таким чином, з урахуванням наведених пропозицій, доцільним є наступне визначення соціально-культурної сфери: "Соціально-культурна сфера – це сукупність суб'єктів національної економіки, які в процесі впливу на них

за допомогою методів державного регулювання та факторів суспільного відтворення забезпечують суспільство продукцією, здатною задовольняти соціально-культурні потреби в громадській та творчій діяльності, спілкуванні, отриманні знань, фізичній, психологічній захищеності, духовному вдосконаленню людини та, з огляду на важливість її розвитку для забезпечення соціальної безпеки держави, потребує посиленого контролю та регулювання з боку органів державної влади та місцевого самоврядування".

Різноманітною є і палітра щодо визначення поняття "соціальна сфера". Але всі вони цілковито відбивають специфіку подібної сфери, надаючи її характеристику з різних точок зору. Так, до соціальної сфери зазвичай відносять види діяльності, що визначають стійкий розвиток регіону і, безпосередньо, досягнення генеральної мети держави – підвищення якості життя населення (охорона здоров'я, житлово-комунальна сфера, освіта, наука, культура, фізична культура і спорт, транспортне, інформаційне, торгове, побутове обслуговування; останні два види повністю відносяться до самоокупних видів діяльності) [Див. 154].

Соціальну сферу визначають як область прояву засад соціальності через взаємодію індивідів та спільнот, а також через функціонування соціальних інститутів [220]; як сукупність таких підприємств та організацій, що визначають спосіб і рівень життя людей, їх добробут, споживання (до неї відносять насамперед сферу послуг: освіту, культуру, охорону здоров'я, соціальне забезпечення, фізичну культуру, громадське харчування, комунальне обслуговування, пасажирський транспорт, зв'язок) [Див. 220].

Також, соціальна сфера розглядається як сфера суспільної діяльності, яка спрямована на задоволення нагальних соціальних потреб людини та її фізичний розвиток (житлове і комунальне обслуговування, медицина, спорт, освіта, наука, культура тощо) [260, с. 18]; як сфера життєдіяльності суспільства, в якій реалізується соціальна політика держави, спрямована на розподіл матеріальних і духовних благ, забезпечуючи прогрес усіх сторін суспільного життя, покращення життєдіяльності кожної людини [25, с. 407].

Як бачимо, соціальну сферу розглядають як більш широке поняття в порівнянні зі сферою культури – складовою частиною суспільно-географічного комплексу певної території, що включає культурну (творчу) діяльність населення та систему об'єктів культури, закладів, підприємств, установ та організацій культури, органів управління та підготовки кадрів, діяльність і функціонування яких спрямовані на задоволення культурних потреб людей, а саме: збереження культурно-історичної спадщини, забезпечення широкого доступу до культурного надбання, розвиток творчого потенціалу суспільства, сприяння культурному різноманіттю [178, с. 79].

Незважаючи на посилену увагу до проблем інфраструктури, її конкретне визначення теж залишається суперечливим. Серед дослідників спос-

терігається розходження поглядів на місце і значення інфраструктури в системі суспільного відтворення [55]. Термін "інфраструктура" походить від сполучення латинських слів infra (нижче, під) і structura (будова, розташування), і визначається як комплекс галузей народного господарства, що обслуговують виробництво.

Термін "інфраструктура" з'явився в науковому обігу в кінці 40-х років XX ст., та використовувався для визначення комплексу галузей народного господарства, що обслуговують промислове та сільськогосподарське виробництво. В сучасних словниках інфраструктуру визначають як сукупність підприємств і організацій, видів їх діяльності, які необхідні для забезпечення і створення умов для функціонування виробництва, обігу товарів, а також життєдіяльності людей. На основі такого визначення важко встановити, яке коло галузей або видів економічної діяльності, єдиних за своїм функціональним значенням, притаманні тій чи іншій інфраструктурі. Інфраструктура як система щораз визначається щодо певного об'єкта. Вона перебуває з цим об'єктом у прямих і зворотних зв'язках, а їх реалізація призводить до якісних і кількісних змін як самого об'єкта, так і його інфраструктури.

Узагальнюючи існуючі дослідження, присвячені проблемам розвитку інфраструктури, можна зробити висновок, що інфраструктура являє собою сукупність виробництв і видів діяльності, що надають виробничі послуги матеріальному виробництву, забезпечуючи економічний обіг у народному господарстві, виробляючи послуги та духовні блага для населення, створюючи умови для охорони та відтворення природного середовища [55]. Разом з тим, метою розвитку інфраструктури є створення умов відтворення населення, робочої сили і, водночас, зростання демографічного потенціалу.

Розглянемо які саме елементи містить інфраструктура. Відповідно до типового підходу, "інфраструктура" – це комплекс галузей господарства, що обслуговують виробництво. Вона включає будівництво доріг, транспорт, зв'язок, культуру, освіту, науку, охорону здоров'я, тобто являє собою сукупність підприємств і установ господарського комплексу, що надають послуги для здійснення необхідних виробничих, економічних, організаційних зв'язків між складовими частинами народного господарства, які забезпечують гідні умови життя населення.

Представлені в науковій літературі визначення "інфраструктури" умовно можна розділити на ті, які визначають інфраструктуру як: комплекс допоміжних галузей, виробництв і видів діяльності з обслуговування основного виробництва і населення; сукупність об'єктів та інженерно-технічних споруд, що забезпечують ефективне функціонування підприємств матеріального виробництва, життєдіяльності та інтелектуального розвитку населення на певній території; частину матеріально-технічної бази, яка забезпечує загальні умови розвитку економіки і соціальних процесів [317, с. 5]. На наш погляд, вдалим

і лаконічним є наступне визначення: "Інфраструктура – це сукупність об'єктів, діяльність яких спрямована на створення комплексу умов для розвитку виробництва і забезпеченості населення відповідними послугами" [317, с. 16].

Але, слід зазначити, що інфраструктуру доцільно розглядати не лише як комплекс об'єктів, які її складають, але і як сукупність суб'єктів інфраструктури, які володіють майновими правами на об'єкти інфраструктури. Крім того, інфраструктура покликана не лише задовольняти потреби споживачів, але і формувати ці потреби, визначати їх структуру, "збуджувати" попит не лише на матеріальні блага, але й на блага духовного порядку. Таким чином, інфраструктура – це складний комплекс взаємопов'язаних фізично-матеріальних комплексів (об'єктів), фізичних та юридичних осіб (суб'єктів), які функціонують заради формування та задоволення потреб споживачів.

Аналізуючи різні точки зору, що пропонуються як в довідковій, так і в науковій літературі, можна констатувати поділ інфраструктури на виробничу та соціальну [55]. Приналежність об'єкта до того чи іншого виду інфраструктури визначається метою його функціонування. Таким чином, у сучасній літературі виділяються поняття "виробнича інфраструктура" та "соціальна інфраструктура".

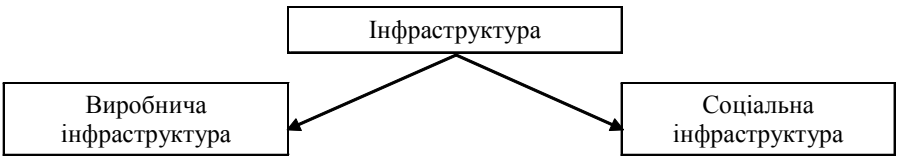

Рис. 1.1. Схематичне зображення складових частин інфраструктури

Джерело: побудовано автором за даними [87].

Виробнича інфраструктура визначається як комплекс галузей, які обслуговують матеріальне виробництво, забезпечують підвищення його ефективності. До складу галузей виробничої інфраструктури відносять транспорт і зв'язок, складське господарство, ремонтно-будівельний комплекс. Виробнича інфраструктура – це сукупність виробництв і видів діяльності, основними функціями яких є виробничі послуги.

Більш детально проаналізуємо сутність і зміст соціальної інфраструктури. У сучасних умовах зростає роль соціальної сфери, яка найбільш активно виявляє себе в розвинених країнах світу, де частка працівників, задіяних у ній, вища, ніж у матеріальному виробництві. Розвиток соціальної сфери безпосередньо впливає на стан економіки і культури країни, тому можна стверджувати, що працівники освіти, охорони здоров'я, культури відіграють важливу роль у розвитку економіки країни [284]. Під соціальною

сферою розуміють життєве середовище, в рамках якого відбувається фізичне і духовне формування особистості. У цьому сенсі її кількісним виміром виступає соціальна інфраструктура, яку складають відповідні підприємства, установи та організації, а якісним – соціальний розвиток, що відображає стан життєвого середовища [217].

Визначення соціальної інфраструктури у вітчизняній науці сформувалося на межі галузей соціально-економічних знань і сфери обслуговування. У 70-ті роки XX ст. з'явилися перші фундаментальні праці, присвячені дослідженню соціальної інфраструктури. На початковому етапі відбувалося ототожнення соціальної інфраструктури та сфери послуг. У науковій літературі й досі не існує єдиного уніфікованого визначення соціальної інфраструктури [317, с. 16], але всі визначення соціальної інфраструктури яскраво відображають її сутність. Наведемо кілька визначень цього терміна:

- соціальна інфраструктура – сукупність організацій, послуг і сфер, які забезпечують сприятливі умови життєдіяльності людей на виробництві та в побуті;

- соціальна інфраструктура – сукупність певних сфер діяльності, функціонування яких спрямоване на задоволення особистих потреб населення, забезпечення його життєдіяльності та гармонійного розвитку кожної людини [317, с. 16];

- соціальна інфраструктура – сукупність об'єктів, функціонування яких пов'язано із задоволенням особистих потреб, забезпеченням життєдіяльності, інтелектуального і духовного розвитку людини;

- соціальна інфраструктура – комплекс об'єктів (підприємств, установ, організацій та споруд), які забезпечують умови функціонування суспільного виробництва і життєдіяльності населення, формування фізично та інтелектуально-розвиненого, суспільно-активного індивіда;

- соціальна інфраструктура – це частина загальної інфраструктури, сукупність виробництв і видів діяльності, які спеціалізуються на обслуговуванні населення [218, с. 159];

- соціальна інфраструктура – структурний елемент господарського комплексу, складова його функціональної і територіальної структури.

Функції соціальної інфраструктури підпорядковані цілям соціального розвитку суспільства. До них відносяться: створення умов для формування прогресивних тенденцій у демографічних процесах; відтворення робочої сили, яка буде відповідати якісним потребам і рівню розвитку виробництва; ефективне використання трудових ресурсів; забезпечення оптимальних житлово-комунальних і побутових умов життя населення; поліпшення і збереження фізичного здоров'я населення; раціональне використання людиною вільного часу. Основною метою функціонування соціальної інфраструктури є повний і всебічний розвиток людини шляхом задоволення її побутових, духовних і культурних потреб.

До соціальної інфраструктури відносять сферу виробництва послуг і духовних благ: послуги в галузі права, безпеки, виховання, освіти, культури, соціального забезпечення, охорони здоров'я, житлового будівництва тощо. Підприємства, організації та установи соціальної інфраструктури створюють необхідні умови для життєдіяльності населення через надання різноманітних послуг. Соціальна інфраструктура відіграє важливу роль в організації та раціоналізації праці, впливає на процес відтворення населення і розглядається як міжгалузеве утворення. Головною метою вдосконалення соціальної інфраструктури є досягнення найбільш повного задоволення потреб населення в різних послугах. Розвиток соціальної інфраструктури тісно пов'язаний з вирішенням соціальних завдань. Наразі, вирішення проблеми розвитку соціальної інфраструктури в значній мірі визначається розвитком ринкових відносин в державі. Розвиток соціальної інфраструктури вимагає повного обліку не тільки потреб населення в послугах, але і визначення рівня попиту та пропозиції, всебічного обґрунтування управлінських рішень щодо формування ринкових відносин у сфері реалізації послуг. Розвиток інфраструктури повинен здійснюватися в повній відповідності з принципами соціальної справедливості, тобто з урахуванням результатів суспільної праці [218, с. 159].

Соціальна інфраструктура відображає виробничі відносини з приводу діяльності різних об'єктів, які спрямовані на створення комплексу загальних умов для забезпечення життєдіяльності населення країни, процесу суспільного відтворення. Розміщення елементів соціальної інфраструктури відіграє важливу роль у організації суспільного виробництва, у формуванні територіально-виробничих комплексів, створюючи передумови для стабілізації трудових ресурсів. Таким чином, соціальна інфраструктура є важливим об'єктом застосування механізмів державного регулювання.

Поява соціальної інфраструктури пов'язана з розвитком сфери послуг, яка поступово перетворилася на систему життєзабезпечення особистості, де праця є основою послуг, що пропонуються, а питома вага матеріальних витрат значно нижча, ніж при виробництві матеріальних благ.

Серед сучасних причин гальмування розвитку соціальної інфраструктури можна виділити наступні: зменшення обсягів реального фінансування діяльності соціальної інфраструктури, скорочення обсягів капітальних вкладень в будівництво об'єктів соціального призначення; високий ступінь зносу основних засобів; значні регіональні відмінності в забезпеченні об'єктами соціальної інфраструктури, зниження рівня матеріального добробуту населення при зростанні цін на послуги, що надаються об'єктами соціальної інфраструктури; недосконале податкове законодавство [317, с. 9].

Важлива складова соціальної інфраструктури – працівники підприємств, організацій та установ: робітники, службовці, спеціалісти різного профілю [218].

Необхідно враховувати духовний та культурний зміст їх праці, який надає людині можливості саморозвитку, культурного і професійного зростання.

При розробці механізмів державного регулювання соціальної та культурної сфер слід враховувати, що інфраструктура впливає на виробництво через основну складову продуктивних сил – людину. Розвиток соціальної інфраструктури створює передумови для економії часу та сприяє підвищенню продуктивності праці, впливає на умови життя та на структуру використання вільного часу. Відтворення трудових і соціальних здібностей кожної людини забезпечується шляхом задоволення її духовних, освітніх та інших потреб [317, с. 17].

Отже, соціальна інфраструктура забезпечує функціонування ринку робочої сили, одночасно обслуговує матеріальне виробництво та забезпечує підвищення його ефективності, сприяє всебічному задоволенню матеріальних, культурних і духовних потреб населення. У свою чергу, соціальну інфраструктуру доцільно поділяти на соціально-побутову і соціально-культурну складові.

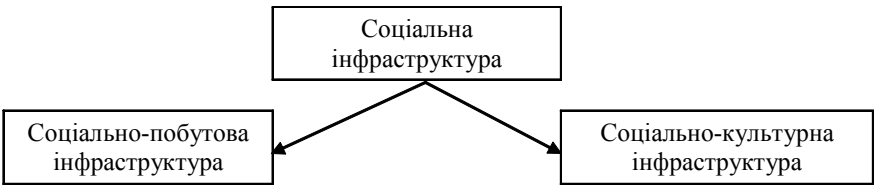

Рис. 1.2. Схематичне зображення функціональних елементів соціальної інфраструктури

Джерело: побудовано автором за даними [317].

Соціально-побутова інфраструктура спрямована на створення умов для відтворення людини як біологічної істоти (через побутове середовище), задоволення її потреб у належних умовах життя.

Соціально-культурна інфраструктура сприяє відтворенню духовних, інтелектуальних (через культурно-освітнє середовище) і, багато в чому, фізичних властивостей індивіда, формуванню його як активної особистості, що відповідає певним вимогам суспільства до якості робочої сили.

До складу соціально-побутової інфраструктури варто віднести наступні елементи: житлово-комунальне господарство, побутове обслуговування, торгівля та громадське харчування, пасажирський транспорт і зв'язок.

На противагу соціально-побутовій інфраструктурі, соціально-культурна інфраструктура охоплює охорону здоров'я, рекреаційне господарство, фізичну культуру і спорт, соціальне забезпечення, освіту, культуру і мистецтво, культові організації.

Рис. 1.3. Схематичне зображення функціональних елементів соціально-побутової інфраструктури

Джерело: побудовано автором за даними [317].

Значення соціально-побутової інфраструктури для всебічного розвитку як окремого індивіда так і всієї держави важко переоцінити. Саме завдяки елементам соціально-побутової інфраструктури людина із суто біологічної істоти перетворюється в повноцінний елемент суспільства, стає його частиною, набуває якостей освіченої, культурної, моральної особистості.

Рис. 1.4. Схематичне зображення складових соціально-культурної інфраструктури

Джерело: побудовано автором за даними [317].

Подібний підхід є характерним для багатьох дослідників. Наведемо кілька прикладів, що його ілюструють:

- об'єкти соціальної інфраструктури поділяють на соціально-побутову (житлово-комунальне господарство, побутове обслуговування населення, торгівлю та громадське харчування, пасажирський транспорт, зв'язок) і соціально-культурну (освіта, культура і мистецтво, охорона здоров'я, фізична культура та спорт, соціальне забезпечення) складові;

- соціально-побутову інфраструктуру утворюють об'єкти торгівлі, громадського харчування, побутового обслуговування, житлово-комунального господарства, тоді як інфраструктура соціально-духовного призначення являє собою сукупність закладів освіти, культури, охорони здоров'я, масової інформації, фізичної культури і спорту;

- під соціальною інфраструктурою слід розуміти весь комплекс галузей, що забезпечують життєдіяльність населення та розвиток суспільного виробництва. Слід розрізняти соціально-побутову (побутове обслуговування населення, житлово-комунальне господарство, торгівля, громадське харчування, пасажирський транспорт, зв'язок) і соціально-культурну (охорона здоров'я, освіта, культура та мистецтво, рекреаційне господарство, фізична культура та спорт) інфраструктуру [284].

Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю в державі [142], однак недооцінка ролі інтелектуального потенціалу і недостатньо ефективне його використання в Україні призводять до того, що у матеріальному виробництві спостерігається яскраво виражений трудомісткий і сировинний характер. Виходячи з цього, інфраструктуру сфери культури доцільно досліджувати не лише у фізично-речовій формі. Інфраструктура сфери культури це не лише набір, сукупність взаємопов'язаних елементів структури. Інфраструктура сфери культури це, безумовно, і сукупність культурних цінностей, традицій, ціннісних орієнтацій, норм і правил поведінки людей, їх ментальності.

Сфера культури має в своєму розпорядженні міцні та дієві інструменти впливу на людину. Культура опосередковано впливає на обрання людиною пріоритетів в процесі прийняття рішень щодо своєї поведінки в суспільстві. Тому сучасну соціально-культурну інфраструктуру доцільно розглядати як таку, що формує світогляд людини, орієнтує її на діяльність спрямовану на саморозвиток і самореалізацію власного потенціалу. Культура стає "знаряддям" ідеологічного виховання, стає чи не найважливішим засобом збереження самобутності, унікальності, національної державності.

В свою чергу, актуальним є поділ соціально-побутової інфраструктури на дві складові: торгову (житлово-комунальне господарство, сфера побутового обслуговування) та соціальну (торгівля і громадське харчування, соціальне забезпечення, транспорт і зв'язок).

Торгова інфраструктура орієнтована на задоволення побутових потреб людини, а соціальна – на задоволення природно-фізичних потреб, а також потреб населення в засобах зв'язку та переміщенні. Для кожної людини пріоритет задоволення тих чи інших потреб є різним. Однак не можна недооцінювати той факт, що у кожної людини в тій чи іншій мірі існують потреби, які задовольняються підприємства, організаціями та установами як торгової інфраструктури так і соціальної інфраструктури. Це підкреслює значущість дослідження функціонування, державного регулювання та впливу державної політики на різні елементи інфраструктури.

В свою чергу, соціально-культурна інфраструктура поділяється на освітню інфраструктуру (освіта, культура та мистецтво) та оздоровчу інфраструктуру (охорона здоров'я, фізична культура і спорт, рекреаційне господарство) складові. Освітня інфраструктура орієнтована на виховання освіченої та духовно-збагаченої особистості, а оздоровча – на поліпшення фізичного здоров'я населення.

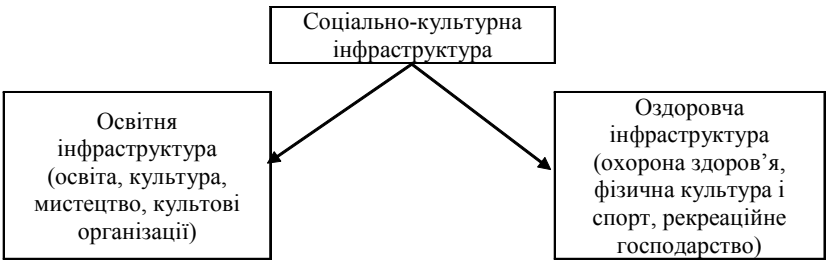

Рис. 1.5. Схематичне зображення поділу соціально-культурної інфраструктури на функціональні елементи

Джерело: побудовано автором за даними [317].

Кожній сфері діяльності соціальної інфраструктури притаманна власна організаційна структура, форми обслуговування населення, механізми функціонування. Все це зумовлює надзвичайну різноманітність і складність проблем розвитку соціальної інфраструктури [317, с. 6-7]. Саме освітня інфраструктура формує і задовольняє потреби людини в інтелектуальному, моральному та духовному розвитку. Суб'єктний аналіз проблем розвитку соціально-культурної інфраструктури на сьогодні є найбільш актуальним. Враховуючи це, доцільним вважаємо уточнення сутності та змісту освітньої інфраструктури. На наш погляд, не є доречним поєднувати елементи освітньої та культурної інфраструктури в єдиний елемент соціальної інфраструктури. Дійсно, освіта та культура відіграють головну роль у вихованні людини як суб'єкту соціально-духовного життя. Але отримання освітньої "наповненості" є для сучасної людини законодавчо-обов'язковим елементом, в той

час як отримання культурної "наповненості" залежить від бажання самої людини та не підпорядковується законодавчій ініціативі. Наприклад, отримання освіти є обов'язковою вимогою для людини, а відвідування закладів та установ сфери культури відбувається виключно за особистим бажанням. Сфера освіти надає знання, формує у людини певні уміння та навички, виконуючи, переважно, освітню функцію.

В порівнянні з нею, заклади та установи сфери культури, здебільшого, сприяють формуванню в суспільстві морально-етичних цінностей, виконуючи функцію формування світогляду людини через призму усталених ціннісних орієнтацій, а функціонування культових організацій відноситься виключно до царини особистісних вірувань та вподобань відвідувачів. Тому, виокремлення з освітньої інфраструктури її самостійного елемента – культурно-мистецької інфраструктури, до якої належать елементи театральної, бібліотечної, музейної справи, – є цілком доречним.

Культурно-мистецьку інфраструктуру доцільно визначати як комплекс об'єктів та суб'єктів сфери культури (театральної, бібліотечної, музейної справи), які є об'єктом постійного державного регулювання та на які покладено відповідальність за досягнення розвитку людського потенціалу через механізми формування в суспільстві морально-етичних цінностей, світогляду, усталених ціннісних орієнтацій як фундаменту соціально-економічного розвитку держави та пріоритетного напряму державної культурної політики.

В умовах нестабільної фінансово-економічної ситуації в країні багато підприємств та організацій опиняються в складному становищі, яке гальмує їх розвиток. Українські установи, підприємства та організації не стають винятком – кризи в Україні вплинули на всі сфери діяльності. Традиційно однією з перших жертв фінансово-економічної кризи є соціально-культурна сфера. Працівники саме цієї сфери стикаються з різким скороченням кількості замовлень на свою продукцію, скороченням робочих місць та складною фінансовою ситуацією. Так, наприклад, для багатьох сучасних працівників сфери культури в Україні, які цілком залежать від спонсорів або одного великого контрагента, ділові відносини стали значно складнішими. Вони змушені займатися "виживанням" в умовах конкурентного середовища, дуже часто жертвуючи "творчою цінністю", соціальними цілями на користь "економічної доцільності".

Основним механізмом впровадження сучасної державної соціальної політики є управління та регулювання соціальних процесів, а функція соціального управління повинна полягати у забезпеченні та реалізації потреб розвитку суспільства. Мета сучасної соціальної політики визначена державою як створення необхідних умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, розкриття творчого соціального потенціалу людини, підвищення рівня і якості життя громадян на основі стимулювання

трудової і господарської активності населення, а також досягнення в суспільстві соціальної злагоди і цілісності. Одними з ключових завдань такої політики є розвиток нових форм зайнятості, забезпечення зв'язку між ринком освітніх послуг та ринком праці, впровадження державних механізмів, які забезпечують високі стандарти та рівність доступу до якісних медичних, соціальних та освітніх послуг, посилення наукового потенціалу та сприяння розширенню участі науковців в національних та міжнародних проектах, підтримання платоспроможного попиту на послуги сфери культури.

Досягнення ефективного соціально-орієнтованого господарського механізму передбачає необхідний перерозподіл прибутків між більш забезпеченими та менш забезпеченими верствами населення [73, с. 265-266], нагромадження в бюджетах різних рівнів та фондах коштів для надання населенню ефективних соціальних послуг і соціальних гарантій.

Важливою складовою проблеми створення умов для розвитку ринку послуг є вдосконалення дії механізму місцевого самоврядування, тобто залучення громади до активної участі у визначенні пріоритетних напрямів зростання ринку послуг, посилення впливу населення на рішення регіональних органів влади, застосування механізму партнерства для стимулювання розвитку перспективних видів діяльності в сфері послуг.

Фундаментальною проблемою сучасного розвитку українського ринку послуг залишається збереження та розвиток комплексу культури – сукупності закладів, установ, які здійснюють виробництво, розподіл, зберігання та організацію споживання товарів і послуг культурного та інформаційного призначення [306, с. 395].

1.2. Сфера культури – продуцент соціальних, культурних та духовних послуг

Сфера культури покликана своєчасно розв'язувати суперечності між стрімким техніко-технологічним розвитком суспільства та поступовим занепадом духовно-культурної складової людського життя, а тому в сучасних умовах актуалізується її фундаментальна роль щодо реалізації імперативу виживання людини і людства. Сфера культури створює робочі місця, валовий внутрішній продукт, має власні ринки, володіє істотним інвестиційним потенціалом, здійснює безпосередній внесок у розвиток суспільства.

Широка палітра інформаційної бази щодо дослідження проблем розвитку сфери культури, державного регулювання в зазначеній сфері міститься фундаментальних роботах таких науковців як: І. Безгін [34], А. Гальчинський [58], М. Горожанкіна [62], А. Дєгтяр [78], Г. Задорожний [94], О. Ігнат'єва [123], Ю. Ключко [135], Ф. Колбер [139], Н. Корнієнко [143], С. Ленглі [158], О. Малишева [169], М. Мойсеєв [181], А. Моль [184], Ж. Нантель [139],

Ю. Помпєєв [227], М. Поплавський [228], П. Сорокін [266], Г. Тульчинський [286], Н. Фесенко [293], В. Шейко [310], С. Шишкін [315], О. Шопша [316], М. Шустров [122], Л. Яковенко [326] й інші.

Зазначені автори досліджують специфіку діяльності сфери культури, унікальні риси результату праці, який створюється в сфері культури, специфічні риси процесу виробництва та механізмів державного регулювання, проблеми фінансування, формування поточних та стратегічних цілей сфери культури. Значущість цих досліджень підкреслюється значенням подібних установ для загальної системи народного господарства. Сфера культури в цих роботах розглядається як така, що сприяє духовному розвитку та підвищенню інтелекту суспільства, вдосконалює його гуманітарну складову, формує стимули та мотиви для піднесення всіх сфер людської діяльності. Але слід зазначити, що однією з основних проблем, не вирішених досі, залишається фрагментарність досліджень, що оцінюють значення сфери культури в соціально-економічних процесах розвитку [173, с. 129].

Незважаючи на актуальність теми дослідження та її значущість для соціально-гуманітарного та економічного розвитку України, треба відзначити відносно незначну популярність проблеми розвитку сфери культури в сучасній науковій літературі. Управлінські, фінансово-економічні, організаційні проблеми розвитку сфери культури не знаходять такого широкого відображення в науковій літературі, як, скажімо, подібні проблеми сфери матеріального виробництва.

Управлінські особливості економічного розвитку сфери культури в Україні нині майже не мають систематичного, всеохоплюючого висвітлення, хоча поширеною залишається думка, про те, що саме соціальні проблеми будуть визначальними у новому столітті [141, с. 144].

Однією з причин такого нехтування сферою культури є те, що в сучасному суспільстві сформовано стале уявлення про збитковість сфери культури та неможливість отримати економічну вигоду в цьому полі діяльності. Місія сфери культури полягає у створенні, поширенні, збереженні та використанні культурних цінностей, і цій місії підкорені її стратегічні та тактичні цілі, які, як правило, розташовані поза економічною площиною. Це і зумовлює недостатнє вивчення проблем розвитку саме сфери культури та проблем її економічного розвитку.

Розвиток сфери культури досліджується опосередковано, фрагментарно в роботах, пов'язаних з загальними питаннями розвитку соціально-культурної сфери, соціальної відповідальності бізнесу, державного управління, онтологічного та культурологічного характеру.

Термін "культура" в перекладі з латинської означає обробіток, виховання, освіту, розвиток, і спочатку означав обробку землі. Усталене розуміння сутності культури сягає епохи Просвітництва де вона отримала два тлума-

чення: як шлях, засіб досягнення досконалості, а також як штучне утворення, що несе в собі всілякі вади. Як зазначає О. Осипов "Прояв культури є мечем двосічним, який можна використовувати і на благо і на зло".

У XX ст. під культурою стали розуміти не тільки художньо-творчий процес, а, перш за все, звичаї, цінності, погляди, що існують в суспільстві. Сьогодні культурний зміст можна виділити в будь-якій діяльності: побуті, бізнесі, політиці, освіті тощо. Визначаючи зміст поняття культури, сучасні дослідники, як правило, ототожнюють її з сукупністю норм, цінностей, ідеалів, що виконують функцію соціальної орієнтації в суспільстві, як специфічний спосіб організації і розвитку людської життєдіяльності, представлений в продуктах матеріальної і духовної праці.

Починаючи з др. пол. XX ст. проблема оцінки ролі культури як чинника розвитку територій та спільнот є предметом досліджень в соціології, економіці та культурній політиці. Оцінюється не тільки прямий внесок сфери культури в розвиток економіки, але і її вплив на вирішення проблем зайнятості населення, зниження рівня бідності та злочинності; аналізується зв'язок з системою освіти, формуванням людського капіталу [173, с. 128].

У 70-ті роки XX ст. почала зароджуватись широка дискусія стосовно характеру економічних відносин у сфері культури. В європейських країнах широко обговорюється значення культури для суспільства, її корисність для нової економіки та соціального розвитку. У 1966 р. вийшла друком робота американських дослідників У. Баумоля та У. Боуена "Сценічне мистецтво: економічна дилема" [Див. 2], де вперше серйозно була поставлена одна з основних проблем розвитку культури – випереджаюче зростання цін на фактори виробництва по відношенню до цін на культурні послуги (явище отримало назву "хвороба Баумоля" або "хвороба цін"). Ця робота стала обґрунтуванням необхідності державної та суспільної підтримки виконавського мистецтва, стала підґрунтям зародження економіки культури як окремої сфери знань та початком дослідження проблем вдосконалення механізмів державного регулювання сфери культури.

У 1967 р. французький культуролог А. Моль у праці "Соціодинаміка культури" [Див. 184] дослідив найважливіші соціально-економічні категорії культурної діяльності: товар, вартість, собівартість, ціна, прибуток, ринок тощо. Відбулося становлення економіки культури як науки.

Починаючи з 1980-х років роль сфери культури оцінюється в термінах функціонального підходу: культура розглядається як ресурс процесів розвитку і самовизначення спільнот, відзначається значення культурних ресурсів в економічних процесах і відродженні територій. Однією з основних цілей даних підходів є обґрунтування участі державних і громадських інститутів у функціонуванні сфери культури [173, с. 128].

На рубежі 80-90-х рр. відбувався пошук нових механізмів регулювання в сфері культури. У розвинених країнах на перший план почала виходити

не сфера матеріального виробництва, а сфера обслуговування, в якій основною сферою зайнятості та джерелом доходу стають гуманітарні сфери діяльності, сфера послуг.

З початку 90-х років відбулось обґрунтування нової ролі держави в нових соціально-економічних умовах. До культури починають ставитися як до ресурсу нової економіки, джерела нового мислення. Експерти вивчають і складають карти культурних ресурсів та культурного потенціалу територій, розробляють управлінські технології та конкретні пропозиції стосовно того, як культурна спадщина може змінити імідж території, стати цікавою як для місцевого співтовариства, так і для туристів. Пам'ятки культури та події культурного життя стають важливою складовою маркетингу туризму.

З розвитком тенденцій комерціалізації культури, держави стали виявляти більшу зацікавленість у формуванні інструментарію оцінки внеску, який культура робить у формування соціально-культурних аспектів життя населення (наприклад, культурної ідентичності, толерантності). З середини 1990-х рр. відбувається активне обговорення системи показників, що визначають внесок сфери культури в розвиток міст, регіонів, держав і міждержавних інститутів. Один з найпопулярніших підходів був заснований на оцінці сфери культури з точки зору внеску у створення валового внутрішнього продукту та аналізі статистичних показників сфери (кількість зайнятих, кількість організацій у сфері культури, кількість споживачів тощо) [173, с. 128-129].

Радянська доктрина в СРСР розглядала культуру як частину державної ідеологічної системи. Фінансова основа сфери культури формувалась за рахунок бюджетних коштів. У 1990-х роках в Україні відбувся фактичний розвал мереж кінопрокату та книготоргівлі, успадкованих від часів СРСР, а їх нові аналоги почали пропонувати переважно мас-культурний асортимент. Аналогічні зміни відбулись також у концертно-гастрольній справі. Через причини переважно соціально-економічного характеру в Україні відбулося відчуження мільйонів громадян від надбань вітчизняної та світової культури. За останні десятиліття в Україні закрились сотні бібліотек, клубів, книгарень, різко скоротилась концертно-гастрольна діяльність театрів та виконавських колективів. Сьогодні більшість громадян України не відвідують бібліотеки, театри, концерти, практично не читають художньої літератури. Єдиним постійним каналом культурної комунікації для них є телебачення, а для молоді – Інтернет. Комерціалізація телебачення та радіо призвели до багаторазового скорочення обсягів теле- та радіопередач, присвячених високій культурі та мистецтву, від академічного до народного.

В проекті "Концепції державної цільової національно-культурної програми розвитку культури і мистецтва на період до 2017 року" було зазначено, що подальше накопичення проблем в сфері культури призведе, в кінцевому підсумку, до значних і безповоротних втрат для національної культур-

ної спадщини, до повного занепаду української кінематографії, до тривалої кризи у книговиданні, до втрати кращих мистецьких кадрів у багатьох жанрах академічного мистецтва, до занепаду багатьох закладів культури в малих містах і селах тощо [235].

В незалежній Україні актуальними стали проблеми функціонування культури, пов'язані з питаннями визначення її місця в новій системі економічних відносин, з урахуванням її особливостей і специфіки в загальному контексті взаємодії ринку і держави. Предметом економіки культури стали економічні взаємовідносини людей з приводу збереження, створення, поширення і споживання культурних благ (послуг, що надаються для задоволення громадянами своїх культурних потреб) і культурних цінностей (моральні і естетичні ідеали, норми і зразки поведінки, мови, діалекти, національні традиції і звичаї, історичні топоніми, фольклор, художні промисли і ремесла, твори культури і мистецтва, результати та методи наукових досліджень культурної діяльності, споруди, які мають історико-культурну значущість тощо). В сфері культури, як в будь-якій іншій, здійснюється планування діяльності, регулюються питання організації праці, реалізації послуг, здійснюється фінансова діяльність, облік, контроль, матеріально-технічне забезпечення, взаємодії з органами державної влади та місцевого самоврядування тощо. Всі ці питання потребують глибокого та систематичного аналізу.

За останні роки відбулися значні зміни в підходах до оцінки внеску культури в розвиток суспільства. Очевидна зміна сучасної культурної політики багатьох держав полягає в переході до оцінки ефективності сфери культури не тільки з економічної точки зору, але і в термінах "цінностей", які культура та мистецтво формують в суспільстві [173, с. 130]. Країнам світу властивий єдиний підхід до культури як до чинника не лише духовного, але і економічного прогресу суспільства. Сфера культури розглядається як важлива складова національного господарства, розвиток якої вимагає від держави комплексного підходу. Формування цілісної концепції державного регулювання та підтримки цієї сфери є необхідною передумовою забезпечення ефективної національної політики в даній сфері [10, с. 140-141]

Хоча культурна діяльність не займає домінуючого місця в структурі бюджетів домогосподарств та в бюджетних витратах держави, ця сфера життя людей була і залишиться в майбутньому одним із головних індикаторів розвитку суспільства [249, с. 126].

Аналізуючи специфіку розвитку сфери культури як складової соціально-культурної сфери, дослідники розглядають її в двох аспектах.

По-перше, у широкому сенсі, як спосіб буття людини, як систему позагенетичного наслідуваного соціального досвіду. У цьому напрямку культура утворює матеріальне і духовне середовище, що сприяє формуванню та піднесенню людини. По-друге, у вузькому сенсі – як конкретну сферу жит-

тя суспільства, яка акумулює суб'єкти, що займаються збереженням і використанням культурно-історичної спадщини, художньою освітою, дитячою творчістю, мистецтвом, виконавством, концертною діяльністю, організацією дозвілля і розваг, аматорським, етнографічним мистецтвом і ремеслами [Див. 286].

Таким чином, культура як соціальний феномен, за допомогою соціально-культурної сфери реалізує широкий спектр функцій, а саме:

- агітаційну – вплив на свідомість і настрій широких мас населення, який провадиться шляхом поширення певних ідей та гасел за допомогою різноманітних засобів;

- аксіологічну – оцінка об'єкту з точки зору різних цінностей: соціальних, моральних, естетичних, ідеологічних;

- видовищну – задоволення прагнення великої кількості людей одержати емоційний заряд;

- виховну – цілеспрямований та організаційний процес формування особистості;

- евристичну – організація пошуку при вирішенні складних інтелектуальних завдань, розвитку творчого, неусвідомленого мислення людини;

- економічну – формування суспільної атмосфери, що сприяє ефективному функціонуванню господарської системи, розвиткові трудових ресурсів, раціональному та ефективному господарюванню;

- емоційну – формування оціночного мислення до існуючих або імовірних ситуацій;

- естетичну – виховання людини-митця, людини з потужним духовним і творчим потенціалом, розвиненим образним і раціональним мисленням;

- ідейну – формування уявного образу предмета, явища, принципу;

- інноваційну – сприяння появі та поширенню нових елементів культурного досвіду (завдяки цьому утворюються нові форми господарювання, що забезпечують саморозвиток сфери культури при одночасному збереженні основних базових цінностей);

- інтеграційну – здійснення, з одного боку, трансляції молодому поколінню укорінених в культурі цінностей і зразків поведінки, з іншого, завдяки існуючим цінностям, ідеалам, нормам, традиціям, породження певного консенсусу в суспільстві;

- інформаційну – передача, трансляція нагромадженого соціального досвіду;

- катарсичну – створення ефекту естетичного переживання, пов'язаного з очищенням душі;

- компенсаційну – подолання у духовному світі життєво важливих суперечностей і проблем людського життя;

- комунікаційну – регулювання зв'язків між різними індивідами або сегментами аудиторії; реалізація співробітництва всіх членів суспільства у

вирішенні завдань економічної безпеки та національного самозбереження, економічного прогресу та національного відродження;

- освітню – озброєння споживача системою наукових знань, умінь, навичок;

- оціночну – сприйняття відповідних явищ з точки зору їх корисності або некорисності, справедливості або несправедливості, ефективності або неефективності, відповідності або невідповідності нормам та цінностям;

- пізнавальну – імплементація накопичення знань про природу конкретного стану соціальних явищ, про те, як розвивається суспільство і людина, про реальні результати розвитку соціального суб'єкта;

- прогностичну – формування можливості складати короткострокові або довгострокові прогнози зміни реальності;

- психотерапевтичну – покращення емоційно-психологічного стану людини;

- розважально-гедоністичну – надання почуття ритму та гармонії, насолоди, які приносять відпочинок і задоволення;

- семіотичну – кодування соціальної інформації за допомогою сукупності знакових засобів;

- світоглядну – формування сукупності поглядів, оцінок, принципів образних уявлень, що визначають бачення, розуміння світу, місця в ньому людини, а також – життєві позиції, програми поведінки, дії людей;

- критичну – критичне відношення до дійсності, наявність певної долі скепсису по відношенню до існуючого знання і соціокультурних цінностей;

- нормативно-регулювальну – забезпечення усталеності економічного життя шляхом систематизації економічної поведінки та можливості соціально-економічних індивідуумів конструктивно та своєчасно вирішувати наявні проблеми через структури економічних інститутів;

- соціалізаційну – сприяння засвоєнню образів поведінки, психологічних установок, соціальних норм і цінностей, знань, навичок, що дозволяють людині успішно функціонувати в суспільстві;

- соціальну – пояснення соціального буття та сприяння його матеріальному та духовному вдосконаленню;

- сугеєстичну – навіювання, вдосконалення людини іншою людиною, яка маніпулює, "навіює" програми дії;

- суспільно-моралісна – формування принципів моралі як особливого способу регуляції суспільних відносин;

- ціннісно-орієнтаційну – формування у людини певних цінностей, потреб і орієнтацій.

Таким чином, сфера культури відноситься до сфери надання послуг духовного життя, вона пропонує, здебільшого, нематеріальні послуги, що спрямовані на задоволення відповідних потреб людини. Крім того, суб'єкти

як сфери матеріального виробництва, так і нематеріального виробництва, складають систему культурного та інформаційного обслуговування [132], до якої належать: виробництво компакт-дисків; хіміко-фотографічна промисловість; виробництво спортивного інвентарю, художніх виробів, музичних інструментів, фото- і кінокопіювальної продукції, фотопродукції на замовлення населення, кінофільмів та відеофільмів, звукозапис, прокат кінофільмів, фільмо- і відеотеки, видавництва, редакції телебачення та радіомовлення, бібліотеки, музеї, виставкові центри, клубні заклади, гуртки позашкільного виховання, концертні організації та колективи, парки культури та відпочинку, ботанічні сади і зоопарки, театри, кінотеатри, цирки.

З метою вдосконалення системи обліку народного господарства в Україні в 1994 р. був затверджено Загальний Класифікатор "Галузі народного господарства України" (документ нині втратив чинність, але його аналіз дозволяє більш повно охарактеризувати місце сфери культури в системі національного господарства та суспільних відносин).

Цей документ був складовою частиною Єдиної системи класифікації і кодування техніко-економічної і статистичної інформації, яка використовувалась в інформаційних автоматизованих системах управління, податкових інспекціях для розрахунку податків, в органах державної реєстрації суб'єктів підприємницької та не підприємницької діяльності, міністерствах і відомствах, установах і організаціях, при розробці та впровадження загальнодержавних та регіональних програм розвитку.

Галузі економіки містили однорідні види діяльності без урахування відомчої чи будь-якої іншої приналежності. На їх основі розроблялись міжгалузеві баланси, вони використовувались при аналізі кон'юнктури ринку та в системі національних рахунків. Галузі поділялись на такі, що виробляли товари та на такі, що надавали послуги.

"Господарський Кодекс України" [63] і донині визначає галузь як сукупність усіх виробничих одиниць, які здійснюють переважно однакові або подібні види виробничої діяльності. Для таких виробничих одиниць характерна спільність технології виробництва, основних фондів і професійних навичок працюючих, а також продукції, що випускається. Нині Загальний Класифікатор "Галузі народного господарства України" вже не діє, проте, в залежності від фактору участі в створенні суспільного продукту, в національному господарстві виділяють сфери матеріального та нематеріального виробництва.

Згідно з Господарським Кодексом України [63] до сфери матеріального виробництва належать підприємства, установи та організації, які визначаються видами діяльності, що створюють, відновлюють або знаходять матеріальні блага, а також продовжують виробництво у сфері обігу шляхом переміщення, зберігання, сортування, пакування продукції. Праця персоналу,

зайнятого у сфері матеріального виробництва, спрямована на виготовлення продукції виробничо-технічного призначення, товарів і виробів народного споживання. Усі інші види діяльності у своїй сукупності становлять сферу нематеріального виробництва. Так звана сфера нематеріального виробництва розглядається як сукупність видів діяльності з обслуговування населення та народного господарства в цілому. Сферу нематеріального виробництва складають суб'єкти, які в системі національного господарства крім економічної функції, здебільшого, орієнтовані на виконання соціальної або культурної функцій. Тому сферу нематеріального виробництва без перебільшення називають соціально-культурною сферою.

Відношення суб'єкта національної економіки до тієї чи іншої сфери залежить від виду його економічної діяльності. Класифікація видів економічної діяльності на сучасному етапі розвитку статистичної інформації в Україні регулюється "Класифікатором видів економічної діяльності" [132].

Соціально-культурна сфера є невід'ємною складовою національного господарства будь-якої країни. До складу сфери культури слід відносити бібліотеки, музеї, театри та інше. Згідно із "Класифікатором видів економічної діяльності" до Секції R "Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок" віднесено Розділі 90 "Діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг", 91 "Функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури", 92 "Організація азартних ігор", 93 "Діяльність у сфері спорту, організування відпочинку та розваг".

В монографії акцентовано увагу на підприємствах, організація та установах, які мають основним видом своєї економічної діяльності види діяльності зазначені у Розділах 90 та 91 "Класифікатора видів економічної діяльності". Розділ 90 включає управління установами та надання послуг для задоволення культурних і розважальних потреб клієнтів, виробництво та сприяння проведенню, участь у сценічних виступах, виставах, призначених для публічного огляду, надання художнього, творчого та технічного персоналу для створення художньої продукції та організації сценічних виступів. Розділ 91 включає діяльність бібліотек і архівів, роботу музеїв, ботанічних і зоологічних садів, роботу історичних місць і природних заповідників.

Крім того, у Класифікаторі зазначено, що деякі установи не віднесено до Розділу 90, але вони надають культурні, розважальні послуги або послуги у сфері відпочинку, це "Створення художніх фільмів і відеопродукції та її розповсюдження", "Демонстрація фільмів" (Розділ 59). Відповідні підприємства, організації та установи, які мають основним видом своєї економічної діяльності види діяльності зазначені в Розділі 59 також розглянуто у нашому дослідженні, як такі, що виконують функції подібні до функцій сфери культури.

Суб'єкти, що віднесені до Розділів 92 та 93, у зв'язку з їх іншою (ніж в суб'єктах театральної, музейної, бібліотечної справи) специфікою, в ро-

боті не розглядаються. Однак, Розділ 93 включає надання розважальних послуг, які певною мірою можуть бути віднесені до сфери культури та тісно пов'язані із Секцією I "Тимчасове розміщування та організація харчування", в якій зазначено, що обсяг і тип додаткових послуг, що включені до цієї секції, можуть значно варіюватися. Враховуючи, що додатковими послугами можуть бути значною мірою послуги, що надаються сферою культури, то певну увагу в дослідженні також приділено туристичній індустрії, як такій, що акумулює в собі надання найрізноманітніших послуг, в тому числі і культурно-мистецького напряму.

Специфіка розвитку сфери культури також буде розглянута з точки зору взаємозв'язку зі сферою освіти. В "Класифікаторі видів економічної діяльності" Секція P "Освіта" включає державну і приватну освіту будь-якого рівня та навчання будь-якій професії, очне або заочне, а також по радіо та телебаченню, через мережу Інтернет і поштою. Ця секція включає освіту, яка надається різними установами в рамках шкільної системи освіти на всіх її рівнях, а також освіта для дорослих, програми ліквідації неписьменності тощо. До Секції P включено Розділ 85, який містить види економічної діяльності з надання дошкільної, початкової, середньої, вищої освіти, інші види освіти та допоміжну діяльність у сфері освіти.

Культурну ситуацію в Україні не можна розглядати у відриві від стану в усіх сферах державно-політичного, соціально-економічного та інтелектуального життя суспільства. Без досягнення необхідного рівня духовності суспільства важко сподіватися на прискорення процесу реформування країни [Докладно див. 91], тому в роботі особливу увагу приділено аналізу розвитку сфери культури (театральна, музейна, бібліотечна справа), кіноіндустрії, туризму та освіти. В офіційній статистичній інформації Державної служби статистики України саме "Культура", "Туризм" та "Освіта" виокремленні в спеціальні статистичні розділи, що підкреслює їх значущість для розвитку України.

В дослідженні окрему увагу буде приділено вивченню та аналізу специфічних умов, проблем розвитку та державного регулювання сфери театрального мистецтва. Подібне рішення було прийняте виходячи з наступних міркувань:

- театральні заклади, організації та підприємства є частиною сфери культури в яких творчо-виробничий процес характеризується необхідністю дотримуватися принципу ефективного використання наявних ресурсів, забезпечувати нерозривний процес виробництва та потребують посиленої підтримки та регулювання з боку держави;

- в театрі відбувається постійний процес створення неповторного, оригінального, унікального феномену, що є результатом його праці, при тому, що діяльність театральних організацій не спрямована на отримання прибутку

і подібний антагонізм ускладнює процес ефективного розвитку закладів театрального мистецтва;

- безперервне виробництво нового та унікального театрального продукту потребує значної кількості ресурсів, залучення великої чисельності фахівців різних професій, а творчо-виробничий процес відбувається за обов'язкового безпосереднього контакту виробника та споживача, високої їх контактності, присутності глядача в процесі виробництва та споживання театральної послуги;

Сфера культури в переважній кількості випадків пропонує споживачам готову продукцію у вигляді послуг. Саме з цієї причини одним із синонімічних понять для соціально-культурної інфраструктури в багатьох випадках використовують поняття "сфера послуг", хоча ці поняття не можна ототожнювати вовною мірою.

Сфера послуг посідає чільне місце у розвитку людського капіталу; впливає на функціонування та розвиток матеріального виробництва; сприяє збільшенню вільного часу; створює можливості для глибшого задоволення і розвитку потреб людей і суспільства; є найважливішим елементом формування сучасної якості життя; забезпечує якість економічного зростання і підвищення конкурентоспроможності країни [215, с. 292].

Суттєвий внесок у дослідження проблем розвитку сфери послуг, механізмів регулювання економічної діяльності її складових елементів зробили такі вчені, як О. Батіщева [29], Я. Биструшкін [35], М. Жулинський [91], Б. Данилишин [71], А. Дєгтяр [78], В. Ковальчук [136], А. Колот [140], В. Куценко [71], П. Левін [157], О. Малишева [169], О. Мельниченко [175], С. Мирвода [177], М. Мойсеєв [181], В. Новіков [87], Я. Остафійчук [216], Г. Осипова [213], Г. Скляр [261], В. Черба [301] й інші. В роботах наведених вище авторів досліджуються методологічні, теоретичні та практичні аспекти розвитку сфери послуг, механізми функціонування та вдосконалення державного регулювання сфери послуг в Україні та світі.

Аналіз особливостей і факторів розвитку сфери послуг є важливим аспектом дослідження соціально-культурної сфери. Рівень розвитку сфери послуг визначає добробут населення, тому в багатьох країнах їй приділяється особлива увага з боку урядів. Крім цього, деякі сфери соціального комплексу належать до найприбутковіших, незважаючи на довгостроковий період окупності (туризм, санаторно-курортне господарство). Ефективний сектор послуг є показником рівня розвитку інноваційних процесів в державі.

З початку 30-х років XX ст. виробництво та надання послуг в окремих країнах світу стає основним об'єктом товарно-грошових відносин [Див. 192]. Внаслідок цього сфера послуг у своєму розвитку випереджає сферу матеріального виробництва. Враховуючи важливість сфери послуг та її вплив на сучасне суспільство, період з 1990 р. по 2000 р. ООН назвала десятиліттям

розвитку сфери послуг. За даними МВФ усі види послуг складають на початку XXI ст. приблизно 70% вартості всього результату світового виробництва, а міжнародна торгівля послугами нині зростає найдинамічніше.

Зарубіжний досвід підтверджує, що зростання сфери послуг – один з важливих напрямків розвитку сучасного суспільства. Частка послуг у валовому національному продукті розвинених країн становить близько 2/3, а у США кількість працюючих у сфері послуг досягає 80% від загального числа зайнятих. Згідно світових прогнозів, збільшення числа вільних робочих місць надалі буде відбуватися виключно за рахунок цієї сфери.

Фактори, які сприяють стрімкому розвитку сфери послуг у світі, доцільно розглядати з двох позицій: з точки зору розвитку матеріального виробництва, та з точки зору змін, що відбулися в економічній поведінці домогосподарств.

Згідно з першою позицією, мова йде про науково-технічний прогрес. У др. пол. XX ст. нові технології, в тому числі інформаційні, різко підвищили вимоги до складу та якості робочої сили, розвитку менеджменту і маркетингу на підприємствах. Підготовку таких спеціалістів може забезпечити тільки розвинена сфера послуг. В оснащенні та результатах матеріального виробництва помітну роль стали відігравати складна техніка та обладнання, що спричинило підвищення рівня технічного обслуговування виробництва, створення сервісних центрів, тобто розширення зовнішньої і внутрішньої послугової діяльності, зростання попиту на виробничі (монтаж, інжиніринг, лізинг) та постпродажні (сервіс, ремонт) послуги. Автоматизація виробничих процесів зумовила суттєве зростання продуктивності праці, що, в свою чергу, призвело до абсолютного витіснення робочої сили за межі матеріального виробництва, переливу її у сферу послуг. Такі зміни у суспільному виробництві отримали назву "софтизація" – процес зростання ролі нематеріальних ресурсів у забезпеченні суспільного відтворення, під яким розуміють насичення господарства науково-технічними розробками, інформацією, сучасними засобами зв'язку, оптимізацію та оперативність управління, зростання значення послуг із консалтингу, інжинірингу тощо [216, с. 90].

З іншої позиції, мова йде про зростання доходів населення. Це один із найважливіших факторів, що детермінує параметри і структуру розвитку сфери послуг, саме тому розвинена сфера послуг є атрибутом розвиненого суспільства. Цей взаємозв'язок реалізується через поведінку споживача, який розглядає свій прибуток як засіб купівлі тих чи інших благ.

Цю ситуацію яскраво пояснює німецький статистик Е. Енгель, який у 80-х рр. XIX ст. сформулював закон, згідно з яким у міру збільшення доходів сім'ї частка її витрат на продовольчі товари зменшується, в той час як майже не змінюється частка витрат на житло, електроенергію, одяг, проте зростає частка витрат на послуги [Докладно див. 64].

Певним фактором, що спонукає сферу послуг до розвитку, є збільшення кількості вільного часу, який людина має у своєму розпорядженні. Така тенденція характерна для всіх розвинених країн. Якщо збільшується частка людей, які орієнтуються на пріоритети духовного зростання та фізичного самовдосконалення, то це призводить до зростання ролі та масштабів освітніх, культурних, спортивних, туристичних та інших послуг.

Демографічні зміни відіграють важливу роль у розвитку сфери послуг. З одного боку, вони об'єктивно визначають масштаби сфери послуг в силу зміни чисельності населення, з іншого – обумовлюють структуру цієї сфери, оскільки збільшення, наприклад, частки людей похилого віку спричиняє зростання попиту на медичні та рекреаційні послуги.

Особливістю розвитку сфери послуг у період розвитку ринкових відносин є збільшення питомої ваги послуг, які надаються за плату, а також розвиток комерційного сектору національного господарства. До платних послуг належать побутові, житлово-комунальні послуги, послуги пасажирського транспорту, зв'язку, деякі послуги сфери культури та освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, правові, послуги фінансових установ, санаторно-курортні, туристсько-екскурсійні й інші.

Послуги класифікують наступним чином: виробничі – інжинірингові, лізингові, ремонту обладнання та техніки; розподільчі – послуги в торгівлі, транспортного обслуговування, зв'язку; споживчі – комунальні послуги, туризм; громадські – послуги телебачення, радіомовлення, освіти, охорони здоров'я та культури; професійні – банківські послуги, страхові, фінансові, консультаційні, рекламні.

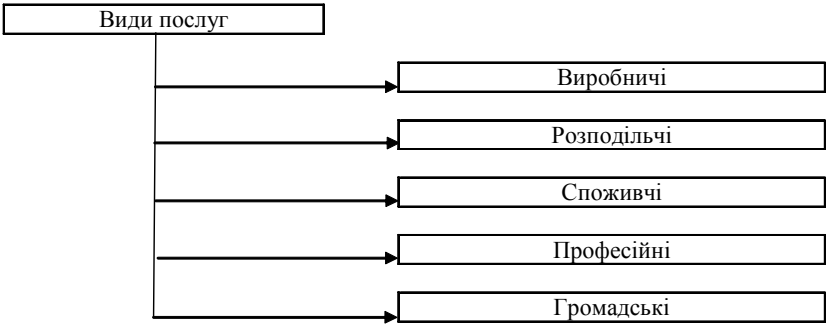

Рис. 1.6. Класифікація видів послуг за професійною ознакою

Джерело: побудовано автором за даними [71].

Розвиток сфери послуг в Україні значною мірою визначив процес трансформації господарства на початку 90-х років XX ст. По-перше, це викликa-

ло появу багатьох, на той час нових, видів послуг (фінансово-кредитних, консалтингових, аудиторських, брокерських). По-друге, через скорочення державного фінансування багато послуг, які раніше надавалися безкоштовно, стали платними (освіта, охорона здоров'я, послуги телебачення).

Ще одним, важливим саме для України фактором розвитку сфери послуг, став незначний стартовий капітал. Ринок послуг саме з цієї причини був і залишається привабливим для підприємців. З одного боку, багато видів послуг не потребують значного стартового капіталу, що дозволяє сподіватися на швидку віддачу вкладень. З іншого боку, розвиток сфери послуг створює сприятливі умови для використання кваліфікованої робочої сили. На жаль, нині, в Україні, швидкий розвиток сфери послуг гальмується вузьким внутрішнім ринком на її продукцію через тотальне зубожіння переважної більшості населення, різке підвищення цін на платні послуги та інше [Див. 71].

Якщо розглядати питання розвитку держави з економічних позицій, то економічне зростання в Україні не можна забезпечити лише за рахунок розвитку важкої промисловості. Усі розвинуті країни та низка країн, що розвиваються, протягом останніх років переорієнтували структуру національного господарства від виробництва товарів на виробництво послуг. Саме послуги стали джерелом довгострокового господарського зростання країн. Недостатній рівень розвитку сфери послуг часто визначають як "невідповідність" структури вітчизняної економіки умовам інтеграції в європейський простір.

Слід розрізняти три складові сфери послуг: послуги матеріального виробництва (транспорт, зв'язок, побутове обслуговування), послуги духовного життя (освіта, культура), послуги соціальної сфери (торгівля, житлово-комунальне обслуговування, охорона здоров'я).

Духовну сферу розглядають як сферу відносин людей з приводу створення, розповсюдження та засвоєння духовних цінностей; як широкий комплекс ідей, поглядів, уявлень, тобто весь спектр виробництва свідомості (як індивідуальної, так і суспільної), її трансформації, перетворення на індивідуальний духовний світ людини [295]; як сукупність впливів національних традицій, сім'ї, освіти, культури, релігії, довкілля та інших чинників, які роблять людину добрішою (гуманнішою) [260, с. 18].

До початку прояву кризових явищ у світовій економіці розвинені країни витрачали до третини свого валового внутрішнього продукту на соціальну сферу. Природно, що внаслідок криз в країнах зростає безробіття, зменшуються податкові надходження та реальні доходи домогосподарств, звужуються фінансові можливості держави підтримувати сферу культури та сприяти розвиткові культурно-мистецької інфраструктури. Крім того, домогосподарства починають заощаджувати на продукції культурного характеру, адже здебільшого таки послуги не відносяться до благ, які задовольняють первісні повсякденні потреби людини.

Рис. 1.7. Класифікація послуг за складовими сфер суспільного життя

Джерело: побудовано автором за даними [71].

Соціально-культурне середовище набуває все більшого значення для розвинутих країн світу. Розвиток соціально-культурної сфери є життєво необхідною умовою задоволення потреб людини. Соціально-культурна сфера є одним з найважливіших джерел утворення робочих місць, це одна з небагатьох сфер, де залучення нових технологій не призводить до стрімкого скорочення персоналу. В Україні активний розвиток соціально-культурної сфери повинен стати джерелом досягнення високого рівня зайнятості населення, що, в свою чергу, сприятиме підвищенню рівня життя всіх громадян України.

Розвиток різних послуг значною мірою залежить від впливу держави. Виділення бюджетних коштів сприяє розвитку послуг медичного обслуговування, освіти, культури. Однак ці послуги мають обмежений вплив на споживачів у зв'язку з невеликими ресурсами, які нині виділяються на їх утримання та розвиток в Україні. Сфера культури повинна більшою мірою бути захищена від іноземного впливу, оскільки проникнення іноземних послуг в цю сферу може зчинити негативний вплив на її суверенітет та державну безпеку, тому культурно-мистецька інфраструктура потребує посиленого контролю та регламентації з боку органів державної влади та місцевого самоврядування, державної підтримки в напрямі економічного розвитку та управління сферою культури.

1.3. Особливості державного регулювання сферою культури в ринкових умовах в Україні

Питання ролі державного регулювання та підтримки сфери культури набуває актуального значення в період формування національної свідомості та побудови ефективної соціально-економічної системи суспільства. Зали-

шаючись одним з провідних чинників формування стратегії розвитку закладів культурного напряму, держава контролює цей процес, залучаючи фінансові, технічні та нематеріальні ресурси для регулювання тактики та стратегії розвитку подібних закладів.

Концептуальні питання державного регулювання та регулювання сферою культури відображені в роботах таких авторів як В. Бакуменко [26], О. Батіщева [29], Я. Биструшкін [35], Ю. Богуцький [311], І. Безгін [33], М. Горожанкіна [62], А. Дєгтяр [75], А. Димнікова [86], Г. Дутчак [85], М. Жулинський [91], О. Задихайло [93], Н. Корнієнко [143], В. Кремень [147], В. Малімон [170], О. Малишева [169], С. Мирвода [177], А. Мошенський [193], О. Немчук [201], Г. Одінцова [208], Г. Осипова [213], В. Панченко [219], Р. Рудніцька [255], Н. Фесенко [293], В. Холодок [300], В. Черба [301], В. Шейко [311], А. Юріна [323] й інші.

Досягненню мети дослідження сприяв аналіз нормативно-правових актів та законодавчих документів щодо правового механізму регулювання сферою культури, визначення напрямів оптимізації сучасної законодавчої політики держави в сфері культури, розробка практичних рекомендацій стосовно вдосконалення норм відповідного правового механізму регулювання у цій сфері. Джерельну базу дослідження доповнили нормативні акти українського законодавства, зокрема такі, як Закони України "Про бібліотеки і бібліотечну справу" [100], "Про благодійництво та благодійні організації" [101], "Про вищу освіту" [102], "Про загальнодержавну програму розвитку кіноіндустрії на 2003-2007 роки" [107], "Про господарські товариства" [103], "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" [108], "Про зайнятість населення" [109], "Про інвестиційну діяльність" [110], "Про кінематографію" [111], "Про музеї та музейну справу" [113], "Про об'єднання громадян" [114], "Про оплату праці" [115], "Про освіту" [116], "Про професійних творчих працівників та творчі спілки" [118], "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [119], "Про театри і театральну справу" [120], "Про культуру" [112], "Про Український культурний фонд", Податковий Кодекс України [225], Кодекс законів про працю України [138], Господарський Кодекс України [63] тощо.

Новий етап розвитку української державності сприяв появі нових суспільних відносин, орієнтованих на принципи ринкового господарювання. Ці зміни вплинули на розвиток соціальної, культурної, політичної, економічної системи держави.

Провідна роль у забезпеченні соціально-економічного розвитку держави належить органам державної влади та місцевого самоврядування, які є невід'ємною частиною народногосподарської системи та виконують функцію управління, що проявляється в безлічі процесів в сферах матеріального та нематеріального виробництва, в тому числі і в сфері культури. Подібну

функцію не можна недооцінювати, бо занепад культурної сфери неминуче призводить до духовної деградації людини, що негативно впливає на розвиток трудового потенціалу України, стає причиною погіршення якості ділової етики та культури спілкування в соціально-економічному середовищі країни.

Перебування сучасної сфери культури у кризовому стані потребує розробки та формування такої моделі управління всіма задіяними ресурсами, яка б ґрунтувалася на взаємній співпраці між органами державної законодавчої та виконавчої влади, громадськістю та, безпосередньо, сферою культури. Подібна співпраця має базуватися на повній та безперервній взаємодії у вирішенні питань культурного розвитку, що відповідає специфіці культурної сфери та є важливою в умовах становлення громадянського суспільства в Україні.

Ефективно побудовані організаційно-економічні відносини є важливою складовою ефективного функціонування закладів сфери культури. Кардинальні зміни в культурній сфері, які зумовлені ринковими, політичними, економічними та соціальними перетвореннями вплинули на розвиток старих, та сприяли виникненню нових різноманітних суб'єктів культурної діяльності, заснованих як на державній (комунальній), так і на приватній формі власності.

Це призвело до кількісних та якісних змін у культурно-мистецькому житті країни, без яких розвиток сфери культури є неможливим. Таким чином, виникла нагальна потреба в пошуку нових підходів до формування відповідних організаційно-економічних відносин у царині культурно-мистецького життя країни, нових механізмів державного регулювання економічного розвитку сфери культури.

Слід відзначити значну розбіжність у поглядах фахівців щодо напрямків державної політики у сфері культури. Дослідники виокремлюють такі підходи до її реалізації:

- гіперболізаційний (представники – Дж. Дональд, Р. Ашер, М. Едвардс). Прихильники цього підходу стверджують, що внаслідок поширення тенденцій глобалізації, поняття "національна культура" вже не є актуальним. Культури "переплітаються", а деякі їх елементи зникають або "асимілюються". В цьому підході актуальним є пріоритет на зменшення втручання держави в сферу культури в будь-яких його формах (від створення до фінансової підтримки);

- скептичний (представники – А. Аппадураї, Е. Грін, С Томпсон). Прихильники цього підходу наполягають на тому, що, навпаки, в сучасних умовах необхідна підтримуюча – протекціоністська політика держави у сфері культури. В цьому підході наголошується на необхідності значного збільшення державної підтримки сфери культури;

- трансформаційний (представники – Е. Гідденс, П. Джонс). Прихильники цього підходу звертають увагу на зростанні впливу на розвиток куль-

тури міжнародних громадських організацій, які, на їхню думку, здатні стимулювати розвиток національних культур більш ефективно ніж органи державної влади та місцевого самоврядування [Докладно див. 29].

Основи державної політики у сфері культури закладено в Конституції України, де розвиток культури визначено як першорядне, різноманітне за своїм спрямуванням і характером завдання, а пріоритетні напрямки розвитку культури визначаються цільовими загальнодержавними програмами, які затверджуються Верховною Радою України [142]. Діяльність у сфері культури здійснюється на професійній чи аматорській основі у порядку, визначеному законами України "Про культуру", "Про некомерційні організації та об'єднання" тощо.

Державна політика у сфері культури базується на історичних та суспільно-політичних аспектах розвитку країни. Основні завдання цієї політики полягають у забезпеченні умов для створення, збереження та поширення культурних цінностей у суспільстві. Досягнення цих завдань потребує залучення до сфери культури широкого фінансового та організаційного ресурсу.

У перші роки української незалежності основою для функціонування сфери культури були "Основи законодавства України про культуру" (1992 р.), які були спрямовані на відродження та розвиток культури української нації та культур національних меншин; забезпечення свободи творчості; реалізацію прав громадян на доступ до культурних цінностей; утвердження високих моральних основ у суспільному житті, орієнтацію на національні та загальнолюдські цінності [214].

На початку 90-х років XX ст. недержавні мистецькі організацій почали намагання увійти до системи ринкових відносин. Це призвело до масового закриття подібних установ, а решта – виявили бажання повернутися під опіку держави. Показовим є приклад київських театрів, які протягом 1992-1994 рр. майже всі або припинили існування, або перейшли в комунальне підпорядкування.

Вже згодом, у 1995 р. поняття організацій, діяльність яких не спрямована на отримання прибутку, було впроваджене Указом Президента України від 12 серпня 1995 р. "Про пільги щодо оподаткування добровільних пожертвувань юридичних осіб". Норми Указу мали на меті залучити до сфери культури додаткові фінансові ресурси за рахунок добровільних пожертвувань. Але на той час застосування цього Указу стало проблемним через відсутність однозначного визначення подібних організацій та дієвого механізму, пільгового оподаткування діяльності відповідних закладів, а також меценатів.

Як зазначає Г. Дутчак, наприкінці 1990-х рр. почало дебатуватися питання про створення в Україні регіональних театрів замість обласних, проте це питання є дискусійним та вимагає детального обговорення, бо теоретично може призвести до звуження цільової аудиторії театру.

Така ситуація зберігалась до 2011 р., коли Верховною Радою було ухвалено Закон України "Про культуру", основними завданнями якого було сприяння розповсюдженню та популяризації творів літератури та мистецтва, збереженню і використанню культурних цінностей, підвищенню культурного рівня населення України, формування інтелектуальних, моральних і духовних якостей особистості. Ця подія отримала великий резонанс та розгорнула широку дискусію серед творчої громадськості, працівників сфери культури.

З 2000 р. Україна швидко нарощувала показник валового внутрішнього продукту, але частка видатків на культуру від загальних видатків зведеного бюджету продовжила коливатись на рівні 1%, що в рази менше, ніж в провідних країнах світу.

Мета діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування полягає у побудові ефективної соціально-економічної системи суспільства. В цій системі людина є основною та найвищою цінністю, а людський капітал – головним елементом національного багатства країни. Досліджуючи проблему багатства людського розвитку, Г. Волков акцентує, що "мірилом цього багатства виступає не тільки виробництво на душу населення, але й, якщо можна так виразитися, виробництво цієї самої душі" [54, с. 329], що є завданнями закладів театрального мистецтва, бібліотечної, музейної справи, сфери освіти.

З метою реалізації програми основних напрямків розвитку культури в Україні, консолідації та розвитку української нації, її історичної свідомості, традицій, культури, мови, гарантій свободи, художньої творчості, а також вимог щодо охорони історично-культурної спадщини, державою розроблено концептуальні напрямки діяльності органів виконавчої влади щодо розвитку культури в сфері театрального і музичного мистецтва, кінематографії та відеокультури, образотворчого мистецтва та архітектури, охорони і використання пам'яток історії та культури.

За цією програмою держава повинна створювати умови для збереження, відтворення та охорони культурно-історичної спадщини, естетичного виховання дітей та юнацтва, проведення фундаментальних досліджень теорії та історії культури України, розширення культурної інфраструктури села, матеріального та фінансового забезпечення закладів, підприємств, установ, організацій сфери культури.

Проте, необхідність залучення великих обсягів інвестицій, субсидій, та надання розгалуженої системи пільгового оподаткування, що в сучасних умовах є доволі складним та майже невирішеним завданням, гальмує реформи в цій сфері та спричиняє поглиблення системної кризи в сфері культури. Актуальною залишається думка, що підтримкою держави мають користуватися лише стратегічні різновиди культури: музично-драматичне, драматичне, оперне, симфонічне мистецтво [85].

Сучасними напрямами державної політики в сфері культури залишаються:

- забезпечення соціально-економічних, правових і наукових умов для їх ефективної діяльності;

- підтримка і розвиток мережі театрів, музеїв, бібліотек, забезпечення їх сучасним технічним обладнанням;

- стимулювання розвитку театральної справи шляхом удосконалення її матеріально-технічної бази, надання пільг щодо оподаткування та кредитування;

- сприяння науковим дослідженням у галузі театрального мистецтва і театральної справи, музейної та бібліотечної справи; розробка та сприяння реалізації загальнодержавних, державних та регіональних програм їх розвитку;

- забезпечення підготовки відповідних фахівців у вищих навчальних закладах; підтримка видатних діячів, молодих талановитих виконавців; сприяння міжнародному співробітництву в сфері культури.

Сучасна складна ситуація в сфері культури обумовлюється недосконалістю законодавчого механізму, фінансуванням переважно з місцевих та державного бюджетів за так званим "залишковим" принципом, зменшенням участі держави в підтримці сфери культури в ринкових умовах господарювання, до яких класичним, академічним закладам, виходячи із специфіки їхньої діяльності, пристосуватися вкрай важко. Специфіка діяльності та особливості правового поля з врегулювання відносин в сфері культури безпосередньо пов'язана з неприбутковим характером їх виробничої діяльності.

В Україні присутня низька дієвість чинних законодавчих актів, а проблеми сфери культури для органів влади часто є непріоритетними. Незважаючи на існування досить великої кількості нормативно-правових документів, які визначають правові засади діяльності у сфері культури, комплексних змін у функціонуванні театрів, музеїв, бібліотек в Україні не відбувається. А відсутність чітких програм розвитку та загальна нерозвиненість законодавчої бази в цій сфері не дає можливості для формування сприятливих умов розвитку сфери культури.

Так, в Україні передбачено виділення на культурні потреби 8% національного доходу, але не вказано реальних механізмів державної підтримки недержавних культурних організацій. Через застарілість законодавчої бази, не відповідають реальній економічній і суспільно-політичній ситуації чимало інших положень і понять – зокрема, щодо фінансового та матеріального забезпечення закладів культури, щодо статусу професійного творчого працівника тощо.

Ключовими причинами низької дієвості положень законодавчих актів стосовно сфери культури є відсутність дієвих механізмів відповідальності за порушення законодавства. Важливим також є той аспект, що на розвиток сфери культури, окрім "власних" законів та нормативно-правових документів,

мають потужний вплив прямо не пов'язані зі сферою культури акти податкового, трудового, бюджетного законодавства, а також закони щодо місцевого самоврядування. Відсутність системної та стабільної законотворчої діяльності у сфері культури перешкоджає створенню розвиненої та дієвої законодавчої бази, унеможливлює впровадження таких засобів і механізмів реалізації державної політики, які були б оптимальними і змогли б забезпечити гідний розвиток сфери культури. Це, в свою чергу, призводить до ще більшого поглиблення кризових явищ, посилення негативних тенденцій в культурному розвитку суспільства. Тому, важливим є впровадження на практиці таких заходів державної політики, як контроль за дотриманням законів та прийнятих рішень, за виконанням державних програм, за реалізацією профінансованих державою культурних проектів і заходів, забезпечення прозорості дій держави у сфері культури [66, с. 150-151].

Суттєвою проблемою, що існує в сфері культури досі є "залишковий" принцип її фінансування. При розподілі коштів державного бюджету існує певна градація сфер на першочергові, а отже "головні", та на так званий "залишок", який в свою чергу теж поділяється за своєю "важливістю". Саме до цього "залишку" і належить сфера культури. Слід відзначити, що у 2016 р. держава задекларувала відхід від "залишкового" принципу фінансування сфери культури починаючи з 2017 р.

Державна політика в сфері культури має формуватися з урахуванням соціально-економічних регіональних особливостей та тенденцій розвитку національної культури та економіки. Для досягнення максимального соціального ефекту держава має сприяти оптимальному розвитку закладів сфери культури, підтримувати належний рівень фінансового забезпечення неприбуткових за своєю сутністю установ, сприяти задоволенню відповідних потреб споживачів, вивчати регіональний попит і особливості потреб суспільства у тому чи іншому продукті [Див. 263].

Не можна лишати осторонь і приватні заклади. Держава мусить опікуватися розвитком приватного сектору в сфері культури, наглядати та сприяти розвиткові соціально-орієнтованого ринку. Органи державної влади та місцевого самоврядування, з метою розвитку творчої конкуренції та пожвавлення ділової активності в сфері культури, мають вдосконалювати процедуру реєстрації підприємств та громадських організацій, сприяти розвиткові відповідної інфраструктури, готувати кваліфіковані кадри, залучати до процедури підвищення кваліфікації працівників сфери культури [Див. 32].

Актуальною проблемою для України залишається значний дефіцит висококваліфікованих працівників. Тому вирішення проблем творчості, інтелекту повинні поступово перетворюватись у послідовну державну політику, яка буде спрямована на адекватне та ефективне стимулювання творчої праці фахівців у сфері культури.

Одним з пріоритетних напрямів розвитку закладів сфери культури повинно стати перетворення традиційних культурно-дозвільних установ в спеціальні інноваційні організації: клуби-музеї, клуби-бібліотеки, які будуть зосереджувати в собі декілька основних видів діяльності та пропонувати споживачеві широкий спектр послуг, бути в певних межах універсальними, зі збереженням специфіки свого напряму функціонування.

Разом з тим, технічне оснащення та устаткування культурно-дозвільних установ на сьогоднішній день безнадійно застаріло, що не дозволяє забезпечити якісний рівень заходів та потребує великих капіталовкладень.

Сучасна соціально-економічна ситуація в Україні не дозволяє водночас і у повному обсязі вирішити складний комплекс проблем, що нагромадились за останні роки в сфері культури. Сучасний стан розвитку закладів цієї сфери характеризується наступними ознаками: критичний стан сфери культури на тлі соціально-економічної кризи; слабка матеріально-технічна база установ культури; загострення матеріальних проблем в сфері культури; низький рівень економічної та юридичної компетентності; перевага в умовах економічних перетворень "бюджетної свідомості"; складність переорієнтації мислення в управлінні сферою культури; низький рівень соціальної захищеності працівників сфери культури.

З метою додержання основних принципів сучасної культурної політики в Україні необхідно запровадити комплекс заходів, а саме: виховувати дбайливе відношення суспільства до національної культурної спадщини як основи національної культури та фундаменту ефективної державної системи; здійснювати заходи щодо відродження, збереження та розвитку мережі установ культурного призначення; забезпечувати населення відповідними послугами не нижче за мінімальні потреби.

Предметом адміністративно-правового та економічного регулювання в сфері культури, на нашу думку, повинні стати:

- підвищення соціально-культурної значущості створюваної подібними установами продукції;

- реорганізація структури фінансових ресурсів державних закладів культури;

- підвищення рівня кваліфікації управлінських кадрів та розвиток системи постійного підвищення кваліфікації адміністративного персоналу;

- створення нової системи фінансування, що повинна базуватись на принципі ефективного співвідношення у забезпеченні установ культури власними та бюджетними коштами.

Першими кроками з формування відповідної політики мають стати:

- впровадження системи контролю за процесом залучення необхідних фінансових, технічних та нематеріальних ресурсів для регулювання та корегування тактики та стратегії розвитку закладів сфери культури;

- сприяння підтримці належного рівня їх фінансового забезпечення;
- піклування про розвиток приватного сектору в мистецькій царині;
- вдосконалення процедури реєстрації підприємств культурного напряму діяльності;
- сприяння підготовці профільних кваліфікованих кадрів;
- встановлення податкових привілеїв для організацій сфери культури та меценатів.

Пріоритетними напрямками в області державного забезпечення та підтримки розвитку культурно-мистецьких закладів повинні бути збереження вже існуючих об'єктів культури; підвищення рівня забезпечення відповідних установ технічними засобами та устаткуванням; здійснення структурної перебудови, становлення недержавного сектору в сфері культури; посилення державної підтримки творчих союзів; впровадження нових технологій в бібліотечну, театральну, музейну справу.

Кроками з реформування системи регулювання діяльності закладів сфери культури мають бути: перегляд законодавчих актів в сфері податкового, трудового, бюджетного права, розширення можливостей прямої фінансової підтримки сфери культури через впровадження більш прогресивних та дієвих методів розподілу коштів бюджету. Маючи чіткі правила регулювання діяльності в сфері культури, можна буде отримати більш прогресивний та ефективний результат діяльності цих організацій.

Слід зазначити, що у більшості європейських країн в останні два десятиліття застосовуються різноманітні інструменти підтримки культури: удосконалюються механізми податкової політики (у Франції встановлено 13 видів спеціальних податків у сфері культури та близько 40 пільг для різних видів культурної діяльності), розвиваються додаткові джерела фінансування (надходження від лотерей та азартних ігор, прибуткових підприємств сфери культури, спеціальних податків і т.п.) [298, с. 141]. В Україні, на жаль, така практика не має розповсюдження.

Відсутність загальнодержавної програми підтримки сфери культури є яскравим прикладом недооцінки державою ролі та значущості цієї сфери для розвитку українського суспільства (не мається на увазі Проект "Концепції державної цільової національно-культурної програми розвитку культури і мистецтва на період до 2017 року", в якому викладено загальні концептуальні основи розвитку сфери культури, що носять, переважно, декларативний характер).

Враховуючи поступову втрату зацікавленості населення у послугах сфери культури, неспроможність подібних суб'єктів самостійно активно залучати споживачів до власних закладів та установ, вважаємо доцільним впровадити на практиці загальнодержавну програму підтримки розвитку суб'єктів сфери культури під умовною назвою "Майбутнє покоління".

Вже з самого народження дитини, держава мусить піклуватися про її виховання та формування моральних якостей. В залежності від осмислення людиною своєї ролі в суспільстві, вона будуватиме власну модель поведінки на основі уявлень про власне призначення в житті суспільства. Ще з раннього дитинства батьки повинні орієнтувати кожну дитину на загальноприйняті в суспільстві норми та цінності, залучати її до пізнання світу культури та мистецтва, виховувати в неї духовність та моральність. Існує багато напрямів, за якими людину біологічну можна перетворити на соціально-адаптованого індивіда, наділити його характером, освіченістю, кращими моральними якостями.

Сучасні виплати по народженню дитини відповідно до Закону України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" [106] здійснюються державою систематично, але їх витрати контролюються слабо. Жодних гарантій того, що батьки спрямують хоча б невелику частину цих коштів на відвідання дитиною мистецьких, художніх, культурних закладів, не існує.

Батьки, або особи, що опікуються дитиною (опікуни й інші) у відповідності до загальнодержавної програми повинні мати право на отримання державної дотації на відшкодування частини витрат, пов'язаних зі споживанням продукції організацій, підприємств, установ та закладів сфери культури. Розмір дотації визначатиметься можливостями державного та місцевих бюджетів. Слід зазначити, що в багатьох країнах світу важливою складовою активної соціальної політики вже давно є надання прямих послуг або ваучерів на оплату таких послуг [307]. Подібна практика ігнорується в Україні.

Вік, з якого дитина вже може свідомо сприймати інформацію мистецького, художнього, історичного, пізнавального напряму, становить три роки. Згідно із механізмом реалізації пропонованої загальнодержавної програми, при досягненні дитиною трирічного віку один з батьків звертається з відповідною заявою до установи, у функції якої входить розпорядження коштами державної дотації. Це може бути районне, міське, обласне відділення культури або відділи соціальної допомоги, тощо. До заяви додається копія паспорта, ідентифікаційного коду одного з батьків, свідоцтво про народження дитини, довідка про відкриття в установі банку спеціального рахунку для отримання виплат. Уповноважена установа перераховує на спеціальний рахунок одного з батьків суму у визначеному розмірі. Доступ до коштів батьки отримують через систему електронних платежів за допомогою пластикової картки з відповідним дизайном на якій зазначено суворе цільове використання коштів.

Кошти можна витратити суворо в межах України на придбання квитків до театру, музею, виставки, бібліотеки (крім квитків на концерти) будь-якого підприємства, організації чи установи сфери культури будь-якої форми власності. Здійснити розрахунок можливо лише в електронній формі (вида-

ча готівки за карткою не передбачена) безпосередньо в касі закладу сфери культури (це сприятиме підвищенню інтенсивності впровадження системи електронних платежів в сфері культури, яка нині не має всеосяжного впровадження в подібних закладах). Сума коштів, яку можна використати протягом одного місяця, має бути обмежена з метою попередження зловживань та оформлення фіктивних операцій купівлі-продажу, а квиток, що видається одному з батьків в касі, повинен мати відповідну позначку ("За програмою "Майбутнє покоління").

Рекомендована сума дотації на одну дитину на місяць, в залежності від її віку, становить: від 3-х до 14-ти років включно (відвідування заходу 1 раз на місяць) – 50 грн.; від 15-ти до 17-ти років включно (відвідування заходу 1 раз на місяць) – 80 грн. Збільшення допомоги при досягненні підлітком 15-річного віку обумовлена тим, що підліток відвідує захід вже як доросла людина, в переважній більшості випадків, не маючи змоги придбати дитячий квиток.

У віці від 3-х до 14-ти років дитина відвідує заклад, установу, підприємство разом з батьком та матір'ю, здійснюється виховна функція родини, відбувається позитивний вплив на психіку та поведінку дитини. Це стимулює зростання попиту на квитки зі сторони батьків. Відвідування заходу всією родиною крім фінансової вигоди (зростання виручки, зростання сум сплачених податків) має і загальнодержавний соціальний ефект – залучення дорослого покоління до мистецьких, художній, історичний цінностей. У віці від 15-ти до 17-ти років підліток відвідує заклад або разом з батьками, або самостійно. Реалізується функція батьківського контролю, підліток привчається приймати самостійні рішення, в цей період відбувається закріплення ціннісних орієнтацій та правил поведінки людини на майбутнє.

Враховуючи сучасну ситуацію з народжуваністю в Україні, в державі щорічно народжується приблизно 400 тис. дітей. Населення України у віці від 3 до 14 років складає приблизно 5 млн., у віці від 15 до 17 років приблизно 1,4 млн. [Див. 197].

Сума коштів на відповідну програму розраховується за формулою:

$$Z = ((K\ (3\text{-}14) \times (S1 \times 12)) + ((K\ (15\text{-}17) \times (S2 \times 12)) \qquad (1.1)$$

де: Z – загальна сума витрат на реалізацію Програми; K (3-14) – кількість дітей у віці від 3 до 14 років; K (15-17) – кількість дітей у віці від 15 до 17 років; S1 – орієнтовна сума витрат на місяць на дитину віком від 3 до 14 років; S2 – орієнтовна сума витрат на місяць на дитину віком від 15 до 17 років.

Таким чином, сума коштів на реалізацію запропонованої програми складе:

$$Z = ((5000000 \times (S1 \times 12)) + ((1400000 \times (S2 \times 12));$$
$$Z = ((5000000 \times (50 \times 12)) + ((1400000 \times (80 \times 12));$$

$$Z = (5000000 \times (600) + (1400000 \times (960);$$
$$Z = 3000000000 + 1344000000;$$
$$Z = 4344000000.$$

Для забезпечення впровадження програми для дітей у віці від 3 до 14 років сума складе 3 млрд. грн., у віці від 15 до 17 років – 1,344 млрд. грн. на рік. Таким чином, річний бюджет загальнодержавної програми під умовною назвою "Майбутнє покоління" становитиме близько 4,344 млрд. грн. Наприклад, згідно із плановими показниками на 2018 рік це становить близько 0,44% від загальних видатків Державного бюджету України.

Важливим є те, що невикористані кошти протягом року будуть повертатись до відповідного бюджету, що стимулюватиме до якнайповнішого використання дотації учасниками програми, що позитивно впливатиме на підвищення попиту на продукцію сфери культури. Також частина цих коштів повернеться в бюджет у вигляді податків, але найголовнішим досягненням стане те, що з перших років життя людини, держава отримує можливість виховання високоморальної, духовної, освіченої, цілеспрямованої та відповідальної особистості. Така особистість зможе принести країні набагато більше користі, ніж людина, яка буде прагнути задовольняти лише свої першорядні потреби та ігноруватиме світову та вітчизняну культурну спадщину. Це є фундаментальним кроком до формування в українському суспільстві сприятливої та ефективної культури поведінки, виробництва та споживання.

З розвитком комерційної діяльності організацій культури, все більш помітну роль в їх фінансуванні почав відігравати банківський кредит. В європейському просторі держави сприяють в отриманні банківських позик, надаючи організаціям культури гарантії по кредитах. У Франції, Італії, Німеччині створені державні структури, які надають гарантії за кредитами різним суб'єктам сфери культури. Слід зауважити, що такі гарантії розповсюджуються переважно на суб'єкти комерційної діяльності. У Франції це завдання виконує Інститут фінансування кіно і сфери культури, утворений державними і приватними банками, у Великобританії – Національний фонд розвитку, що кредитує виробництво фільмів [10, с. 140].

Доцільним вважаємо використання зарубіжного досвіду в цьому напрямі та надання в рамках програми під умовною назвою "Майбутнє покоління" створення спеціального фонду для кредитування будівництва та реконструкції приміщень закладів сфери культури, придбання ними нового обладнання, виготовлення декорацій, реквізиту, костюмів, реконструкцію фойє, глядацьких та виставкових зал.

Для України цікавим є досвід країн, які пройшли або проходять шлях розвитку, аналогічний вітчизняному (Угорщина, Польща, Чехія, Словаччина й інші). Він свідчить про те, що держава, яка не в змозі належною мірою

фінансувати соціальну сферу, повинна рішуче реформувати соціальну політику за трьома головними напрямами [Докладно див. 307]:

- по-перше, це роздержавлення соціальної сфери та максимальне звільнення держави від функцій безпосереднього надання громадянам соціальних послуг з перекладенням цих обов'язків на некомерційні структури;

- по-друге, формування ринку соціальних послуг та сприяння розвиткові на цьому ринку конкуренції, внаслідок чого підвищується якість і знижуються витрати на виробництво цих послуг;

- по-третє, впровадження комплексної системи соціального замовлення, основою якого є принцип використання бюджетних та позабюджетних коштів, призначених для соціальних потреб, на фінансування не відомств і відповідних бюджетних установ, а цільових соціальних програм і соціальних проектів.

Економічна політика держави відносно розвитку мистецтва в Україні повинна забезпечувати економічні гарантії існування процесу постійного виробництва продукції організацій сфери культури, розвитку культурного та мистецького потенціалу. Держава може сприяти розвиткові сфери культури, встановлюючи через відповідні нормативні акти податкові пільги при фінансуванні закладів через систему юридичних чи приватних осіб, благодійних організацій, меценатів, спонсорів. На законодавчому рівні в багатьох країнах світу закріплена норма, коли кошти, спрямовані з благодійною метою до організацій сфери культури надають можливість меценату зменшити податкове навантаження на своє підприємство.

Державна політика у сфері культури багато в чому залишається інерційною, а бюджетна підтримка культури – недостатньою за обсягами, нечіткою за пріоритетами та недосконалою за механізмами. В бюджетних видатках на культуру надто низькою є частка видатків розвитку. Слабко стимулюється діяльність меценатів та інвесторів у сфері культури. Не набули значного розвитку інструменти державно-приватного партнерства у підтримці культурних ініціатив [235].

Можливою державною стратегією у сфері культури може стати нарощування обсягів бюджетної фінансової підтримки культури. Однак, такий варіант державної стратегії у сфері культури можна охарактеризувати як малоефективний. Інший, альтернативний варіант державної стратегії, полягає в орієнтації не на бюджетні кошти, а переважно на позабюджетні джерела фінансування – спонсорів, меценатів, на власні доходи сфери культури. Для цього слід посилити сприяння благодійникам та меценатам, а також потужніше підтримувати вітчизняних виробників культурної продукції. У такого підходу є позитивний потенціал, адже згадані механізми підтримки розвитку культури нині слабко використовуються в Україні, порівняно з розвиненими країнами Європи. Результативність цього підходу є обмеже-

ною – він спрацьовує лише для окремих, ринково-орієнтованих ділянок сфери культури. Окрім цього, кошти благодійників чи власні доходи не зможуть замінити бюджетної підтримки таким закладам культури як музеї, бібліотеки, клубні заклади, школи естетичного виховання. З огляду на вищевикладене, в якості оптимального варіанту державної стратегії розвитку культури на державному рівні пропонується така стратегія, що поєднуватиме позитивні елементи описаних варіантів. Це передбачає поєднання бюджетної підтримки сфери культури зі стимулюванням благодійництва, меценатства, підприємницької активності культурно-мистецьких закладів; поєднання реформи системи органів управління культурною сферою із запровадженням нових, конкурсних і прозорих механізмів фінансування культурно-мистецьких проектів [235].

Держави, які проводять зважену політику в сфері культури в періоди кризи, швидко та з мінімальними втратами можуть досягати успіхів у проведенні економічних, політичних і соціальних реформ. Нині очевидним є той факт, що недоліки у сфері культури заважають подальшим економічним, соціальним і політичним перетворенням в період становлення ринкових відносин в Україні.

Таким чином, державна політика у сфері культури має бути спрямована на збереження національної мистецької спадщини, підтримку академічних напрямків мистецтва, сприяння підвищенню мистецького професіоналізму, підтримку та відродження масової мистецької освіти, заохочення молодих митців, матеріально-технічне переоснащення мистецької сфери, популяризацію українського мистецтва у світі [289], а основними завданнями розвитку сфери культурних послуг в Україні мають стати реальне збереження та примноження культурних надбань, гарантування свободи творчої діяльності, доступність культурних цінностей, усіх видів культурних послуг та культурної діяльності для кожного громадянина, забезпечення дієвих умов для творчого розвитку особистості, підвищення культурного рівня та рівня естетичного виховання громадян.

Всі культурно-освітні установи функціонально пов'язані, а тому ефективною має бути система територіальних комплексів культурного обслуговування населення, об'єднаних єдністю зони обслуговування та спільністю наявних ресурсів. Реалізація цих завдань сприятиме розвиткові соціального захисту населення, загартовуванню духовних цінностей українського суспільства та його національної самосвідомості.

Досягненню соціально-орієнтованих цілей сприятиме зростання активів підприємств, організацій та установ сфери культури, розвиток творчого підходу до вирішення нагальних проблем, покращення якості послуг, активне освоєння інновацій, зменшення відтоку кадрів, зміцнення солідарності в колективі, зростання позитивної репутації закладів сфери культури в суспільстві.

1.4. Специфіка умов господарювання в сфері культури в Україні

Розвиток сучасного суспільства не можна оцінювати лише з позицій економічної раціональності та ефективності функціонування його інституційних одиниць, оскільки економічні та господарські відносини нерозривно пов'язані з соціальними, культурними відносинами та безпосередньо залежать від наявного стану суспільної свідомості. Переоцінити важливість розвитку соціально-культурної сфери та прямий і опосередкований вплив сфери культури на усі грані розвитку суспільства не можливо. Головні цілі діяльності в сфері культури розташовані в соціальній площині, де мета функціонування відповідних закладів полягає в досягненні певного соціального ефекту в суспільстві, на відміну від економічної площини, де мета діяльності підпорядкована меті отримання прибутку. На перший погляд, подібні цілі є доволі досяжними і такими, що не суперечать одна одній. Але, подібна "подвійність" далеко не завжди є досяжною для сфери культури. Характеристики подібної специфіки та унікальності функціонування суб'єктів сфери культури яскраво проявляються, підчас дослідження умов господарювання організацій, підприємств та установ мистецької царини.

Бюджетні проблеми були і залишаються для сфери культури в Україні чи не найголовнішими. Досліджуючи світовий досвід бюджетного фінансування соціально-культурної сфери можна виділити дві групи країн, які застосовують принципово різні підходи до механізмів бюджетного фінансування соціально-культурної сфери.

Перша група країн має соціально орієнтовану економіку, що характеризується високим рівнем податків та соціальною спрямованістю видатків бюджетів різних рівнів. Характерною особливістю цих країн є те, що їх соціально-економічні системи налаштовані працювати на досягнення соціальної злагоди, високого рівня життя переважної більшості населення (Швеція, Німеччина, Данія, Австрія, Іспанія). Ця модель може ефективно функціонувати лише за умов високого рівня соціалізації національного доходу, акумуляції державою великих фінансових ресурсів. Взяти подібну моделі бюджетного фінансування соціально-культурної сфери за основу при впровадженні моделі бюджетного фінансування сфери культури в Україні не може через брак фінансових ресурсів, хоча ця модель якнайбільше відповідає менталітету українського суспільства, бо базується на таких принципах, як соціальна справедливість, солідарність, колективізм).

Друга група країн має ліберальну економіку, тобто нижчий рівень податків та менший рівень соціальних видатків з бюджету. Фінансування соціальної сфери відбувається за умовно-залишковим принципом, при якому держава бере на себе виконання тих функцій, які належним чином не виконує ринок (США, Канада) [Докладно див. 307].

Таким чином, на основі аналізу бюджетного фінансування соціально-культурної сфери виділяють "соціально орієнтовану" та "ліберальну" моделі бюджетного фінансування соціально-культурної сфери. Вони відрізняються між собою рівнем та складом соціальних видатків. Так, в середньому в розвинутих країнах світу частка соціальних видатків у валовому внутрішньому продукті дорівнює приблизно 25%, в тому числі в США – 21%, а в Японії – близько 18%. З європейських країн Греція та Швейцарія відстають від середнього рівня, решта ж європейських країн його випереджають. Питома вага соціального бюджету в них становить 30% [307], з яких значна частина направляється на фінансування сфери культури.

Згідно Закону України "Про Державний бюджет на 2017 р." видатки на сферу культури у порівнянні із видатками на інші сфери національної економіки мали незначну питому вагу, що відображено на рисунку 1.8.

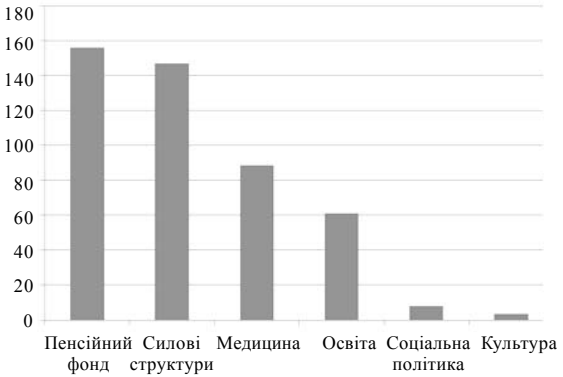

Рис. 1.8. Видатки Державного бюджету України на 2017 р. (у млрд. грн.)

Джерело: побудовано автором за даними [105].

Незважаючи на декларовану побудову в Україні соціально-орієнтованої економіки, в державі продовжує переважає ліберальна модель побудови бюджетної політики по відношенню до сфери культури, яка в певних прикладах продовжує фінансуватись за "залишковим" принципом та не має суттєвої частки у загальних видатках державного бюджету. Загальні бюджетні проблеми держави істотно впливають на фінансування всіх сфер господарства і сфера культури гостро відчуває на собі негативні наслідки звуження фінансування державного сектору

Наприклад, у 2008 р. (цей рік свідомо взятий нами для аналізу як передкризовий) на підтримку та розвиток сфери культури були передбачені витрати на суму 1030,5 млн. грн. При цьому сума коштів, виділених з дер-

жавного бюджету, майже вдвічі була збільшена в порівнянні з 2007 р. [104]. У 2008 р. (на наш погляд, найкращому році з точки зору фінансування сфери культури, бо у 2005-2008 рр., вдалося добитися безпрецедентного збільшення бюджетних видатків на культуру [235]) витрати бюджету були спрямовані на: збереження та відтворення національної культурної спадщини, розвиток музейної справи, збереження та поповнення бібліотечних, архівних фондів (411 млн. грн.); розвиток національного театрального, музичного та циркового мистецтва (365,8 млн. грн.); розвиток національного кінематографа (51,8 млн. грн.); розвиток та вживання української мови (21 млн. грн.); проведення заходів щодо виявлення та підтримки творчо обдарованих дітей та молоді (8,8 млн. грн.); придбання здобутків драматургії, музичного та образотворчого мистецтва (12,8 млн. грн.); стимулювання молодих діячів у сфері театрального, музичного, образотворчого мистецтва та кінематографа (1 млн. грн.); підтримку статутної діяльності національних творчих союзів (365,8 млн. грн.); проведення державної підтримки розвитку туризму (25,1 млн. грн.).

Однак, для здійснення повноцінної діяльності в сфері культури, реалізації нею всіх своїх функцій, цього рівня фінансування було недостатньо. Вже з 2009 р. в умовах прояву кризових явищ, державні витрати на фінансування сфери культури скоротились до мінімуму.

Провідні країни світу джерела фінансування для вирішення соціальних завдань шукають, зазвичай, тільки в місцевому та державному бюджеті без урахування інших можливостей. Специфіка фінансування сфери культури поділяє їх на два типи: суб'єкти, що працюють і розвиваються за рахунок власних ресурсів і орієнтовані на госпрозрахунок, та за основну мету своєї діяльності мають отримання прибутку; суб'єкти, які здійснюють свою діяльність за рахунок централізованих, територіальних і колективних суспільних фондів споживання.

Останнім часом в Україні відбулося різке скорочення розмірів безкоштовного і пільгового обслуговування населення підприємствами і установами бюджетної сфери при одночасному зниженні витрат держави на утримання об'єктів соціальної інфраструктури. У кризових умовах бюджет не здатний в повному обсязі взяти на себе витрати на утримання соціальної сфери, а повністю перейти на самофінансування об'єкти соціальної інфраструктури не можуть. Таким чином, представляється доцільним співіснування декількох форм фінансування, заснованих і на державному фінансуванні, і на самофінансуванні суб'єктів соціально-культурної сфери [Див. 44, с. 425-426].

Слід зауважити, що у бюджеті України на 2017 р. заплановано збільшення витрат на Міністерство культури на 25,5% (по відношенню із 2016 р.) до 3,354 млрд грн. З них 1,5 млрд грн. планується виділити на розвиток вітчизняного кіно, 647,35 млн грн. – на підтримку національних театрів, 12,3 млн грн. – на

музей Небесної Сотні і архів Українського інституту національної пам'яті [236]. А у 2016 р. державою вперше було задекларовано впровадження механізмів фінансування сфери культури не по залишковому принципу.

Окремою складною проблемою для сфери культури є низький рівень оплати праці. Якщо досліджувати закордонний та вітчизняний рівні заробітної платні, то погодинна оплата праці серед країн-учасниць Європейського Союзу коливається в межах 4-40 євро, в Україні ж погодинна оплата праці становить близько 0,3-0,4 євро.

Ситуація з оплатою праці у сфері культури ще більш складна, бо рівень оплати праці в цій сфері у рази менший ніж, наприклад, у робітників промисловості. Це сприяє відтоку професійних кадрів та їх трудовій міграції за кордон.

Таблиця 1.1

Середньомісячна заробітна плата в Україні за видами економічної діяльності станом на грудень 2017 р.

Вид економічної діяльності	Грн.
Авіаційний транспорт	31088
Фінансова та страхова діяльність	12865
Професійна, наукова та технічна діяльність	10039
Державне управління та оборона	9372
Промисловість	7631
Оптова то роздрібна торгівля	7631
Наземний та трубопровідний транспорт	7183
Будівництво	6251
Освіта	5857
Сфера творчості, мистецтва та розваг	5774
Сільське господарство	5761
Функціонування бібліотек, архівів, музеїв	5464
Охорона здоров'я	5023
Поштова діяльність	3851

Джерело: складено автором за даними [259].

На жаль, Державна служба статистики України подає інформацію щодо показників діяльності в сфері творчості та мистецтва разом з групуванням показників діяльності суб'єктів, які працюють у сфері розваг, що не дає чіткого уявлення саме про рівень заробітної плати у сфері мистецтв [Див. 211].

У зарубіжних країнах сфера культури традиційно користується значними податковими преференціями, що пов'язано зі специфікою творчої праці та особливою суспільною значимістю створюваного нею продукту. Податкові методи фінансування культури стали ще ширше застосовуватися, коли різке погіршення стану бюджетів в країнах світу призвело до певної переор-

ієнтації їх державної політики від прямих до непрямих інструментів регулювання економіки. Система податкових пільг, зазвичай, поширюється як на окремих працівників і виробників товарів і послуг, так і на фінансових "донорів" культури [10, с. 140] з метою державної підтримки розвитку сфери культури, особливо закладів мистецького напряму.

Мистецтво (як складова культури) – одна з форм суспільної свідомості, вид людської діяльності, що відображає дійсність у конкретно-чуттєвих образах відповідно до певних естетичних ідеалів. Мистецтво – це така сфера людської діяльності, яка "пов'язує особистість з особистістю" [324]. Мистецтво існує не лише для розваги та відпочинку, але і формує світогляд людини. В свою чергу, видом мистецтва, в якому якнайяскравіше розкриваються усі суперечності сучасного часу та внутрішнього світу особистості, є театральне мистецтво. Яскраво демонструє унікальність умов господарювання та еклектичність цілей своєї діяльності саме сфера театрального мистецтва.

Як провідник у суспільство моральних і духовних цінностей, театр, в першу чергу, мусить сприяти розвитку в суспільстві гуманітарних цінностей, загальноприйнятих норм поведінки, етики, залучати та знайомити суспільство із досягненнями вітчизняного та зарубіжного театрального мистецтва. За допомогою мистецтва людина може "приміряти" до себе різні ситуації, образи та емоції, зробити свою картину світу багатшою та більш насиченою. Звертаючись до літератури, музики, образотворчого або пластичного мистецтва, люди "виходять" за межі свого буденного життя, дістають можливість вдосконалювати свою власну картину світу, доповнюючи її, людина може набагато ефективніше діяти в житті [324, с. 2].

В науковій літературі мистецтво досліджується як певна соціокультурна цілісність, яка вирішує, поміж іншим, також і проблеми власного соціального функціонування, а на сьогодні – й просто виживання [318, с. 230].

Нині театр є різновидом культурного дозвілля. Дозвілля є вагомим фактором соціалізації особистості, в його межах активно діють психологічні та соціально-педагогічні механізми соціалізації. Спілкування глядача та театру визначається такою духовно-практичною діяльністю, в якій реалізується цілий комплекс духовних потреб людини, і, перш за все, потреба в мистецтві.

Внаслідок того, що в спілкуванні глядача з театром реалізується цілий набір потреб сучасної людини, задовольняються різноманітні запити та прагнення особи, характер спілкування театру з глядачем багато в чому визначається художньою потребою суспільства в цілому. Ця потреба щільно пов'язана із соціальними функціями театру.

Завдяки повноцінній театральній комунікації усвідомлюються вади змісту та стилю спілкування людей у суспільстві, відбувається емоційна та соціальна розрядка, зменшується соціальна напруженість, зростає згуртованість і со-

лідарність суспільства. Театр впливає на формування не тільки духовної структури: потреби, інтереси, мотиви, переконання, – а й на такі риси взаємодії з суспільством як самосвідомість, ціннісні орієнтації, соціальні відносини.

Театр як мистецтво колективне за своєю природою, привертає людей до співпереживання та співпраці. Звичайно, театр не можливо зрівняти з кінотеатром, але завдяки розвитку кінематографа, підвищенню ролі кіно та мережі Інтернет, в Україні театр поступово втрачає відвідувача. Нині театр стає для глядача переважно засобом розваги, відпочинку, та, значно меншою мірою, засобом отримання естетичної насолоди, пізнання життя, самовиховання. Попри це театр продовжує виконувати потужну пізнавальну, інформаційну, виховну, ідеологічну, світоглядну, комунікативну функції. Їх реалізація має сприяти досягненню соціальної мети театру, яка втілюється засобами пов'язаними зі створенням, публічним виконанням, показом, поширенням та збереженням творів театрального мистецтва, забезпеченням умов для розвитку театральної творчості, підготовкою професійних кадрів, пропагандою кращих зразків театрального мистецтва [120].

Під час здійснення гастрольних поїздок театр виконує свою освітянську місію, яка формує позитивну репутацію не тільки театру, але і впливає на імідж міста, регіону, держави, яку представляє театральний колектив.

Чи можливо досягати поставленої соціальної цілі та паралельно ставити мету отримання прибутку? Допомогти відповісти на це питання може аналіз сучасних організаційно-управлінських та господарських умов функціонування в сфері культури, а саме в царині театрального мистецтва.

Розвиток ринкових відносин в Україні сприяв формуванню принципово нових умов діяльності для підприємств, організацій, установ, у тому числі й для сфери культури. Разом зі сферою матеріального виробництва, перед сферою театрального мистецтва гостро постало питання успішної діяльності в умовах нової конкурентної боротьби. За цих обставин суб'єктам, які працюють у сфері культури, треба вирішувати складне завдання, що полягає в поєднанні їх соціальної та економічної ефективності.

Досліджуючи господарські аспекти розвитку соціально-культурної сфери, можна виділити головні проблеми зазначеного питання, що знаходяться, так би мовити, "на поверхні". Одна з гострих проблем сучасного розвитку сфери культури полягає у тому, що специфіка функціонування та система управління та адміністрування в сфері культури не дозволяють в повній мірі використовувати ними можливість зміцнення своєї матеріально-технічної бази за рахунок розвитку ефективного фінансового менеджменту, диверсифікації фінансових ресурсів, пошуку додаткових джерел фінансування. Такий висновок можна зробити, виходячи з того, що театральні установи, в першу чергу, державної (комунальної) форми власності, мають доволі складне фінансове та матеріальне становище. Подібна ситуація уск-

ладнюється завдяки вкрай низькому рівню бюджетного фінансування, яке продовжує залишатись для суб'єктів сфери культури основним джерелом надходження фінансових ресурсів.

Українські театри мають глибоке історичне коріння, та широко відомі видатними фундаторами українського та світового театрального мистецтва. За часів Радянського Союзу сфера культури мала набагато краще фінансування. Сучасна Україна має значно скромніші обсяги валового внутрішнього продукту, розмір доходної частини бюджету, розмір видатків на сферу культуру тощо (обсяг валового внутрішнього продукту України 2015 р. склав 62,4% від показника 1990 р.) [167]. У таких умовах, за ліквідації одного зі стаціонарних репертуарних театрів, створити новий рівноцінний буде надзвичайно складно. Для того, щоб не викликати негативні наслідки для суспільства, державні витрати на культуру не повинні становити нижче, ніж 6% валового внутрішнього продукту. В Україні цей показник довгі роки коливається на рівні 1% [135, с. 17].

Посилює таку складну ситуацію норма Податкового Кодексу України [225], згідно з якою до переліку заборонених видів економічної діяльності для платників єдиного податку включено такий вид економічної діяльності як "Діяльність з організації та проведення гастрольних заходів".

Згідно статті 91 розділу 1 "Загальні положення" Податкового кодексу України не можуть бути платниками єдиного податку суб'єкти господарювання (юридичні особи та фізичні особи-підприємці), які здійснюють: діяльність з організації, проведення азартних ігор, лотерей, парі; обмін іноземної валюти; виробництво, експорт, імпорт, продаж підакцизних товарів; видобуток, виробництво, реалізацію дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, у тому числі органогенного утворення; видобуток, реалізацію корисних копалин, крім реалізації корисних копалин місцевого значення; діяльність у сфері фінансового посередництва; діяльність з управління підприємствами; діяльність з надання послуг пошти (крім кур'єрської діяльності) та зв'язку (крім діяльності, що не підлягає ліцензуванню); діяльність з продажу предметів мистецтва та антикваріату, діяльність з організації торгів (аукціонів) виробами мистецтва, предметами колекціонування або антикваріату; діяльність з організації, проведення гастрольних заходів; здійснення технічних випробувань та досліджень, діяльність у сфері аудиту, яка здійснюється фізичними особами-підприємцями; оренда земельних ділянок, загальна площа яких перевищує 0,2 гектара, житлових приміщень та/або їх частин, загальна площа яких перевищує 100 квадратних метрів, нежитлових приміщень (споруди, будівлі) та/або їх частини, загальна площа яких перевищує 300 квадратних метрів; яка здійснюється фізичними особами-підприємцями; діяльність страхових брокерів, банків, кредитних спілок, ломбардів, лізингових компаній, довірчих товариств, страхових компаній, уста-

нов накопичувального пенсійного забезпечення, інвестиційних фондів і компаній, реєстраторів цінних паперів.

Наявність заборони стосовно такого виду економічної діяльності як "Діяльність з організації, проведення гастрольних заходів" робить майже неможливим розвиток малого підприємництва у сфері театрального мистецтва, оскільки організація та проведення гастрольних заходів є обов'язковою умовою здійснення творчої та господарської діяльності театрів, засобом отримання додаткових обігових коштів. Під час гастролей театральні установи виконують свою освітянську місію, формують позитивну репутацію не тільки театру, але і впливають на імідж регіону або держави, яку представляє театральний колектив.

З огляду на те, що суб'єкти сфери культури в окремих випадках є підприємствами малого бізнесу, то з метою їх розвитку вважаємо необхідним внесення змін до Податкового Кодексу України, а саме: вилучити з переліку заборонених видів економічної діяльності для платників єдиного податку такий вид економічної діяльності, як "Діяльність з організації та проведення гастрольних заходів" (збереження цієї законодавчої норми звужує реалізацію функції сфери театрального мистецтва (особливо освітньої)); з метою зменшення ціни та зростання попиту на продукцію сфери культури, звільнити суб'єкти сфери культури від сплати податку на додану вартість.

Інша проблема розвитку сфери культури – це тиск з боку комерційних структур, які зацікавлені в майні, земельних ділянках, що належать до сфери культури. Наведемо лише декілька прикладів з дослідження ситуації у м. Харкові, в одному з найбільш "театральних" міст України з яскравою театральною історією:

- У 2006 р. Харківській обласний театр музичної комедії (оперета) опинився на межі свого закриття у зв'язку з претензіями комерційної структури на будівлю театру (Театр є першим музичним театром в Україні).

- Харківський обласний театр для дітей та юнацтва теж постав перед проблемою призупинення своєї діяльності на невизначений термін у зв'язку із проблемами, які стосувались його діяльності у відведеному для театру приміщенні.

- Харківський будинок актора імені Л. Сердюка відстояв своє право на існування попри намагання комерційних структур отримати його площі (Харківський будинок актора є єдиним (з двох, які лишилися в Україні), де існує можливість публічного показу вистав на сцені).

- У 2007 р. в м. Харків постало питання про приватизацію першого в країні стаціонарного кінотеатру, який нині демонструє, так би мовити, "некасове кіно" – аматорське, короткометражне, некомерційне. Звичайно, коли у власника існує брак коштів на утримання свого майна, він, природно, намагається його позбутися з вигодою для себе. В даному випадку кінотеатр не

здатний принести прибуток своїм власникам, які не бажають витрачати кошти на утримання неприбуткової організації. За сучасних умов, на жаль, майже завжди при прийнятті відповідного рішення перемагає принцип "прибуткової доцільності". Органи місцевого самоврядування відмовились від утримання майже всіх кінотеатрів комунальної форми власності.

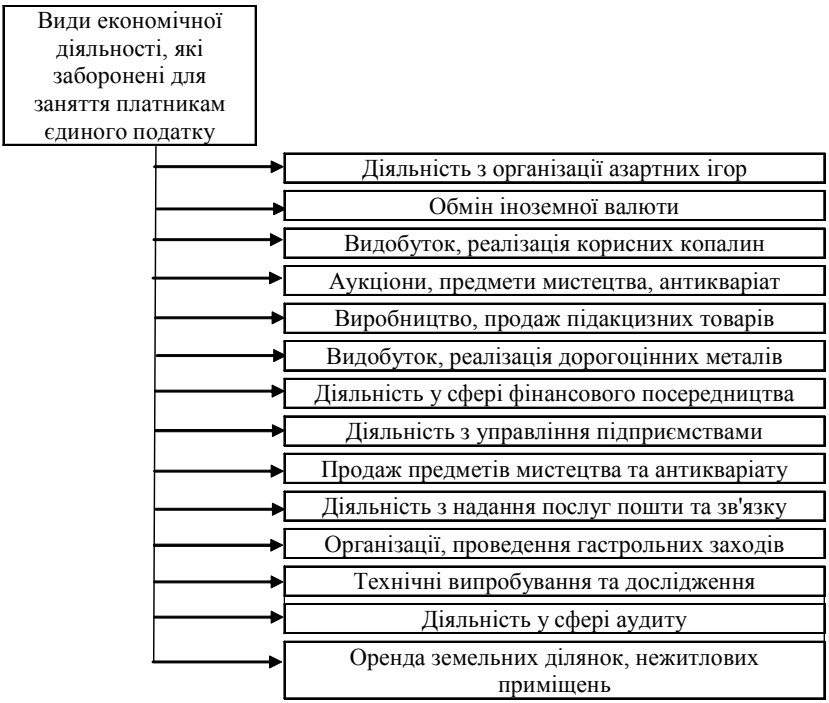

Рис. 1.9. Види економічної діяльності, які заборонені для заняття платникам єдиного податку

Джерело: побудовано автором за даними [225].

- Харківський академічний обласний театр ляльок імені В. Афанасьєва розташовується у центрі міста, в привабливому для комерційної діяльності районі міста. Зала театру невелика, а його діяльність не приносить великих фінансових надходжень. Вже неодноразово лунали пропозиції об’єднання цього театру з Харківським обласним театром для дітей та юнацтва.

- Впродовж тривалого терміну Харківський державний академічний російський драматичний театр імені О.С. Пушкіна не мав свого приміщення. Здебільшого, причиною цього була несприятлива економічна ситуація в країні та відсутність відповідного фінансування.

- Харківський державний український драматичний театр імені Т.Г. Шевченка має будівлю у центрі міста, яка потребує, принаймні, зовнішньої косметичної реставрації.

- Харківський національний академічний театр опери та балету імені М.В. Лисенка, завдячуючи своїм насправді гігантським розмірам, має можливості надавати приміщення замовникам для проведення фестивалів, ярмарок, концертів та завдяки цьому має стале фінансове забезпечення, але і цей театр можуть об'єднати з Харківським обласним театром музичної комедії.

- У 2006 р. гостро постало питання про звільнення будівлі Харківського обласного палацу дитячої та юнацької творчості та переведення всіх його структурних підрозділів в один зі "спальних" районів міста (Палац є першим подібним закладом у колишньому СРСР, де у 1936 р. вперше було проведено масове дитяче новорічне свято з прикрашанням ялинки). Палац має великі площі, розташовані у центрі міста, які інвестор мав намір придбати, та на місці будівлі створити новий розважальний комплекс.

Формування відповідного іміджу підприємства або організації у свідомості суспільства є обов'язковою умовою успішного розвитку як комерційного підприємства, так і некомерційної установи. Сучасні умови господарювання змушують різні організації піклуватися про своє місце у суспільстві, громадську думку, витрачати зусилля на підтримку та розвиток позитивного іміджу своєї установи. Організації сфери культури ігнорують подібні питання, мотивуючи це відсутністю коштів. В Україні немає жодного прикладу пом'якшення податкового навантаження на подібні заклади, або впровадження їх пільгового кредитування.

Інвестори неохоче інвестують кошти в театр, бібліотеку або музей. Інвестор радше докладе великих зусиль для приватизації промислового або торгового підприємства, аніж буде намагатися приватизувати суб'єкт сфери культури та в подальшому зберегти профіль його діяльності. Боротьба інвесторів за право вкладати кошти в суб'єкт сфери культури відсутня, що свідчить про повну незацікавленість з боку інвесторів подібними проектами, незважаючи на голосні тези про "важливість розвитку культури в нашому суспільстві". Як зауважує А. Колот "В умовах аномальної майново-прибуткової диференціації суспільства та безпрецедентного економічного і політичного впливу олігархічних кланів на формування і реалізацію соціальної політики розмови про "соціальну державу", "соціальний бюджет", "соціальний діалог" придбали всі риси соціальної демагогії" [Докладно див. 141, с. 150].

З іншого боку, чи можна безконтрольно приватизувати існуючі державні суб'єкти сфери культури? Існує велика вірогідність, що комерційні структури можуть переорієнтувати діяльність закладів сфери культури з соціальних на нові комерційні цілі. Це важливий аспект державної політики в сфері культури. Хоча, на відміну від державних структур, які функціонують

у соціально-культурній сфері, комерційний сектор, володіє великою гнучкістю та динамізмом, здатний швидко створити розгалужену виробничу інфраструктуру, яка дозволить заповнити дефіцит у відповідних послугах сфери культури [131]. Дослідники називають основні негативні тенденції, що характеризують сферу культури на сучасному етапі розвитку суспільства:

- збільшення відстані між інноваційним потенціалом культури та масовою здатністю його засвоєння й використання у щоденній соціокультурній практиці;

- подальша тенденція соціального розшарування через диференціацію в доходах населення за такими показниками як: образ і стиль життя, соціальна ідентичність, соціальний статус та соціальна позиція;

- посилення процесів розмивання духовної самобутності української культури (небезпека її вестернізації, втрата історико-культурної самобутності окремих територій та малих містечок; уніфікація звичаїв, традицій та стилю життя; стандартизація культурних запитів внаслідок масованого тиражування західних зразків);

- зменшення показників духовного життя суспільства (зростає відстань між спеціалізованим та побутовим рівнями культурного розвитку, що призводить до падіння художнього смаку, зменшення вимог до художнього рівня творів літератури, кіно, музики), переорієнтація масової свідомості з духовних, гуманістичних цінностей на цінності матеріального благополуччя та гедонізму;

- надмірна комерціалізація соціально-культурного життя, яка призвела до зменшення безплатних соціально-культурних послуг, зміщення пріоритетів культури із змістової складової на отримання прибутку. Це обумовило стандартизацію культурних запитів, уніфікацію звичаїв, традицій, способу життя (особливо міського населення) за зарубіжними зразками, значну втрату національно-культурної ідентичності, нівелювання культурної індивідуальності, розвиток споживацтва [245].

На нашу думку, найбільш небезпечними сучасними тенденціями є розвиток в українському суспільстві принципів гедонізму та споживацтва – надання пріоритетного значення фізичним задоволенням та ототожнення особистого щастя з купівлею і споживанням матеріальних цінностей.

Це дозволяє зробити висновок, що існуюча модель управління, фінансування, маркетингової політики в сфері культури не може задовольнити декларовані інтереси держави. Закриття, наприклад, установ театрального мистецтва породжує великі негативні соціальні ефекти. Закриття театру – це втрата багатьох робочих місць, негативні наслідки публічного перепрофілювання установи, погіршення іміджу міста, серйозний соціальний опір з боку працівників цих установ, формування негативного уявлення про владу. Саме з цих причин нині не відбувається такого масового скорочення чисельності театрів, як, скажімо, закладів бібліотечної справи.

Таким чином, першорядними управлінськими та соціально-економічними проблемами розвитку підприємств, організацій та установ сфери культури в Україні є: низький рівень інформатизації; нестача фінансових ресурсів та профільних фахівців; низький рівень оплати праці та соціального статусу працівників, що негативно позначається на мотивації праці та заважає залученню молодих талановитих спеціалістів; відсутність дієвого законодавчого механізму для адаптації до ринкових умов та масштабної державної програми розвитку сфери культури; несприятливе податкове законодавство; відсутність систематичного впровадження новітніх методів управління; ігнорування маркетингових методів розширення збуту.

Сфера культури відрізняється специфічною формою функціонування, що проявляється в необхідності збалансованого регулювання їх діяльності з боку держави та фінансування як державними коштами, так і коштами з інших альтернативних джерел. Така необхідність виникає, насамперед, через позитивні зовнішні ефекти культурної діяльності, а також через різні зовнішньоекономічні причини суспільної підтримки сфери культури [315, с. 211].

Історичний досвід розвитку сфери культури в ринкових умовах дозволяє зробити висновок про обмежений характер дії ринкових регуляторів у цій сфері. Можливість здійснення творчої та господарської діяльності за ринковими принципами для більшості суб'єктів сфери культури є дуже обмеженою та проблематичною. В сучасних умовах розвитку національного господарства України багато хто з них зіштовхується з проблемами не розвитку, а виживання.

Сучасна соціально-економічна ситуація змушує сферу культури ставати на рейки ринкових відносин та шукати шляхи забезпечення свого існування в умовах жорсткої конкуренції та "примату" економічної доцільності суб'єктів національної економіки. В таких умовах послуга актора, бібліотекаря тощо, що сама по собі є результатом кропіткої творчої роботи, стає продукцією, яку необхідно реалізувати з найбільшою ефективністю для виробника. У цьому контексті фахівець повинен вміло досліджувати та аналізувати ринок культурних послуг, вміти донести до широкої аудиторії зміст того чи іншого заходу, активно проводити маркетингові дослідження та обирати саме той засіб рекламної кампанії, який принесе найефективніші результати.

Крім орієнтації на бюджетне фінансування, керівникам сфери культури необхідно розробляти та впроваджувати плани залучення коштів з різних джерел, формувати стратегію інвестиційної привабливості та впроваджувати принципово нові інвестиційні проекти. Однак, у цьому випадку перед керівниками закладів сфери культури постане складна проблема. Ця проблема пов'язана з можливою загрозою, яка криється в перемозі принципів економічної ефективності над соціальною. Коли бажання отримати прибуток перевищить мету

соціальної ефективності, а заклад сфери культури перетвориться на суто комерційний проект, тоді сформується добре підґрунтя до розвитку такого явища як "масова культура", яка в багатьох своїх проявах не є орієнтиром та взірцем кращих досягнень світової та вітчизняної культури та мистецтва.

"Масова культура" формує свідомість великого прошарку населення, впливає на рівень правопорушень та злочинності в набагато більшому масштабі. Пропаганда насилля, яку несе в собі масова культура сучасного світу, вже змалку на психологічному рівні закладає ґрунт. Насильство стало "культурним феноменом", тому людина, яка бачить постійні прояви насилля на екрані, не бачить перешкод втілювати його в житті. Звідси, підвищення рівня правопорушень та злочинності серед підлітків та молоді [144, с. 56].

Завдання сучасних управлінців сферою культури, полягає у ефективному поєднанні принципів соціальної ефективності з компонентами комерційної діяльності, які повинні сприяти зміцненню фінансово-матеріального становища сфери культури, подолання соціально-економічних проблем її розвитку.

Таким чином, проблеми, що накопичились у сфері культури, охоплюють економічні, соціальні, матеріально-технічні аспекти її функціонування, а також ключові елементи державної культурної політики – законодавчі, фінансові, адміністративні, інституційні.

Аналіз накопичених у сфері культури проблем свідчить про їх комплексний характер, що спричинений поєднанням економічних, соціальних, правових та інших факторів. Тому їх вирішення потребує не тільки належного бюджетного фінансування сфери культури, але і удосконалення механізмів фінансової підтримки, формування сприятливої правової бази, поліпшення системи управління, підвищення рівня менеджменту в закладах культури [235].

Розвиток та найбільш повна реалізація людського потенціалу можливі за умови вдосконалення духовних, моральних якостей людини. Сфера культури повинна мати більшу значущість для сучасного українського суспільства. На жаль, суспільна установка на всюдисущість сучасного ринку нівелює значення сфери культури, яка відтісняється на другорядні позиції та, іноді, повністю втрачає свою вагу, знищуючись приматом речовинно-економічної вигоди. Тому, аналіз умов і особливостей розвитку сфери культури залишається пріоритетним напрямком наукових досліджень.

В умовах українських реалій, соціально-культурному розвитку людини приділяється другорядна увага. Духовно-моральні чинники розвитку суспільства продовжують стрімко втрачати своє значення та свою вагу для більшості пересічних громадян України.

Сучасна кризова ситуація в сфері культури характеризується зниженням потреб в традиційних видах мистецтва, певною втратою інтересу до вітчизняної культури та збільшенням потреби в продукції масової культури різних жанрів [200]. З 1990-х років сфера культури на пострадянському просторі

переживає фінансові труднощі, посилені відсутністю реформ в системі управління та фінансування. Значна кількість клубів і будинків культури, бібліотек, кінотеатрів, особливо в селах і малих містах, починаючи з 90-х років XX ст. були закриті або перепрофільовані [200]. Їх діяльність гальмується практично повною відсутністю законодавчої підтримки елементів відповідної соціальної інфраструктури [233, с. 12].

В умовах багатовекторності цілей діяльності закладів сфери культури, важливого значення набуває необхідність усвідомлення того, що "зароблянн" грошей, отримання прибутку, не повинно бути метою діяльності в сфері культури, а може виступати лише як засіб досягнення цілей та реалізації суспільно-моралісної функції. В сфері культури економічна функція обов'язково має бути суворо підпорядкована суспільно-моралісній функції.

РОЗДІЛ 2

ТРАНСФОРМАЦІЯ РЕАЛІЗАТОРІВ ФУНКЦІЙ КУЛЬТУРИ ЯК ПЕРЕДУМОВА УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ СФЕРИ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ

2.1. Особливості процесу виробництва, результату праці та ціноутворення в сфері культури

В країнах, які здійснюють структурні перетворення в соціальній, політичній та економічній сферах, зокрема і в Україні, становище сфери культури суттєво змінилось. Вони опинились у нових, специфічних, не завжди сприятливих для себе умовах розвитку, та значна їх частина взагалі ризикує зникнути з українського ринку.

Нині зростає потреба сфери культури в самостійному забезпеченні ефективного виробництва та продажу своєї продукції. Складність проблеми полягає як в організації ефективного процесу виробництва, так і у формуванні відповідних потреб в суспільстві. В сучасному українському суспільстві спостерігається тенденція до зниження зацікавленості, особливо, молодого покоління, до художніх, естетичних цінностей. Це вкрай негативно впливає на кількість споживачів послуг сфери культури. Дослідники розрізняють зовнішні та внутрішні причини і передумови, які стримують реалізацію цих потреб або породжують "забуття" сфери культури пересічним споживачем. До зовнішніх причин відносять матеріальні та організаційно-побутові проблеми, відсутність інтересу до проблем розвитку сфери культури в колі свого спілкування. Суб'єктивними (особистісними, внутрішніми) причинами найчастіше називають втомленість після роботи та естетичну непідготовленість.

Попри те, що одним із критеріїв зрілості суспільства дослідники визнають різноманіття та розвиненість існуючих у ньому соціальних інституцій, здатних надійно, на професійному рівні, задовольняти різні потреби індивідів та соціальних груп, на жаль, наукові розробки та положення, що досліджують проблеми розвитку суб'єктів соціальної сфери, сфери культури та мистецької царини (А. Гальчинський [58], М. Горожанкіна [62], Г. Задорожний [95], Ю. Ключко [135], А. Колот [141], Ю. Помпєєв [226], С. Шишкін [315], М. Шустров [122], Л. Яковенко [326]) залишаються майже без уваги з боку сучасних керівників-практиків в сфері культури.

Аналізуючи сучасні проблеми розвитку сфери культури А.П. Марков стверджує: "Культура починає втрачати функції соціальної регуляції, суспільної консолідації та духовно-морального самовизначення людини, наближаючись до стану, який в соціології характеризується поняттям аномії, тобто неунормованості, дисфункціональності. Цінності та норми, що складали моральну вертикаль та духовний стрижень вітчизняної культури, сьогодні нестійкі, розмиті, суперечливі" [171, с. 76-77].

Для гармонійного розвитку особистості, населення має бути забезпечено певним комплексом культурно-мистецьких послуг. Держава мусить проводити ефективну політику у сфері культури. Держава прагне опікати цю сферу, але не забезпечує їй необхідних умов для сталого розвитку, водночас, не даючи відповідних стимулів для її самостійного господарювання.

Об'єктивною причиною складного становища у сфері культури є трансформаційні процеси, що відбувались в українському суспільстві в роки незалежності, зокрема, перехід до економіки ринкового типу. Це гостро проявилось у сфері культури – з одного боку, в занепаді успадкованої від радянської доби культурно-мистецької інфраструктури та системи управління нею, у кризі старої системи цінностей; а з іншого боку – в надто повільному напрацюванні нових принципів та механізмів державної підтримки культури, у проявах нового культурного розшарування суспільства, що супроводжує соціальне розшарування.

До об'єктивних причин додались суб'єктивні – неготовність значної частини закладів культури та органів управління до масштабних соціально-економічних змін, інерційна призвичаєність до старих інструментів управління та фінансування, схильність вирішувати нові проблеми старими методами, у першу чергу – шляхом збільшення бюджетного фінансування [235].

Сфера культури в умовах сучасного ринку повинна вирішувати надскладне завдання збереження свого місця в загальній структурі господарювання та виконувати увесь комплекс функцій для досягнення еклектичних цілей. Сучасні соціально-економічні умови в Україні не можуть повною мірою сприяти ефективному розвитку сфери культури.

Звернемось до умов та специфіки виробничого процесу в сфері культури на прикладі сфери театрального мистецтва. Під терміном "творчо-виробничий процес" розуміють систематизовану сукупність взаємопов'язаних елементів художньої творчості та допоміжного виробництва, що матеріально забезпечує процес створення вистави та соціального функціонування сценічного твору.

Відповідна джерельна база щодо методики організаційно-творчої діяльності міститься у виданнях класиків вітчизняного театрального мистецтва В. Немировича-Данченка та К. Станіславського. Особливості творчо-виробничого процесу в сфері культури досліджують наступні вчені: Я. Биструшкін [35],

Ф. Колбер [139], С. Ленглі [158], Ж. Нантель [139], О. Рубінштейн [252] й інші. Класикою досліджень з організації та функціонування організацій сфери культури стали роботи І. Безгіна [32], М. Поплавського [228], О. Рубінштейна [253], Г. Тульчинського [286].

У наукових роботах зазначених авторів різнобічно розглянуто аспекти процесу створення вистави, зокрема, особливості організації роботи над її сценічним втіленням, досвід фінансування сфери театрального мистецтва, особливості класифікації персоналу та оплати його праці в сфері театрального мистецтва.

У зв'язку з тим, що художня творчість є одним із видів духовної діяльності та феноменом виробництва духовних цінностей, в театрі цей термін набуває колективного характеру. Це зумовлено поєднанням творчої свободи особистості митця з принципами колективної взаємодії. Розвиток колективної художньої творчості посилює роль організуючого фактора в духовній діяльності. Спільна творчість передбачає об'єднання та координацію зусиль всього колективу театрального виробництва. Результат праці художнього (творчого) персоналу театрів (акторів, режисерів, музикантів) не має речової форми, тобто результатом цієї праці є сам процес духовного творіння та фізичних дій, процес колективної творчості.

В сучасних соціокультурних відносинах творчість розглядається як діяльність, що породжує щось якісно нове, та відрізняється неповторністю, оригінальністю та суспільно-історичною унікальністю. Творчість притаманна лише людині і тому неможлива без суб'єкту творчої діяльності.

Творчо-виробничий процес в закладах театрального мистецтва є системою, що містить дві протилежні за своїм змістом складові. По-перше, театр повинен дотримуватися принципу ефективного використання наявних ресурсів та забезпечувати нерозривний процес виробництва. По-друге, в театрі відбувається постійний процес створення неповторного, оригінального, унікального явища, що є результатом праці подібних установ. Діяльність театральних організацій не спрямована на отримання прибутку, і подібний антагонізм значною мірою ускладнює процес ефективного та сталого розвитку закладів театрального мистецтва. Щоденне виробництво нового та унікального продукту потребує значних ресурсів, які не завжди є в наявності навіть у тих підприємств, що працюють для досягнення головної мети – отримання прибутку.

В роботі "Організаційні проблеми театру" І. Безгін розглядає театральну аудиторію та підкреслює важливу особливість театру, "пов'язану з емоційно-духовним єднанням сцени і зали, наявністю спільних інтересів між творцями вистави і публікою" [32, с. 35]. Творчо-виробничий процес в закладах сфери театрального мистецтва відображає специфіку колективної діяльності, це синтез багатьох різноманітних за своєю функцією складових, які направ-

лені на здійснення процесу створення і функціонування творів сценічного мистецтва. Він поєднує в собі творчі задуми, натхнення, адміністративні рішення, пошуки та використання джерел фінансування, працю допоміжного персоналу [Див. 33].

Результати діяльності сфери культури носять не тільки і не стільки матеріальний характер, скільки пов'язані, насамперед, з феноменами свідомості (мислення, розуміння, переживання і сприйняття), та виступають переважно у вигляді послуг. Послуга в сфері культури є основним результатом праці, а надання відповідних послуг – основним видом економічної діяльності. Нематеріальна (соціально-культурна, культурна) послуга розглядаються як діяльність виконавця щодо задоволення соціально-культурних потреб споживача: фізичних, етичних, інтелектуальних і духовних [Див. 257].

Діяльність у сфері культури здійснюється на професійній чи аматорській основі в порядку, визначеному законами України "Про культуру" [112], "Про некомерційні організації та об'єднання" [118] та іншими. Як показує практика, здебільшого, в сфері культури здійснюється некомерційна господарська діяльність. Згідно Господарського Кодексу України, діяльність відповідних суб'єктів є самостійною систематичною господарською діяльністю, яка спрямована на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку [63]. Подібні установи надають послуги за цінами, що в переважній більшості (бібліотеки, театри, музеї) не покривають собівартості свого виробництва.

Проблема формування цін у ринковій економіці є для сучасних керівник в сфері культури чи не найважливішою. В сфері культури соціальна роль ціни зводиться до того, щоб задовольнити інтереси як виробника так і споживача. Якщо дотримуватись економічного підходу до встановлення ціни, то затрати на виробництво продукту сфери культури іноді стають таким, які не в змозі "сплатити" споживач, що суттєво звужує доступ пересічного громадянина до культурних благ. Тому роль держави в процесі ціноутворення на продукцію сфери культури повинна мати пріоритетне значення, держава має сприяти уникненню негативних соціальних наслідків, таких як зниження рівня життя населення, поширення бідності, збільшення соціальної диференціації населення на майновій основі.

В таких умовах значно актуалізується проблема дослідження соціальних аспектів ціноутворення, а саме: ролі держави як виразника інтересів суспільства, а також обґрунтування методів ціноутворення з обов'язковим урахуванням соціальної складової.

Всупереч поширеній думці, що в країнах з ринковою економікою ціноутворення відбувається стихійно, насправді ціни є об'єктом постійної уваги і регулювання з боку держави. Ціни є однією з критичних точок економічного і соціально-політичного життя, де стикаються групові інтереси вироб-

ників і споживачів, оптових і роздрібних торговців, профспілок і підприємців, експортерів і імпортерів товарів [319, с. 157].

Кожний продукт сфери культури має свою соціальну групу споживачів, і чим вище рівень культурних потреб цих груп, тим вищою повинна бути якість запропонованого продукту. Саме платоспроможність певної соціальної групи буде впливати не тільки на якість виробленого продукту, але і на його ціну [234].

В залежності від призначення продукту розрізняють пільгові, самоокупні, комерційні ціни. Пільгові і самоокупні ціни встановлюють організації, які ставлять перед собою соціальні цілі – задоволення і формування культурних потреб широких верств населення. Політика ціноутворення музеїв, театрів, бібліотек пов'язана з необхідністю максимізації доступу до їх продукту якомога більшої кількості споживачів [234]. Комерційні цілі привалюють на підприємствах, які ставлять за мету отримання прибутку та його максимізацію.

Державний вплив на ціни доцільний на тих ринках, де переважають не економічні, а соціальні, культурні процеси. Об'єктивною необхідністю в цьому випадку виступає втручання держави в процес ціноутворення в сфері культури.

Державне регулювання економічних процесів є необхідним елементом сталого розвитку суспільства. Держава повинна забезпечувати ті потреби, які ринок не може в принципі задовольнити. Перш за все це стосується соціальних та культурних складових життя суспільства, частиною цього є врахування соціальної складової ціни, що протистоїть її економічній складовій. Розв'язання цього протиріччя можливе лише при наявності посередника, яким і повинна виступати держава, головним завданням якої у вирішенні цього питання є створення соціально-ефективного механізму регулювання цін на продукцію сфери культури.

Механізм державного регулювання цін допомагає сприяти розв'язанню таких важливих соціальних проблем як недопущення різкої соціальної диференціації населення у майновій сфері, зниження рівня безробіття, а в кінцевому результаті – зростання рівня і якості життя всього населення країни. Пряме втручання держави у процес ціноутворення можливе лише на підприємствах з державною формою власності, в інших випадках це втручання може бути здійснено лише опосередковано.

Основні повноваження у сфері ціноутворення надано місцевим органам виконавчої влади, що дає їм змогу оперативно з урахуванням місцевих особливостей впроваджувати в життя цінову політику держави. Формування зваженої бюджетної політики по відношенню до сфери культури повинно бути одним із пріоритетів органів державної влади та місцевого самоврядування.

Проте, процес формування цін у сферах, які мають високу суспільну значимість часто призводить до того, що організації, заклади та установи в таких сферах з часом повністю ігнорують економічні методи господарювання та сучасні механізми управління, що робить їх ще більш вразливими підчас прояву кризових явищ у сучасному їм суспільстві.

В сфері культури ми зустрічаємось з явищами, які не настільки характерні для інших сфер: з незвичайними закономірностями, з постійними конфліктами, що стосуються фінансування, з тим, що культура особливо чутлива до методів управління та більше за інших страждає як від будь-яких форм адміністративно-командної системи, так і від іншої крайнощі – руйнівних дій некваліфікованого лібералізму [249, с. 126], тому ця сфера потребує підтримки за допомогою механізмів державного регулювання.

Непересічне значення для розвитку сфери культури має розвиток художнього ринку. У сучасній художній практиці існує судження, що немає ніякого сенсу робити мистецтво, якщо його не продавати; досить тоді внутрішнього споглядання і медитації, мистецтво повинно бути орієнтоване на створення цінностей та на їхній збут [129, с. 44]. У цьому аспекті художній ринок розуміється як система відносин у сфері створення, поширення, збереження, освоєння художніх цінностей та стає об'єктом посиленої уваги з боку держави.

Положення художнього ринку в суспільстві визначається декількома факторами. На відміну від ринку споживчих товарів масового вжитку, художній ринок орієнтований на індивідуальність, унікальність, оригінальність, ексклюзивність. Споживчому ринку властива, як правило, пряма залежність між об'єктом інвестицій та зростанням виробництва, у той час як художній ринок характеризується відсутністю такої залежності. Продукти повсякденного призначення використовуються й зникають, ефект від їхнього споживання, як правило, короткостроковий. Предмети мистецтва, навпаки, зберігають свою цінність протягом століть. Їхня вартість згодом цілком може залишитися незмінною, чи навіть зростати, тобто ефект від їх "споживання", як правило, довгостроковий.

Звернемось до факторів, які обумовлюють величину попиту на продукцію сфери культури. В процесі прийняття рішення споживач порівнює здатність послуги задовольнити його певні потреби, та ціну, яку він заплатить за відповідну послугу. Таким чином, фактор, що веде до збільшенні обсягу покупок – це висока корисність послуги, а фактор, що зменшує обсяг покупок – це її висока ціна. Сума коштів, що знаходяться в розпорядженні покупця, завжди обмежена, і чим вищою є ціна обраного для покупки блага, тим менше грошей залишиться на придбання інших благ. Таким чином, визначними факторами кількості покупок є: корисність різноманітних благ, бюджетні обмеження споживачів, ціна продукції.

При одній і тій же величині бюджету та при незмінній корисності благ, що є на ринку, покупець може придбати різну кількість цих благ, в залежності від їх ціни. Таку залежність кількості придбаних товарів від їх ціни за певний проміжок часу, за незмінності інших умов, називають попитом.

Продукція, що продається за високими цінами, як правило, не купується про запас або випадково. Але якщо ціна доволі низька і доступна, то, ймовірно, що покупець придбає цю продукцію навіть дещо у більшій кількості, ніж потребує. У цьому випадку меншій корисності придбаної випадково продукції відповідає її менша ціна. Послуги, зазвичай, не купуються випадково та "про запас".

Трапляються випадки невідповідності закону попиту – дорожча продукція має зростаючий попит. Це так званий "Ефект Веблена". В роботі 1899 р. "Теорія дозвільного класу" Т. Веблен дійшов висновку, що після того, як люди отримують можливість задовольнити свої основні матеріальні потреби, їх поведінка починає визначатися "законом демонстративних витрат". Вони здійснюють покупки для того, щоб продемонструвати свій добробут і підкреслити досягнутий у житті успіх, або "снобістський ефект" [46]. Підвищення ціни на продукцію сприяє підвищенню величини попиту, тому що висока ціна свідчить про престижність речі. В поодиноких випадках, які скоріше є виключенням з правил, подібний феномен може бути присутнім на ринку послуг підприємств та організацій сфери культури (висока ціна на квиток в театр або музей).

Іноді підвищення ціни не тільки на дорогу, а й на дешеву продукцію, призводить до зростання попиту на неї. Вперше це явище описав англійський дослідник Р. Гіффен. Він вивчав історію голоду в Ірландії та виявив тенденцію підвищення ціни на картоплю і одночасного зростання попиту. Це явище отримало назву "парадокс Гіффена". Суть феномену полягає у тому, що зростання цін на товари першої необхідності може викликати не скорочення, а зростання попиту на них. Для послуг соціально-культурної сфери цей "парадокс" не має актуального значення тому що подібні послуги не є продукцією першої необхідності.

Окрім ціни продукції на величину попиту та пропозиції впливає і низка нецінових чинників. Це, перш за все, наявність послуг субститутів та комплементарних послуг, смаки споживачів, мода, сезонність, рівень сервісу, очікування та купівельна спроможність споживачів, саме тому актуальними нині є міждисциплінарні дослідження споживчого попиту на продукти культури та аудиторію мистецтва, що використовують соціологічні опитування, аналіз статистичних даних та економетричні моделі [249, с. 127].

Звернемось до дослідження попиту на виконавське мистецтво. В своїй більшості подібні дослідження поділяються на дві категорії – опитування, які прагнуть виявити демографічні характеристики театральної, оперної, балет-

ної чи іншої аудиторії, та економетричні дослідження, що намагаються оцінити еластичність попиту за ціною, доходом і ціною субститутів.

Серед дослідників не існує єдиної думки стосовно того, наскільки попит на виконавське мистецтво є еластичним за ціною, поляризація думок з цього питання тісно пов'язана з тим, чи варто відносити виконавське мистецтво до товарів розкоші, чи ні. Основна аудиторія консерваторій та філармоній, театру та балету, являє собою суспільну еліту в термінах освіти, доходу, професії, та виконавське мистецтво є, радше, предметом розкоші. З погляду мікроекономіки звідси випливає, що попит на виконавське мистецтво може виявитися еластичним за ціною.

З іншого боку, попит на виконавське мистецтво може бути нееластичним за ціною. Серед факторів, які це обумовлюють, можна назвати формування у глядачів художнього смаку, недосконаліть інформації, яка призводить до того, що ціна квитка на виставу чи концерт сприймається як сигнал їх "якості", а також згадуваний нами ефект Т. Веблена, коли присутність на деякому спектаклі або концерті виступає для глядача засобом демонстрації соціального статусу. Результати не надто надійні також відносно еластичності попиту за доходом. В цілому ж, економетричні дані в цьому відношенні суперечливі [Докладно див. 12].

Що стосується смаків та вподобань споживачів, слід зазначити наступне: сучасна кризова ситуація в сфері культури характеризується зниженням потреб у традиційних видах мистецтва, певною втратою інтересу до вітчизняної культури та збільшення потреби у продукції масової культури різних жанрів [202]. У цьому сенсі сфера культури майже не спроможна до швидкої переорієнтації на випуск продукції масового споживання, якщо це і стане одним із завдань реалізації державної політики у сфері культури.

Ще у 2004 р. опитування щодо споживання послуг сфери культури показало наступний результат: 26,7% респондентів повідомили, що на дозвіллі читають книжки, 25,6% – що слухають музику, 4,9% відвідують бібліотеки і лише 2,7% ходять у кіно (у 1994 р. ці показники були відповідно 37,7%, 32,4%, 7,2%, 7,9%). Як бачимо, вже тоді спостерігалась стала тенденція до зменшення зацікавленості споживачів культурними послугами. Нині світова культура як духовна основа людського життя зазнає серйозної кризи. Подальше підвищення цін на квитки в театрах, музеях, філармоніях може в деякій мірі підвищити їх доходність, проте зробити їх відвідування для більшості населення недоступними.

Задовольнивши свої першочергові, життєво необхідні потреби, людина переходить до задоволення своїх культурних потреб. Вони є вторинними потребами людини. Відмова від задоволення первинних потреб заради задоволення вторинних, в сучасних соціальних умовах є занадто проблемною річчю для пересічного споживача. Відтак, за низького рівня особистого до-

ходу та незадоволенні первинних потреб, зростання заробітної плати не буде мати вирішального значення для збільшення попиту на продукцію сфери культури (споживач не збільшить свої витрати на купівлю та "вживання" послуг сфери культури).

Нині відсутній зворотній зв'язок між населенням та сферою культури. Це обертається недостатнім використанням наявного потенціалу та призводить до фінансових втрат. На наш погляд, для збільшення попиту на свою продукцію, сфера культури має впроваджувати систему заохочення споживача до повторного звернення до сфери культури. Цього можна досягти створенням членських клубів, асоціацій споживачів (відвідувачів), зменшенням ціни квитка для постійних покупців, впровадженням гнучкої системи знижок та привілеїв, цінової диверсифікації.

До специфічних рис нецінових детермінантів попиту у сфері культури належить існування досить широкої палітри послуг-субститутів та майже повна відсутність послуг-комплементів. Зменшення реальних доходів населення, відсутність рекламної політики, не спонукають потенційних покупців до збільшення попиту на послуги сфери культури. Закон попиту не спрацьовує при ажіотажному попиті. Покупці не схильні скорочувати покупки за умов зростання ціни, якщо очікують найближчим часом нового підвищення цін. Подібний фактор, в силу специфіки послуги як результату праці, не може вплинути на величину попиту. Наприклад, в сфері театрального мистецтва ажіотажний попит є скоріше виключенням з правил. Таку ситуацію можна спостерігати у святкові дні (найчастіше це свято 8 березня та новорічні свята).

Попит та пропозиція на послуги сфери культури мають сезонне коливання. Наприклад, в літні місяці споживання театральних послуг різко зменшується. А за відсутності фінансової змоги здійснювати гастрольні поїздки, театр втрачає можливість підтримувати попит на свою продукцію восени та навесні.

В процесі прийняття рішення про купівлю, важливу роль відіграє попередній безпосередній контакт виробника з покупцем. На етапі знайомства з умовами послуги це можуть бути рекламні проспекти, афіші, буклети, додаткові інформаційні або сувенірні матеріали, а на етапі споживання послуги – оформлення, костюми, технічні засоби, зручність споживання, надання додаткових послуг, інтер'єр. Обслуговуючий персонал повинен бути кваліфіковано підготовленим до зустрічі з покупцем, мати необхідні фахові навички. Це має сприяти ефективному обслуговуванню споживачів та розширенню попиту на послуги сфери культури.

Зростання культурного споживання нині демонструє дві суперечливі моделі. З одного боку, час, який людина витрачає на споживання культурних та інформаційних послуг вдома, постійно зростає, відображаючи так званий феномен "одомашнення культури". З іншого боку, споживачі все

частіше зацікавлені в колективному споживанні культурних благ і послуг через участь у великомасштабних проектах (фестивалях, інтерактивних заходах) [173, с. 130].

Звернемось до категорії "пропозиції". Пропозиція визначається як кількість продукції, яку виробник бажає та спроможний виробляти та постачати для продажу на ринок за певною ціною протягом визначеного проміжку часу. Ключовим елементом, що лежить в основі прийняття рішень відносно обсягу пропозиції є рівень витрат на виробництво.

Але є й інші детермінанти, що можуть вплинути на рівень обсягу пропозиції. До таких факторів належать: кількість продавців на ринку, ціни факторів виробництва, технологічна складність виробництва. Інший важливий фактор, що впливає на пропозицію – ціни споріднених товарів, зокрема товарів, які можуть легко замінити один одного у виробничому процесі.

Театр не в змозі задовольнити попит, що різко зростає. Виробник послуги не в змозі прискорити роботу театрального колективу – 1-2 вистави на день є критичною граничною величиною для актора. Суттєве скорочення часу вистави майже неможливе, у зв'язку із заздалегідь закладеними автором певними параметрами п'єси. Чи не єдиним інструментом регулювання попиту в такому зв'язку є підвищення рівня ціни на послугу, але при доволі низькій покупній спроможності споживачів в Україні це також є неможливим. Проте і сталого ажіотажного попиту на послуги театральних організацій очікувати марно.

Рівень сервісу визначається пропонуванням кількості додаткових послуг та якістю послуг. Сучасна управлінська політика в сфері культури не передбачає збільшення кількості додаткових послуг та послуг-комплементів. Відсутність рекламної політики та систематичного аналітичного дослідження потенційних споживачів не сприяють підвищенню попиту на продукцію організацій сфери культури. В силу специфіки результату праці, продукцію сфери культури не можна складувати, купувати "про запас", тому очікування споживачів щодо різкої зміни ціни не може суттєво вплинути на рівень попиту та пропозиції в цій сфері.

Однією з закономірностей споживання та виробництва послуг в сфері культури є так звана "хвороба витрат", відкриття якої, як вже зазначалось, належить У. Баумолю і У. Боуену [279]. Суть цього феномену полягає в тому, що для ряду суб'єктів сфери культури (театральне, музичне мистецтво) витрати їх діяльності ростуть швидше, ніж доходи від цієї діяльності та, як наслідок, саме існування цих організацій опиняється під питанням: їх діяльність не окупається, і вони постійно змушені звертатися за фінансовою підтримкою до держави та приватних меценатів і спонсорів.

Відсутність окупності за рахунок виключно власних ресурсів детермінується особливим характером благ, що надаються. Ці блага кваліфікуються

як соціально значимі. На відміну від сфери матеріального виробництва, в сфері виконавських мистецтв зростання продуктивності праці майже відсутнє (для виконання певної п'єси, опери або музичного твору, у XVI ст. і у XXI ст. потрібна однакова кількість часу, фахівців (або навіть більша) тощо). Але для переважної більшості інших видів продукції за цей час терміни виготовлення продукції та необхідна кількість працівників скоротилися у багато разів (за допомогою промислового перевороту, науково-технічної революції тощо). Крім того, конкуруючи за робітників з іншими сферами національної економіки, заробітна плата у сфері виконавських мистецтв має тенденцію слідувати за зростанням середньої заробітної плати в національній економіці (а в умовах глобалізації – за світовими цінами на робочу силу). Це теж призводить до зростання собівартості на продукцію сфери послуг виконавського мистецтва.

"Живе" виконання музичних або драматургічних творів, безпосереднє сприйняття художніх або історичних артефактів в музеях і картинних галереях, безумовно, відрізняється для певних слухачів і глядачів від сприйняття їх копій (аудіо- і відеозаписів, репродукцій тощо). Для них – це блага набагато вищої якості, ніж всі різновиди копій, при схожості інформаційних функцій оригіналів і копій. Однак, блага більш високої якості, цілком закономірно, будуть мати й більш високу ціну. Це означає, що попит на оригінали будуть пред'являти лише ті індивіди, які відчувають чи хочуть продемонструвати, що відчувають різницю між ними та копіями, готові оплатити свою частину витрат на їх виробництво [279, с. 133].

В сучасних українських умовах не спостерігається ані зростання кількості "озброєних" відчуттям різниці між "живим" та "копією", ані кількості споживачів, що готові витратити більше коштів на "живе", аніж на "копію" – морально-естетичні вподобання сучасного споживача та його платоспроможний попит перебувають на вкрай низькому рівні.

Потрібно також вказати на таку специфічну рису послуг сфери культури, як територіальна обмеженість ринків, яка створює об'єктивну межу для їх зростання. Наприклад, в театрі подібна обмеженість може бути певним чином компенсована за допомогою активної гастрольної діяльності. Особливі переваги в цьому плані існують в оперних і балетних колективів, оскільки відсутність мовних та ментально-культурних бар'єрів у сприйнятті класичних творів цих видів мистецтва дозволяє таким театрам суттєво розширювати ринок збуту. Більш складна ситуація характерна для закладів бібліотечної та музейної справи, вони майже позбавлені таких можливостей.

Окрім зазначених факторів, на рівень пропозиції впливають і такі специфічні фактори як стабільність законодавства та визначеність правового поля, природні умови, зміна моди, психологічна мотивація, очікування щодо майбутніх умов господарювання. До витрат на виробництво, які головним чином впливають на обсяг пропозиції, належать видатки на придбання ре-

сурсів. Вплив сукупності усіх факторів впливає на зміну обсягів пропозиції. Специфічні фактори пропозиції передбачити складно – постійно відбуваються зміни у вітчизняному законодавстві, воно залишається досить нестабільним. Це аж ніяк не сприяє підвищенню обсягу пропозиції вітчизняних виробників товарів і послуг.

Рівень попиту та пропозиції не в останню чергу залежить від загального рівня життя, який розглядається як сукупність умов життя населення держави, що відповідають певному рівню розвитку країни, зокрема, в сфері культури. Рівень життя визначається на основі оцінки кількості та якості спожитих життєвих матеріальних і духовних благ, оцінюється як за забезпеченістю населення життєвими благами, так і за ступенем задоволення потреб людей у певних благах.

Рівень життя населення безпосередньо залежить від соціально-економічної ситуації в державі. Сучасні умови розвитку України мають свої специфічні риси. Так, тривалість життя в Україні в середньому складає 68 років (порівняно з європейцями, українці живуть на 11 років менше), рівень безробіття має тенденцію до зростання та складає біля 7-9%, кожного року населення України зменшується з темпами в середньому 0,6%. Близько 2/3 населення мають доходи, що забезпечують рівень життя нижчий за рівень бідності. Особливу актуальність здобувають проблеми, пов'язані із забезпеченням росту та співвідношенням номінальних та реальних доходів населення. Співвідношення середньої заробітної плати та величини прожиткового мінімуму в останні роки складалося не на користь заробітної плати, через зміни в світовій кон'юнктурі та в соціальному, економічному та політичному житті України реальна середня заробітна плата довгі роки мала тенденцію до зниження.

Звернемось до дослідження специфіки послуги як результату праці сфери культури, яка зазвичай входить до категорії товарів спеціального асортименту [139, с. 41]. Як приклад, звернемось до послуг театральних організації. Кінцевим споживачем театральної послуги є індивідуальні глядачі (домогосподарства), хоча розрахунок за наданими послугами може бути здійснено і суб'єктом підприємницької діяльності – юридичною особою. Послуги можуть надаватись або спеціально підготовленими фахівцями, або працівниками, що не мають спеціальної освіти. Зазвичай, вистава у професійному театрі відбувається за участі професійних акторів, світлотехніків, режисерів звуку тощо. Однак існують і так звані аматорські, народні театри, де можуть працювати люди, які не мають спеціальної фахової освіти. До речі, подібні театри мали широке розповсюдження в Україні в XIX ст., що потім стало основою для появи та розвитку театральної діяльності, як професійної.

За рівнем контактності з кінцевим споживачем театр посідає одне з провідних місць серед суб'єктів, що надають послуги з високим ступенем контактності споживача та продавця. Театральну послугу не може надавати спеціальна технічна чи автоматизована система. Класична театральна виста-

ва відбувається лише за участі живої людини – актора. Хоча, певне втручання технічних засобів у процес надання послуг сферою театрального мистецтва звичайно існує – сучасна вистава неможлива без звукового супроводу, декорацій, спеціальних технічних пристроїв, світлового та художнього оформлення. Художнє та адміністративне керівництво театру може надати пріоритет залученню в процес виробництва технічних засобів, що застосовуються у процесі створення вистави. Але в цьому випадку існує вірогідність перетворення театральної установи та її продукту на організацію сфери шоубізнесу з рисами продукції "масової культури", перетворення високохудожнього продукту на продукт "масово-несвідомого" споживання.

Послуга не має рівноцінних для всіх споживачів критеріїв оцінки її якості, не має смаку, її не можна оцінити за об'ємом та вагою. Не можна оцінити якість вистави доки її не спожити. Єдине, що має споживач, це інформацію про виставу, афішу та квиток. Споживач театральної послуги опиняється у доволі складному становищі невизначеності – чи варто замовляти послугу, бо він не може оцінити заздалегідь її споживчі властивості. В цьому випадку споживача може привабити спеціальний критерій якості послуги (рекламні проспекти, афіші, буклети, додаткові інформаційні або сувенірні матеріали, ціна, зручність споживання, надання додаткових послуг, інтер'єр, обслуговуючий персонал), який залучається для підвищення рівня її відчутності. Окреме значення (одне з найголовніших) відводиться оцінці послуги споживачами, які вже її спожили. Тому для сфери культури важливо підтримувати позитивну громадську думку про себе, бо висока її оцінка є запорукою підвищення рівня фінансової стійкості сфери культури.

Якість будь-якої вистави доволі складно оцінити за сталими характеристиками. Одна п'єса може бути зіграною у різних містах, у різний час, за різного глядача одними і тими ж акторами зовсім по різному [Див. 33]. В такому випадку, якість вистави не має своєї постійної величини. Якість послуги доволі важко піддається контролю за наперед визначеними параметрами. Якість вистави залежить від індивідуальних характеристик як виробника, так і споживача. Споживання продукту (результату праці) сфери театрального мистецтва потребує у споживача певних знань естетичних, суб'єктивних елементів розвитку суспільства, які не мають кількісної характеристики та відносяться до царини моралі та виховання [139, с. 57].

Унікальна характеристика театральної вистави полягає в тому, що до будь-якої послуги неможливо доторкнутися. Однак, якщо процес виробництва інформаційних послуг, скажімо, консалтингової компанії, не можна побачити, то процес виробництва театральної вистави можна спостерігати в залі під час, власне, її виконання.

Слід акцентувати увагу на тому, що, здебільшого, послугу спочатку продають, а потім виробляють та споживають одночасно. Послугу не мож-

на відокремити від джерела, що її виробляє. Репетиційний процес є процесом підготовки до надання послуги. Надання (виробництво) послуги неможливе без аудиторії глядачів. В процесі надання театральної послуги покупець обов'язково має бути присутнім, а якість вистави залежить не тільки від виробника, але і від споживача, бо існує нерозривний зв'язок актора із глядачем. Кінцевий результат роботи колективу театру залежить від ступеня задоволення споживача як грою акторів, так і діями обслуговуючого персоналу (касири, контролери, гардеробники, прибиральники), атмосфери та облаштованості загального комплексу послуг.

Виставу, як результат праці, не можна складувати чи відкладати її споживання. Виробництво та споживання вистави збігаються у часі. Можна накопичити окрему кількість необхідних технічних засобів виробництва, але це не призведе до накопичення готової нереалізованої продукції, якою є вистава. Таким чином, будь-які послуги недовговічні, їх неможливо зберігати, "споживати" одну виставу частинами або декілька разів.

Особливість послуг соціально-культурної сфери полягає в тому, що вони мають індивідуальний характер. На відміну від продуктів сфери матеріального виробництва вони мають певну адресність і не можуть існувати поза індивідуальним контактом зі споживачем. Виняток можуть становити результати праці в сфері наукових досліджень і освіти. Крім цього, у багатьох випадках споживач послуг в тій чи іншій формі особисто бере участь у процесі обслуговування, багато в чому визначаючи його кінцевий ефект.

Нездатність послуг до зберігання потребує розробки певної стратегії, що забезпечує відповідність попиту та пропозиції послуг. З метою забезпечення узгодження попиту та пропозиції необхідно встановлювати диференційовані ціни, розвивати систему попередніх замовлень на послуги, збільшувати швидкість обслуговування, тому що сфера послуг існує під постійним впливом специфіки попиту та пропозиції на свою продукцію, які є одними з головних чинників у формуванні ціни послуг.

Наявність кваліфікованої робочої сили, вдале та економічно сприятливе географічне розташування України, не сприяють швидкому розвиткові української економіки та підвищенню рівня життя населення. Серед причин такої ситуації – значна частка тіньової економіки, корумпованість, особливості формування свідомості та менталітету, нехтування значенням для сучасного господарства економіки знань, як вищого етапу розвитку постіндустріальної економіки. Ціннісні орієнтації українців та їх життєві цілі в багатьох випадках не є спрямованими на оптимальну структуру споживання для максимального задоволення потреб. Це обумовлює постійне невдоволення матеріальними статками і рівнем життя.

Світова культура як духовна основа людського життя зазнає серйозної кризи. Економічний прагматизм, витіснення гуманітарного начала із суспіль-

ного життя, перетворилися у повсякденну практику. Нинішні умови демонструють зростаючу загрозу для світових національних культур, яка походить, перш за все, від комерціалізації культурних процесів, спекулятивного пристосування культури для величезних мас споживачів за допомогою новітніх технологій. Кризова ситуація в сфері культури характеризується збільшенням потреби споживачів у продукції масової культури в літературі, кіно, музиці, видовищних видів діяльності [202].

Як зазначає М. Жулинський, на сьогодні соціально-економічні проблеми травмують духовність, знесилюють мораль, роз'їдають її, особливо ж болісно реагує на них інтелектуальна сфера. Освіта, наука, культура буквально борсаються в конвульсіях, прагнучи зберегти хоч частину того, що може бути основою для відродження... Державні механізми сприяння та підтримки не спрацьовують, а інші форми, які ефективно діють в розвинутих європейських країнах, не можуть бути задіяні через відсутність правової основи для створення сприятливого режиму [91, с. 229].

Потреба у соціально-культурних послугах ніколи не зникала в суспільстві, однак, рівень попиту на подібні послуги не мав сталого характеру. Потреба у споживанні послуги сфери культури має велике соціальне, педагогічне, культурне значення. "Вживання" таких послуг сприяє відновленню творчого підходу до виконання своїх безпосередніх обов'язків, формування відповідної етико-естетичної парадигми особистості, сприяє розповсюдженню загальноприйнятих людських норм моралі та суспільної поведінки. Це має вкрай позитивний вплив на загальну ситуацію в економічному, соціальному, культурному житті суспільства.

2.2. Сучасні тенденції розвитку сфери театрального та кіномистецтва

Як зазначалось раніше, в сучасному українському суспільстві спостерігається тенденція до зниження зацікавленості художніми, естетичними цінностями, особливо це явище характерне для молодого покоління. Це негативно позначується на кількості споживачів театральних послуг. З іншого боку, важливою проблемою сфери театрального мистецтва є організація ефективного процесу виробництва та впровадження ефективних механізмів державного регулювання економічного розвитку зазначеної царини.

Театральна вистава не має чітких кількісних і якісних показників. Тому завжди складно надавати оцінку якості вистави. Певними "видимими замінниками критеріїв якості" можуть бути сучасні декорації, яскраві костюми, якісне світлове та музичне оформлення, цікаві афіші, інформаційні буклети, фахова та кваліфікована організація прийому глядача, що в умовах обмежених фінансових ресурсів здебільшого є проблематичною справою. Також у

даному контексті доречно відзначити падіння загального рівня професійної підготовки випускників профільних вищих навчальних закладів, що негативним чином відображається на загальному розвиткові закладів сфери театрального мистецтва.

Існуюча проблема ускладнюється тим, що специфіка функціонування, система управління та адміністрування в цих установах не дозволяють повною мірою використовувати можливість зміцнення своєї матеріально-технічної бази за рахунок розвитку ефективного фінансового менеджменту, диверсифікації фінансових ресурсів, пошуку додаткових джерел фінансування. Подібна ситуація ускладнюється завдяки вкрай низькому рівню бюджетного фінансування.

Управлінські, організаційні та соціально-економічні питання розвитку сфери театрального та кіномистецтва аналізуються в дослідженнях наступних авторів: І. Безгін [33], Я. Биструшкін [35], Ф. Колбер [139], В. Корнієнко [143], Ж. Нантель [139], А. Окладнікова [209], М. Поплавський [228], Ф. Рибаков [256], О. Рубінштейн [250; 251], С. Слєпак [262], Г. Тульчинський [286], В. Шейко [310], К. Юдова-Романова [322], С. Яблунівський [325] й інші. Найчастіше в своїх дослідженнях, що стосуються проблем розвитку театрального мистецтва, науковці звертають увагу на такі питання: діяльність системи "театр-глядач", закономірності державного регулювання театральної справи, нормування праці творчого персоналу та працівників художньо-постановочної частини, проблеми театральної статистики та аналізу абсолютних показників творчо-виробничої діяльності театрів.

Актуальною є думка, що наукові дослідження театральної діяльності повинні охоплювати усі її компоненти: театральне право, механізми управління, історію, соціологію, економіку театру. Питання розвитку сфери театрального мистецтва знаходять своє відображення у дослідженнях, які стосуються механізмів державної підтримки сфери театрального мистецтва, фінансового менеджменту, маркетингу, історії розвитку театральної справи, загальних проблем організації мистецької справи. Поширеними є дослідження актуальних проблем розвитку трудових відносин, специфіки оплати праці, формування сприятливих умов праці в сфері культури, впровадження новітніх методів управління персоналом в сфері театрального мистецтва.

Визначальними для театрально-глядацьких відносин ознаками сучасної соціокультурної реальності в Україні є різноплановість соціального та культурного напрямків розвитку, складний економічний стан держави і мізерне, в зв'язку з цим, фінансування сфери культури, суперечливість ціннісно-нормативних орієнтирів [Див. 322, с. 79]. Дослідники окреслюють декілька векторів впливу результату праці театральних організацій на розвиток сучасного суспільства. Це безпосередній внесок у розвиток економіки (податки, формування ринку, участь у розвитку інших суб'єктів національної економіки), та соціальний вплив на

громадськість (творчість, духовність, розкриття потенціалу, організація поведінки, формування соціального облаштування, виховання) [286, с. 9-10].

Театральна культура завжди була важливою складовою духовного життя. В сучасній Україні актуальності набуває необхідність усвідомлення неоціненної ролі національної театральної культури, яка в усьому її багатстві та багатогранності завжди була в Україні важливим засобом національного виховання, місцем зосередження загальнолюдських гуманітарних цінностей [324, с. 1]. Театр існує, розвивається, виконуючи поставлені перед ним завдання, що не мають схожості з цілями діяльності промислових підприємств. Театральний колектив створює особливу художню "продукцію" – виставу, – якій не можна знайти аналогів в інших сферах господарства [239]. Театральне мистецтво завжди сприяло більш глибокому усвідомленню культурної ідентичності суспільних груп, об'єднувало громадян, формувало відчуття національної та громадянської єдності, навіть, народжувало відчуття переваги. З часів своєї появи театральне мистецтво було покликано втілювати в собі міць та успішність державної влади.

Сфера театрального мистецтва має свою структуру в залежності від специфіки орієнтації на споживача та використання художніх методів в творчо-виробничому процесі. Розрізняють театри опери та балету, музичної комедії (оперета), музично-драматичні, драматичні, дитячі, юного глядача, лялькові і народні театри. В Україні існує широка палітра суб'єктів театрального мистецтва, що розрізняються за формами власності та організаційно-правовими формами господарювання, так, 70% ринку охоплюють державні театри, 20% – комунальні, 10% – приватні [200]. Тому, аналізуючи розвиток та сучасні проблеми державних театрів, в багатьох випадках ми досліджуємо загальні тенденції розвитку театральної справи.

Головними проблемами розвитку сфери театрального мистецтва є брак коштів для розширення та удосконалення матеріально-технічної бази, та низький рівень оплати праці персоналу. Низький рівень заробітної плати негативно відбивається на кількості молодих професійних кадрів і є причиною високої їх плинності. Комплекс сучасних проблем сфери театрального мистецтва був би не повним без спектра проблем збутової діяльності. Ця проблема характеризується відсутністю стратегії формування відповідного іміджу установи, недостатнім рівнем інформатизації, відсутністю систематичного впровадження новітніх методів управління, ігноруванням ролі маркетингових методів розширення збуту.

Для подолання сформованої несприятливої ситуації в сфері театрального мистецтва, необхідно впроваджувати комплекс взаємопов'язаних заходів. Підтримка та розвиток сфери культури повинні проходити за безпосередньої участі органів державної влади та місцевого самоврядування. Пріоритетним завданням має стати розробка цільових державних програм розвитку підприємств, організацій та установ в цій сфері, залучення інвестиційних ресурсів.

Актуальним питанням залишається можливість інвестування, вкладення коштів у сферу культури з метою отримання прибутку. Згідно з Законом України "Про інвестиційну діяльність", інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (доход) або досягається соціальний ефект [110]. Інвестиції неможливі без процесу інвестування. Інвестування – процес переміщення грошей у спеціально обрані фінансові інструменти, з метою збільшення їх цінності (вартості) і здобуття доходу. В Україні створено законодавчу базу в сфері регулювання інвестиційної діяльності, яка поступово вдосконалюється з метою досягнення більшого притоку іноземних інвестицій та підвищення ефективності їх використання.

Дослідження інвестиційної діяльності в сфері культури є однією з нагальних проблем сучасного суспільства. Як показує сучасна світова практика, успішний розвиток будь-яких сфер неможливий без зовнішніх і внутрішніх інвестицій. Інвестиційна діяльність виступає джерелом розвитку. Не є виключенням і сфера театрального мистецтва.

Згідно з дослідженнями Міжнародного фонду Блейзера, який є провідним фондом прямого інвестування в Південно-Східній Європі, головною тривогою інвесторів в Україні на сьогодні є макроекономічна нестабільність та непередбачуване правове середовище, що негативним чином впливає на розвиток національного господарства, зокрема сфери культури.

Інвестиції в сферу культури – це інвестиції в художньо-естетичну, морально-етичну, інформаційно-історичну якість життя суспільства. Але, як і раніше, недостатньо розробленими – і з позицій господарювання, і з точки зору культурної практики – залишаються питання ефективності інвестицій у сферу культури [249, с. 127]. Незважаючи на відсутність сприятливого клімату в Україні, істотних змін в кількості професійних театрів за роки незалежності не відбулось.

Таблиця 2.1

Кількість професійних театрів та кількість їх відвідувань в Україні у період з 1990 по 2016 рр.

Рік	Кількість професійних театрів	Кількість відвідувань, млн. на рік
1990	125	17,6
1995	136	8,3
2000	131	5,7
2005	135	6,2
2010	140	6,6
2015	113	5,6
2016	112	5,8

Джерело: складено автором за даними [153].

На початку 90-х років ХХ ст. в Україні налічувалось 125 стаціонарних професійних театрів державної форми власності. У 2010 р. кількість театрів сягнула рекордного для незалежної України показника у 140 закладів. Станом на 2016 р. їх кількість скоротилась до 112 закладів, що є найменшим показником за всі роки незалежності України. Не спостерігається і підвищення кількості відвідувань театрів в Україні. На початку 90-х років ХХ ст. в Україні фіксували 10-17 млн. відвідувань театрів на рік. У 2016 р. кількість відвідувань у порівнянні з аналогічним показником 1990 р. зменшилась більш ніж у 3 рази і склала 5,8 млн. відвідувань, що є одним з найнижчих показників за останні 28 років. Зазначимо, що статистична інформація за 2015 та 2016 роки наведена без урахування закладів на тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Якщо мережа таких закладів сфери культури, як клуби, бібліотеки, кіноустановки в Україні постійно зменшується, то динаміка кількості театрів майже не змінна.

У середньому театри за профілем своєї діяльності мають наступні вагові характеристики: театри драми та музичної комедії – 65%, театри для дітей та юного глядача – 30%, театри опери та балету – 5% [153]. Більшість професійних театрів – це українські та російські, бюджетне фінансування яких і досі залишається для них головним джерелом доходів [200]. Найбільша кількість професійних театрів функціонує у Києві, Дніпропетровській, Львівській, Одеській, Харківській областях [76, с.487].

Середня кількість позаштатних працівників театрів у 2010 р. (цього року зафіксована найбільша кількість театрів) склала 2625 осіб, з них художній та артистичний персонал – 937 осіб. Найбільша середньооблікова кількість штатних працівників театрів на кінець 2010 р. географічно склалась наступним чином: найбільша кількість працівників театрів у Дніпропетровській, Донецькій, Львівській, Одеській та Харківській областях, а найменша у Житомирській, Чернівецькій, Черкаській та Київській областях [98]. На жаль, не спостерігається тенденцій щодо сталого підвищення кількості відвідувань театрів в Україні.

Таким чином, на території України діють театри, що відрізняються за формою власності, видами театрального мистецтва, спрямованістю на різні верстви населення. Театри, засновані на державній або комунальній власності, мають, відповідно, статус державного чи комунального. Діяльність театрального колективу пов'язана зі створенням, публічним виконанням та публічним показом театральних вистав, організацією гастролей, фестивалів, конкурсів, оглядів, театрально-концертних програм. Державні та комунальні театри здійснюють свою діяльність відповідно до колективного договору, галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку, типового положення про преміювання працівників

театру, положення про порядок тарифікації артистичного та художнього персоналу театру, інших нормативно-правових актів, що затверджуються центральним органом виконавчої влади в галузі культури, а також трудових договорів між суб'єктами театральної діяльності [Див. 120].

Своєрідними центрами культурного відпочинку населення є клубні установи, які повинні конкурувати з театрами у великих містах за відвідувача. Клубні установи розміщені згідно з адміністративним поділом території, а також за виробничим принципом – при заводах, фабриках, навчальних закладах, санаторіях. Клубні установи відсутні майже у кожному другому селі. Зрозуміло, що діяльність клубних установ залежить не стільки від їх наявної місткості, скільки від кількості та якості заходів, які там проводяться. Протягом останніх років діяльність клубних установ також не демонструє позитивних результатів [153]. Рівень забезпеченості закладами культури клубного типу найвищий в Вінницькій, Житомирській, Львівській, Тернопільській, Хмельницькій областях [76, с. 487].

Цікавим є дослідження російських колег щодо специфіки театральної аудиторії. Так, інтереси молоді у сфері культури концентруються нині на видовищно-розважальних формах (кіно та сучасна поп-музика). Інтереси молодих людей визначаються рівнем їх освіти, наявністю вільного часу й рівнем розвитку культурної інфраструктури. Кожен п'ятий росіянин ніколи не був у театрі. Кожен другий росіянин повідомив, що "колись" був у театрі, але не відвідував його досить довго. Основною причиною цього є відсутність театру поряд з місцем проживання, а на відсутність вільного часу послалися 17% опитаних. Театр взагалі не цікавить 16% учасників опитування. На дорожнечу квитків поскаржилися 14% респондентів, а 4% воліють дивитися театральні постановки по телевізору. 4% респондентів відповіли, що не ходять на вистави тому, що в їх місті немає хороших театрів.

Українська молодь в опитуванні 2012 р. серед розповсюджених причин того, що вона не відвідує театр назвала: 78% – існування самого факту, що треба платити гроші за квиток; 38% – відсутність бажання, потягу до театрального мистецтва; 34% – відсутність вільного часу; 12% – театр як вид мистецтва не цікавий взагалі; 12% – лінь; 6% – тривалий час вистави; 5% – за станом здоров'я; 4% – відсутність морального задоволення від вистави; 3% – відсутність інформації про місцезнаходження театру.

На підставі цих даних констатуємо, що на формування інтересу до театрального мистецтва в значній мірі впливають такі чинники, як географічна та цінова доступність. Викликає занепокоєння якість театрального продукту, а також якість театрального менеджменту та маркетингу.

Зменшення чисельності відвідувань театрів не можна пов'язувати виключно з розвитком телебачення, мережі Інтернет та кіно. Споріднена за формою організації надання послуги сфера кіно теж переживає скрутні часи. На

сучасному етапі розвитку людства, кіно є невід'ємною частиною життя кожної людини, але незначна частина суспільства замислюється, в яких скрутних умовах існує сфера кіномистецтва.

Незважаючи на те, що Україна є одним із світових основоположників сфери кіномистецтва, нині ця сфера стикається з безліччю проблем свого функціонування. Історично кінематограф з'явився в результаті вирішення завдання по закріпленню на матеріальному носії зображення безперервного руху об'єктів та проекції цього руху на екран. Вирішення цього завдання потребувало створення одразу декількох технічних винаходів: гнучкої світлочутливої плівки, апарату хромофотографічної зйомки, проектора зображень.

Стисло окреслимо місце вітчизняних фахівців у світовій кіноіндустрії. Вітчизняні вчені посідали далеко не останні місця в процесі розвитку кінематографу. Перша гнучка світлочутлива негорюча плівка була винайдена фотографом І. Болдирєвим (1878-1881). Перші ж апарати хромофотографічної зйомки були сконструйовані в 80-х роках XIX ст. До них відноситься так само і апарат "Тахіскоп" фотографа В. Дюбюка (1891). Піонером в створенні апаратів для проекції на екран зображень, що швидко змінюються, були винахідники І. Тимченко і М. Фрейденберг (1893). Винаходами що найбільш наблизилися до кінематографу за своїми технічними характеристиками є саме апарат І. Тимченко (1893), "хронофотограф" А. Самарського (1896) і "стробограф" І. Акімова (1896). 4 травня 1896 р. в Санкт-Петербурзі (у саду "Акваріум") було організовано перший показ кінематографу (потім в Москві і на Всеросійському ярмарку в Нижньому Новгороді). Тоді ж були зроблені перші вітчизняні любительські кінозйомки (В. Сашин, А. Федецький, С. Макаров й інші) [56].

Перша кінозйомка в Україні була зроблена фотохудожником А. Федецьким в Харкові (1,5 хвилин, "Перенесення ікони Озерянської Божої матері"). Першим українським документальним фільмом став "Вигляд харківського вокзалу у момент відходу потягу" (1896). А вже в грудні А. Федецький влаштував перший український кіносеанс в Харківському оперному театрі. У 1922 р. було засновано Всеукраїнське фотокіноуправління, якому вдалося забезпечити роботу в Одесі і Ялті, а в 1928 р. ввести в дію Київську кінофабрику (майбутню Київську кіностудію імені О. Довженка).

У 1930 р. в Україні з'являється перший звуковий фільм – документальна стрічка Д. Вєртова "Симфонія Донбасу". Таким чином, українські фахівці упродовж минулого століття створили власну яскраву кіношколу, яка гідно збагатила світове кіно.

Згідно із Законом України "Про кінематографію", кінематографія визначається як комплекс видів професійної діяльності, пов'язаної з виробництвом, розповсюдженням, зберіганням та демонструванням фільмів, навчально-науковою роботою у цій сфері [111]. Таким чином, кінематографічну

діяльність можна вважати складовою соціально-культурної діяльності. Кінематографічна діяльність містить наступні складові:

- виробництво фільмів (виробництво ігрових та неігрових кіно- та відеофільмів для безпосередньої демонстрації в кінотеатрах чи по телебаченню; виробництво на кіностудіях чи в спеціальних лабораторіях анімаційних (мультиплікаційних) фільмів, повнометражних, документальних, короткометражних фільмів тощо, розважального, рекламного, навчального чи інформативного характеру;

- допоміжна діяльність: дублювання, монтаж кіно- та відеофільмів, оброблення плівок, пов'язаних з кіно та телебаченням тощо; діяльність студій звукозапису, пов'язаних та не пов'язаних з виробництвом фільмів);

- розповсюдження фільмів (діяльність, пов'язана з укладанням контрактів з іншими організаціями та установами на продаж чи прокат фільмів, цифрових відеодисків і відеокасет, включаючи доставку і зберігання фільмів; купівлю та продаж прав на розповсюдження кіно- та відеофільмів);

- демонстрація кінофільмів (демонстрація кіно- та відеофільмів у кінотеатрах, у т. ч. під відкритим небом, або в інших, призначених для демонстрації фільмів, приміщеннях; діяльність клубів кінолюбителів).

З 2003 р. в Україні діяв Закон "Про загальнодержавну програму розвитку кіноіндустрії на 2003-2007 роки", завданням якого було створення належних умов для розвитку кінематографії України, відновлення ролі та впливу національного кінематографу в культурній, соціальній і духовній сферах життя українського суспільства, відновлення кінематографії як конкурентоздатної сфери, вдосконалення механізмів позабюджетного фінансування та залучення в кінематографію України інвестицій [107].

Як зазначає С. Слєпак: "Розвиток національної кінематографії є одним з найважливіших системних факторів розбудови загальнонаціонального інформаційного простору, відновлення ролі і впливу національного кіномистецтва на формування духовних цінностей українського народу. Національна кінематографія є засобом міжкультурного діалогу на міжнародній арені та чинником підтримки позитивного іміджу держави. Тому особливо актуальним є науково-теоретичне осмислення регуляторних механізмів державного управління і вироблення практичних рекомендацій з метою поглиблення розвитку вітчизняної кіноіндустрії" [262, С. 510].

Статистична інформація щодо кількості демонстраторів фільмів та кількості відвідувань демонстраторів фільмів в Україні у 1990-2015 рр. яскраво відображає ефективність цієї програми (у 2003-2007 рр.) та наведена у таблиці 2.2 [153]. Статистична інформація за 2015 та 2016 роки наведена без урахування закладів тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Таблиця 2.2

Кількість демонстраторів фільмів та кількість відвідувань демонстраторів фільмів в Україні у 1990-2015 рр.

Рік	Кількість демонстраторів, тис.	Кількість відвідувань, млн. на рік
1990	27,2	552
1995	16,1	36
2000	6,9	6
2005	3,3	10
2010	2,2	9
2015	1,1	11

Джерело: складено автором за даними [153].

Кількість демонстраторів фільмів в Україні з кожним роком невпинно зменшується та у 2015 р. досягла свого найнижчого рівня (статистичні дані за 2016 р. на момент проведення дослідження відсутні). Кількість демонстраторів на 2015 р. майже у 25 разів менша за їх кількість у 1990 р.

Статистика кількості відвідувань демонстраторів фільмів взагалі є надзвичайно негативною. Відвідуваність на 2015 р. по відношенню до 1990 р. впала більш ніж у 50 разів. Тобто загальне падіння відвідуваності демонстраторів фільмів у 2 рази вище за зниження кількості закладів кінопрокату. Це свідчить про прискорене падіння попиту по відношенню до падіння пропозиції в цій сфері.

Початок XXI ст. ознаменувався деяким пожвавленням в плані відвідуваності, а за 2011 р., згідно зі статистичними показниками, відвідуваність різко зросла. Найвищий показник кіновідвідувань у містах та курортних центрах. Лідерами у демонстрації фільмів були Вінницька, Івано-Франківська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області [76, с. 487], але вже з 2012 р. тенденція знову змінилась на негативну.

Україна має велику історію розвитку вітчизняного кінематографу та індустрії прокату. Державна підтримка і розвиток альтернативних джерел фінансування здатні підняти цю сферу на якісно інший рівень її розвитку. Фахівці різнопланово висвітлюють прояви кризи в кіноіндустрії, це відсутність обігових коштів, безробіття, зубожіння населення, руйнування системи кінопрокату, засилля західної кінопродукції.

Фундаментальними завданнями для сучасної кіноіндустрії в Україні є з'ясування проблем українського кінематографу, вивчення законодавчої бази щодо кіноіндустрії в Україні, подальші шляхи розв'язання проблеми кризи кінематографу. Найчастіше економічна криза кінематографа пов'язана з кризою глядача, публіки, що недостатньо стимулює його розвиток. Однак, і режисери, і кінокритики майже повністю згодні з тим, що "інтерес публіки

до кіномистецтва" є досить високим. Щоправда, за майже повної відсутності українських фільмів і повної "вестернізації" вітчизняного кінопрокату, цей первинний фактор потреби в кінематографі суттєво ослаб, бо "художня вимогливість публіки" значно знизилась.

Зрушення в кіновиробництві були би вагомішими, якби було вирішено низку серйозних проблем. Зокрема – з фінансуванням виробництва фільмів за періодами, на підставі актів виконаних робіт (режисерська розробка, підготовчий, знімальний, монтажно-тонувальний періоди). На практиці існуюча схема фінансування призводить до постійних порушень термінів як виробництва, так і фінансування. Впровадження продюсерської системи гальмується недостатнім та нерівномірним бюджетним фінансуванням сфери кінематографії [Див. 33].

З метою раціонального використання коштів Державною службою кінематографії було розроблено проект Закону України "Про внесення змін до деяких законів України (щодо створення сприятливих умов для розвитку національної кінематографії)", проекти постанов Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про формування та розміщення державного замовлення в галузі кінематографії", "Про внесення змін до Положення про державну підтримку національних фільмів у продюсерській системі". Завдяки цим новаціям протягом останніх років збереглися позитивні тенденції розвитку кіномережі, пов'язані, насамперед, з інвестуванням у будівництво та переоснащення кінотеатрів у великих містах. На початок 2010 р. за сучасними технологіями кінопоказу переоснащено близько 200 кінозалів. У кількох великих містах діють багатозальні кінотеатри у складі торговельно-розважальних комплексів. Почалась розробка законопроекту щодо державної підтримки кінематографії.

В цілому, запропонований ще у 2015 р. проект Закону "Про систему державної підтримку кінематографії" має конструктивний характер. Впродовж трьох подальших років проект обговорювався, в нього було внесено зміни виконавчими та законодавчими органами державної влади і у 2017 р. має бути прийнятий принципово-новий закон, який має на меті сприяння державній підтримці розвитку кінематографії в Україні.

Законопроект про державну підтримку кінематографії передбачає надання державної підтримки суб'єктам кінематографії незалежно від форм власності. На наш погляд, це є прогресивними змінами в механізмах державної підтримки сфери культури. Згідно цього законопроекту реклама національних фільмів прирівнюється до соціальної реклами. Законопроект також передбачає надання державних субсидій кіно-виробникам.

Слід відзначити, що державна підтримка кінематографії за цим законопроектом повинна відбуватись за рахунок коштів, отриманих від Українського культурного фонду, що виконує спеціальні функції по сприянню національно-культурному розвиткові України, за рахунок коштів Бюджетного ко-

дексу України, закону про Державний бюджет України на відповідний рік та інших законодавчих актів, а управління коштами, отриманими для цілей державної підтримки кінематографії, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері кінематографії. Це дещо звужує джерела фінансової підтримки кінематографії в Україні, проте є ефективним поштовхом до розвитку українського культурного середовища [237].

Серйозною проблемою української кіноіндустрії залишається доступ українського глядача до вітчизняного фільму. На сьогодні в Україні практично немає кінопоказу як у малих містах, так і в сільській місцевості. Внаслідок обмеженого фінансування закладів кіномережі з місцевих бюджетів, особливо районного рівня, в останні роки триває скорочення сільської кіномережі. Високохудожні українські фільми є, вони отримують немало міжнародних нагород, у 80% опитаних провідних режисерів фільми прийняті для прокату за кордоном, але український кінопрокат неспроможний донести їх до вітчизняного глядача [258].

Оновлення кінематографа частіше пов'язують з молодим поколінням фахівців, однак довга стагнація вітчизняного кіновиробництва не сприяє розгортанню їхньої творчості, тому процес творчого зростання молоді оцінюється невисоко. Основними напрямками діяльності у сфері кіномистецтва залишається створення середовища для діяльності кіномитців та фінансової підтримки кінематографу. Формування основних засад ефективного функціонування національної кінематографії та створення необхідних умов для гармонійного розвитку вітчизняної кіноіндустрії на сьогодні є одним із найактуальніших питань державної політики в сфері культури. Актуальними залишаються наступні аспекти: стимулювання та підтримка кіновиробництва в Україні; фінансова та фахова підтримка молодих спеціалістів; підтримка документального, дитячого, експериментального кінематографу; сприяння участі українських режисерів у міжнародних виставках та фестивалях; направлення найталановитішої молоді на стажування за кордон; стимулювання демонстрації українського кіно у вітчизняних та закордонних кінотеатрах; пошук та реалізація спільних міжнародних кінопроектів в Україні; організація міжнародних семінарів для перейняття досвіду у кіновиробництві; перехід на міжнародні стандарти у кіновиробництві.

Пріоритетними завданнями в напрямі розвитку вітчизняного кінематографу є:

- реформування системи державного управління в сфері кінематографії;
- відновлення державного замовлення в сфері кінематографії;
- розвиток продюсерської системи кіновиробництва;
- поліпшення обслуговування населення;
- забезпечення контролю розповсюдження і демонстрування фільмів на ринку України.

Нині державна служба кінематографії зосереджує свої зусилля на законодавчому забезпеченні їхньої діяльності та поліпшенні кінообслуговування населення, тому головними цілями ефективної політики у сфері кінематографії є: запровадження ефективної продюсерської системи організації та фінансування кіновиробництва; збільшення виробництва вітчизняних фільмів; внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо включення видатків на державні та регіональні програми підтримки кінематографії до складу видатків, що здійснюються з бюджетів сіл, селищ, міст районного значення та враховуються при визначенні міжбюджетних трансфертів; забезпечення фінансування з місцевих бюджетів усіх рівнів заходів регіональних програм з кінообслуговування населення; створення сучасної ефективної системи підготовки кінофахівців [Див. 111].

Важливим для розвитку сфери культури в Україні став ухвалений у 2017 р. Закон України "Про Український культурний фонд". Закон визначив правові, організаційні та фінансові засади діяльності Українського культурного фонду. Метою новоствореної державної структури стало сприяння розвитку сфери культури в Україні, забезпечення сприятливих умов для розвитку інтелектуального та духовного потенціалу особистості та суспільства, широкого доступу громадян до національного культурного надбання, підтримка культурного розмаїття та інтеграції української культури у світовий культурний простір. Український культурний фонд став бюджетною установою, що виконує спеціальні функції щодо сприяння національно-культурному розвиткові України. Діяльність Фонду спрямовується та координується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах культури та мистецтв.

Серед основних завдань Фонду:

- сприяння реалізації державної політики у сферах культури та мистецтв, розвиткові сучасних напрямів культурної і мистецької діяльності;
- сприяння виробленню конкурентоспроможного на світовому ринку вітчизняного (національного) культурного продукту;
- сприяння збереженню, актуалізації і популяризації національного культурного надбання;
- популяризація української культури та мистецтв;
- формування міжнародного позитивного іміджу України.

Розмір фінансування Українського культурного фонду з державного бюджету щорічно визначається в Законі України "Про Державний бюджет України" окремим рядком. Закон передбачає, що джерелами формування коштів культурного фонду також можуть бути добровільні внески фізичних і юридичних осіб, у тому числі нерезидентів України та інші джерела, не заборонені законодавством [99].

Зрушення в розвитку кіномистецтва є, але вони недостатні. Актуальним питанням залишається вивчення потреб глядача, прагнення зацікавити

його, привернути увагу до українського кінематографу. Тому проблему кризи українського кіномистецтва потрібно вирішувати на двох рівнях: управлінсько-економічному та соціальному-культурному. Лише завдяки спільній управлінській та культурній політиці можна досягти успіху у сфері українського кінематографу.

2.3. Актуальні проблеми розвитку бібліотечної та музейної справи

Вивченням питань розвитку бібліотечної, архівної та музейної справи займається доволі вузьке коло науковців. Серед авторів сучасних досліджень Н. Автономова [13], Л. Амлінський [16], А. Ванєєв [45], А. Верьовкін [47], О. Желай [89], Н. Іванченко [125], В. Ільганаєва [126], О. Ісаєнко [127], Д. Коготков [137], О. Кузьмук [150; 151], Н. Кушнаренко [309], Б. Лорд [162], І. Медведєва [174], О. Онищенко [210], Ю. Пасмор [221], Ю. Романенко [246], С. Руденко [254], А. Свобода [210], Д. Соловяненко [265], Л. Чупрій [305], Н. Чупріна [304] й інші. Бібліотеки України були і залишаються символом української культури та духовності, вони є інформаційним, культурним, освітнім закладом (установою, організацією) або структурним підрозділом, що має упорядкований фонд документів, доступ до інших джерел інформації, головним завданням якого є забезпечення інформаційних, науково-дослідних, освітніх, культурних та інших потреб своїх користувачів [100].

Бібліотеки є складовою частиною народногосподарського комплексу держави. Бібліотечні установи належать до сфери культури. Результатом діяльності бібліотечної установи є послуга. Бібліотечна послуга має ті ж специфічні риси, що і послуги інших суб'єктів сфери культури: невідчутність, збіг виробництва й споживання, невіддільність від джерела, неможливість збереження та накопичення, мінливість якості, підвищений вплив умов їхнього надання [122, с. 87]. Досвід розвинутих країн засвідчує важливу роль бібліотек у становленні людської особистості, розповсюдженні знань та формуванні економіки знань.

Наймасовішим закладом культури в Україні є саме бібліотеки. Однак кількість бібліотек не дає повної картини про рівень бібліотечного обслуговування населення, який залежить, перш за все, від ступеня розвитку мережі бібліотечних установ та їх територіальної доступності, від наявності книжкових фондів та їх співвідношення з чисельністю населення. Забезпечення населення бібліотеками у міській і сільській місцевостях не однакове. Рівень забезпечення міського населення бібліотечними установами є нижчим, ніж сільського, що пояснюється особливостями розселення. Водночас, міська бібліотека обслуговує більшу чисельність населення. Рівень задоволення попиту читачів значною мірою залежить від концентрації у бібліотеках книжок та співвідношення суспільно-політичної, технічної, сільсько-

господарської, художньої, дитячої та інших видів літератури. Більш різноманітну літературу мають, як правило, бібліотеки зі значним книжковим фондом. Активність населення у користуванні послугами бібліотек характеризується часткою читачів у загальній чисельності населення та числом книговидачі у розрахунку на одного жителя [76, с. 486].

Економічні та соціально-політичні перетворення, які відбулися в Україні починаючи з 1991 р., сформували несприятливу ситуацію для стабільного розвитку бібліотек. На початку 1990-х років Україна мала 25 тис. масових та універсальних бібліотек [153]. Фонди бібліотек було укомплектовано здебільш виданнями радянських часів. Кількісна характеристика розвитку масових та універсальних бібліотек та їх бібліотечного фонду представлена в таблиці 2.3 [153].

Таблиця 2.3

Кількість бібліотек та бібліотечний фонд в Україні у 1990-2016 рр.

Рік	Кількість бібліотек	Бібліотечний фонд, млн.. прим
1990	25,6	419
1995	23,8	370
2000	20,7	343
2005	19,8	330
2010	19,5	326
2015	17,3	266
2016	17,0	255

Джерело: складено автором за даними [153].

На початку 1990-х років Україна мала 25,6 тис. масових та універсальних бібліотек. У 2014 р. їх кількість досягла свого найнижчого показника за всі роки незалежності. 2016 р. в Україні функціонувало 17 тис масових та універсальних бібліотек, що у 1,5 рази менше, ніж 1990 р. Слід відзначити, що за останні 28 років бібліотечний фонд скоротився на 164 млн. примірників та у 2016 р. досяг свого найнижчого показника у 255 млн. Питання поповнення бібліотечних фондів залишається вкрай важким з огляду на обмеження фінансових можливостей бібліотек. У видавничій справі спостерігається різке скороченням кількості примірників книжок (скорочення більше ніж у 4,7 рази). Значно краща ситуація спостерігається з кількістю примірників періодичних видань та газет. Але це не є свідченням того, що бібліотеки мають змогу вільно закуповувати необхідну їм кількість періодичних видань у видавця або розповсюджувача [153]. Зазначимо, що статистична інформація за 2015 та 2016 роки наведена без урахування закладів тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Нові функції, яких сьогодні набуває бібліотека, насамперед, повинні сприяти підвищенню якості та оперативності задоволення інформаційних запитів читачів, появі нових форм бібліотечної роботи. Завдання подолання негативного соціально-економічного становища українських бібліотек було покладено на спеціальну міжнародну програму, яка, на жаль, почала діяти лише у 2008 р. Міністерство культури України, Рада міжнародних наукових досліджень та обмінів, Агентство США з міжнародного розвитку та Українська бібліотечна асоціація стали партнерами для впровадження чотирирічної програми "Бібліоміст". Програма була покликана перетворити бібліотеки на сучасні громадські центри та підвищити роль бібліотек в українському суспільстві. Серед основних завдань програми:

- покращення доступу населення до інформації шляхом обладнання публічних бібліотек технікою;
- навчання бібліотекарів з метою підвищити якість послуг для відвідувачів;
- розвиток спроможності бібліотек представляти свої інтереси та отримувати необхідні ресурси;
- формування у суспільстві розуміння ключової ролі бібліотек і необхідності їх всебічної підтримки.

Більше ніж 200 публічних бібліотек протягом 2010 р. отримали допомогу в рамках програми. У 2011 р. до програми було включено ще 730 бібліотек, а до 2012 р. планувалося модернізувати 1600 українських бібліотек. Але реалізація подібної програми не могла повною мірою задовольнити всі нагальні потреби бібліотечної справи.

Для досягнення відповідного рівня розвитку сучасним українським бібліотекам потрібно одночасно працювати з новими носіями інформації, забезпечувати їх зберігання та доступ до них користувачів, слід інтенсивно переобладнувати бібліотеки відповідно до вимог інформатизації сучасного суспільства, створювати комфортне інформаційне середовище для задоволення потреб читачів, впроваджувати методи залучення додаткових фінансових ресурсів, популяризувати тезу прагнення особистості до оволодіння новими знаннями.

На шляху свого еволюційного розвитку і трансформаційних змін в інформаційну епоху, бібліотеки набули нових ознак, що свідчить про становлення нової соціально-комунікаційної форми з новим розподілом соціальних функцій і ролей. Бібліотеки прагнуть мати необхідний рівень системної організації документально-інформаційних ресурсів, зберігання й розповсюдження інформації та знань; організаційно-технологічну базу забезпечення суспільних інформаційних потреб. Порозуміння у відносинах "бібліотека і держава", зокрема, у питаннях розвитку фінансування, пов’язане з менеджментом бібліотечних систем, професійним світоглядом кадрів, якістю свідомості бібліотечних колективів. Рухомою силою саморозвитку виступає про-

фесійна свідомість бібліотекарів, той психологічний фактор, який долає перешкоди в суспільному існуванні та проявах діяльності бібліотек [126].

Слід зазначити, що тенденція зниження інтересу до бібліотек не відповідає світовій практиці. Так, в Америці, наприклад, в бібліотеки записано 68% населення, і спостерігається тенденція збільшення інтересу до читання, що можна прослідкувати на прикладі статистики окремих публічних бібліотек в США. Помітно зріс інтерес до читання у Франції. Книги становлять половину (51%) розважальних покупок, набагато більше, ніж DVD і відеофільми (20%), а також музичні CD (15%) і відеоігри (14%). Неухильно зростає число читачів у бібліотеках Фінляндії та Китаю. Світова тенденція в цілому свідчить про те, що в сучасному світі бібліотека є затребуваним соціальним інститутом.

Нині актуальними для бібліотек залишаються наступні питання: оновлення фондів бібліотек, впровадження сучасних автоматизованих інформаційних технологій, реальний доступ до світових та вітчизняних інформаційних ресурсів, зокрема, через мережу Інтернет, а також запровадження автоматизованої бібліотечної системи. Більшість сучасних бібліотек знаходяться в умовах самовиживання, самофінансування, саморозвитку, залишившись наодинці з умовами ринкового господарства, що призводить до їх поступового зникнення.

На нашу думку, необхідно терміново розробляти й впроваджувати проекти з удосконалення процесу фінансування бібліотек, шукати шляхи подальшого втілення інноваційних механізмів в обслуговуванні читачів, розвивати тезу про надання бібліотекою додаткових платних послуг, будувати ефективну систему поповнення бібліотечних фондів сучасною літературою та інформаційними масивами на електронних носіях, розробляти систему електронних каталогів та реферативних баз.

Звернемось до аналізу розвитку музейної справи в Україні. Для врегулювання діяльності музеїв в 1995 р. в Україні прийнято закон "Про музеї та музейну справу". Терміну "музей" Закон дає наступне тлумачення – "науково-дослідний та культурно-освітній заклад, створений для вивчення, збереження, використання та популяризації музейних предметів та музейних колекцій з науковою та освітньою метою, залучення громадян до надбань національної та світової культурної спадщини". Цей Закон поширюється на всі види музеїв та заповідників у частині їх музеєфікації, а також обліку, зберігання та використання, охорони, консервації, реставрації музейних предметів, музейних колекцій та предметів музейного значення [113].

Значна кількість пам'яток історії зберігається у фондах українських музеїв. Саме музеї на сьогодні є одним із головних соціальних закладів, які виконують функцію формування історичної пам'яті українського суспільства.

З 1990 р. Україна переживала музейний бум. Якщо в 1990 р. в країні діяло 214 музеїв, то у 2011 р. офіційно було зареєстровано вже 570 подібних установ [153], і це не враховуючи величезну кількість музеїв, що існують при підприємствах, організаціях, установах, приватні музеї та галереї. Всього за неофіційними даними в Україні існує понад 5000 музеїв, які зберігають величезну кількість історичних експонатів [150]. Тільки за офіційними даними, на державному обліку в Україні знаходиться понад 130 тис. нерухомих пам'яток історії та культури [305] та понад 12 млн. рухомих експонатів. Україна є однією з провідних країн Європи за кількістю об'єктів історико-культурної спадщини (Кількість музеїв в Польщі – 1075, Австрії – 1600, Великобританії – 1811, Канаді – 2500) [305].

Таблиця 2.4

Класифікація музеїв за профільним спрямуванням

Види музеїв	Підвиди музеїв
Природничі	Антропологічні, біологічні, ботанічні, геологічні, зоологічні, мінералогічні, палеонтологічні
Історичні	Загальноісторичні, військово-історичні, історії релігії, історико-побутові, археологічні, етнографічні
Літературні	-
Художні	Образотворчого, декоративно-прикладного, народного, сучасного мистецтва
Мистецькі	Театральні, музичні, музеї кіно
Науково-технічні	
Комплексні	Краєзнавчі, еко-музеї
Галузеві	-
Інші	-

Джерело: складено автором за даними [113].

Точну кількість вітчизняних музеїв на даний момент неможливо визначити, тому що в Україні не існує чіткої системи обліку музеїв, крім того, музеї підпорядковані різним відомствам, які не координують свою діяльність у даній сфері. Станом на 2010 р. було лише десять музейних установ, які безпосередньо належать до сфери управління Міністерства культури України: Національний музей історії України; Меморіальний комплекс "Національний музей історії Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років"; Національний художній музей України; Національний музей літератури України; Національний музей Тараса Шевченка; Національний науково-дослідний реставраційний центр України; Національний музей заповідник українського гончарства в Опішному; Національний музей імені Андрея Шептицького у Львові;

Львівська галерея мистецтв; Дирекція художніх виставок України. В таблиці 2.5 наведено статистичну інформація щодо кількості музейних установ та кількості їх відвідувань в Україні у 1990-2016 рр. [153]. Статистична інформація за 2015 та 2016 роки наведена без урахування закладів тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Таблиця 2.5

Кількість музеїв та кількість відвідування музеїв в Україні у 1990-2016 рр.

Рік	Кількість музеїв	Кількість відвідувачів, млн. на рік
1990	214	31,8
1995	314	71,4
2000	378	16,0
2005	437	18,9
2010	546	21,7
2015	564	15,1
2016	576	15,8

Джерело: складено автором за даними [153].

Якщо в 1990 р. в країні діяло 214 музеїв, то у 2016 р. офіційно було зареєстровано вже 576 подібних установ, і це не найбільший показник за всі роки спостережень. Точну кількість вітчизняних музеїв на даний момент неможливо визначити, тому що в Україні не існує чіткої системи обліку музеїв, крім того, музеї підпорядковані різним відомствам, які не координують свою діяльність у даній сфері. Аналізуючи показник відвідуваності музеїв, ми спостерігаємо протилежну тенденцію – різке скорочення відвідувань. Найбільша загальна відвідуваність спостерігалась у 1990 р. (31,8 млн.), а найменша – у 2014 р. (14,2 млн.). У 2016 р. цей показник склав 15,8 млн. відвідувань, що у 2 рази менше показника 1990 р.

Найбільше в Україні музеїв краєзнавчих, художніх та природничих. Це, здебільшого, державні та комунальні музеї [305], в яких зберігається близько 12 мільйонів експонатів. Усі вони належать до державної частини Музейного фонду України. Експонується ж у них лише десята частина всіх музейних скарбів. Решта, через нестачу фінансування, зберігається в архівах. Найбільша чисельність державних музеїв спостерігається у Києві, Харківській, Кіровоградській, Полтавській, Чернігівській областях [76, с. 487].

Нестача фінансування вкрай негативно позначається на можливості експонування наявних музейних фондів (85% від загальної суми фінансування музеїв витрачається на забезпечення оплати праці персоналу і лише

15% від суми фінансування направляється на розвиток установ) [305]. Внаслідок браку коштів реставрація та ремонт пам'яток, здебільшого, проводились в недостатніх обсягах, тому нині об'єкти історично-культурної спадщини у багатьох регіонах України мають незадовільний технічний стан. Приблизно 300 пам'яток національного значення потребують ремонтно-реставраційних або консерваційних робіт. З 20000 пам'яток архітектури та містобудування кожна десята пам'ятка потребує негайного втручання реставраторів. Близько 1 млн. одиниць зберігання музейних цінностей на сьогодні також потребують реставраційних робіт [246].

Дослідник сучасних проблем в музейній сфері О. Кузьмук виділяє наступні проблемні питання для розвитку української музейної сфери: брак досвіду та профільних фахівців – музейних експертів; низький соціальний статус працівників музеїв; недостатній рівень інформатизації; відсутність дієвого законодавчого механізму для адаптації роботи музеїв в ринкових умовах [151]. Виходячи із вищезазначеного, фахівці в музейній сфері висувають наступні пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення механізму функціонування музейної справи в Україні та вирішення існуючих проблем:

- внести зміни до законодавства України, які б сприяли акумуляції в музеях коштів, що зароблені від продажу квитків, проведення лекції та інших заходів; зняти обмеження стосовно додаткових джерел фінансування музеїв та сприяти здійсненню музеями комерційної діяльності; ввести спрощену та здешевлену процедуру створення благодійних організацій та запровадити податкові пільги для корпоративних благодійників; розробити та вжити заходи з оптимізації кадрової політики у музейній сфері, які би передбачали організацію процесу підвищення кваліфікації шляхом семінарів, тренінгів; розробити перелік заходів щодо популяризації українських музеїв з боку Державного комітету телебачення і радіомовлення України; створити спеціалізований центр, який би займався всеохоплюючим моніторингом музейної справи, надавав науково-методичну допомогу закладам усіх форм власності та статусу [Див. 151].

Сучасна соціально-економічна ситуація в Україні є досить складною для музеїв, що проявляється у слабкій фінансовій базі, неможливості створити відповідну інфраструктуру для більш якісного обслуговування відвідувачів та надання платних послуг. Доцільним буде запровадження низки заходів:

- підвищення матеріальних стимулів та нематеріальної мотивації працівників музейних установ; організація для співробітників музеїв систематичних навчальних заходів з музейного менеджменту і маркетингу; створення спеціалізованого центру, який би займався моніторингом і науковими дослідженнями музейної справи закладів усіх форм власності та статусу; впровадження процесу використання музейних експозицій у навчальному процесі; розширення переліку платних послуг музеїв для зміцнення їх матері-

альної бази; вивчення іноземного досвіду з питань залучення додаткових фінансових ресурсів; висвітлення у засобах масової інформації актуальних питань розвитку музейної справи, світового досвіду музейного менеджменту, соціальної реклами; стимулювання на законодавчому рівні розвитку спонсорства, меценатства, створення благодійних фондів.

Українські працівники музейної справи мають брати приклад з досвіду зарубіжних колег, коли музей розглядається не лише як установа, що зберігає та демонструє експонати, а і як заклад, який може надавати супутні послуги, організовувати дозвілля, допомагати уряду реалізовувати культурні, освітянські та соціальні програми. Музеї західних країн широко використовують новітні технології, нові форми подачі експонатів. Музеї роблять значний внесок в економіку своїх країн через культурний туризм та реалізацію різноманітних туристичних продуктів та послуг [150].

Яскраво демонструє ситуацію в музейній та екскурсійній справі рівень їх відвідуваності підчас Євро-2012 в Україні. Так, лише близько 1 тис. іноземних туристів відвідали платні екскурсійні маршрути Києва та музеї столиці. Це надзвичайно низький показник, який свідчить про відсутність в подібних закладах стратегії залучення споживачів до культурно-мистецьких заходів, нерозвиненість туристичної індустрії в Україні, хоча туризм є одним з найбільш високоприбуткових і динамічних видів економічної діяльності.

Туризм впливає на розвиток таких сфер як транспорт, зв'язок, торгівля, будівництво, сільське господарство, виробництво споживчих товарів, освіта, культура. В сучасних умовах реформування українського суспільства туристична діяльність, як складова сфери розваг стає об'єктом дослідження у спеціальних наукових розвідках вітчизняних та зарубіжних вчених. Значний внесок у дослідження проблеми розвитку туристичної індустрії зробили такі вчені, як А. Александрова [14], С. Домбровська [74], В. Квартальнов [130], К. Кривега [148], О. Малишева [169], І. Мініч [180], С. Наумова [198], В. Новикова [206], А. Помаза-Пономаренко [74], Т. Ткаченко [283], І. Трєгулова [285], В. Федорченко [292], Т. Фролова [294] й інші. Наукові та практичні дослідження цих вчених стають підґрунтям для проведення подальших глибоких наукових досліджень.

Закономірністю сьогодення є невпинно зростаюча роль туристичного бізнесу в розвитку сучасного суспільства. Зважаючи на це, навіть в тих країнах, де він ще не посів домінуючого місця в структурі дозвілля – а це стосується і України, – туризм привертає до себе увагу як та ланка діяльності, котра здатна забезпечити значний і суттєвий господарський та фінансовий ефект. Саме з цієї причини досить актуальним у науковому плані є дослідження проблем розвитку інфраструктури туризму з метою з`ясування шляхів та способів подальшого удосконалення індустрії туризму та збагачення її соціокультурного змісту [Див. 180]. У туризмі як самостійній сфері

господарства діють загальні закономірності розвитку, формуються факторні доходи, вирішуються проблеми ринкової рівноваги тощо. Але туризм – це особливий вид діяльності людини та специфічна сфера господарювання.

Стимулом до розширення туристичних послуг є існування людських потреб, бажань і платоспроможного споживчого попиту. Будь-яка людина періодично відчуває потребу зняти напругу, оздоровитися, відпочити, придбати нові інтелектуальні цінності за допомогою певної специфічної продукції. Такою специфічною продукцією є послуга, що може бути запропонована покупцям на ринку туристичної індустрії, та придбана ними для споживання з метою задоволення власних потреб. Набір послуг, здатний задовольнити специфічні потреби покупців, що пропонуються на ринку туристичних послуг, в науковій літературі визначається поняттям туристичної пропозиції [285, с. 120].

Розваги входять до туристичного продукту поряд з іншими туристськими послугами (розміщення, харчування, транспортне, побутове, інформаційно-рекламне обслуговування). Якщо якісне перевезення, харчування і розміщення – це лише передумови для відпочинку, то споживання розважальних послуг і є сам відпочинок, а надання цих послуг є справою соціально-культурної сфери, та особливо – сфери культури.

Вирушаючи у подорож, будь-який турист намагається свідомо або підсвідомо вирішити для себе такі проблеми:

- зняти стрес, накопичений за певний час; змінити обстановку (зокрема, і природно-кліматичні умови); побувати серед інших людей, поспілкуватися з ними; познайомитись з іншою культурою, способом життя інших людей; отримати можливість самовираження та самоствердження; відчути хвилюючі переживання (неодмінно із благополучним завершенням), щоб потім розповісти про це друзям і знайомим; отримати задоволення від незвичайних відчуттів; взяти участь в азартних іграх; отримати відчуття пригоди; витратити гроші, які незалежно від рівня доходу турист завжди накопичує на відпочинок [14, с. 417].

Вирішення більшості цих проблем можливе завдяки розважальній діяльності під час подорожі. Але на їх спрямованість та інтенсивність впливає багато чинників. Розваги залежать, у першу чергу, від мети подорожі. Якщо для ділового, пізнавального, навчально-освітнього, релігійного, спортивного відпочинку розважальні заходи є такими, що доповнюють, урізноманітнюють основну програму туру, то головною метою культурно-розважального туризму є відвідування відповідних закладів та участь у різноманітних заходах розважального характеру.

Під час організації культурно-розважального туризму програма туру повинна бути побудована таким чином, щоб:

- турист мав змогу відвідати певний розважальний чи культурно-розважальний заклад (до розважальних закладів, заради яких здійснюється

подорож, в першу чергу, відносяться тематичні парки). "Сьогодні вони являють собою супер-дороге, неймовірне за масштабами шоу-виробництво із своїм унікальним стилем, образами та штампами. Крім атракціонів на території тематичних парків розташовані готелі, багато ресторанів, спортивні споруди (плавальні басейни, тенісні корти, майданчики для ігор), а також знаходяться транспортні вузли. У неперервних видовищах може бути задіяна велика кількість акторів" [14, с. 416-417];

- турист мав змогу взяти участь в якомусь видовищному заході (якщо є зацікавленість, туристи здатні долати досить великі відстані, щоб взяти участь (безпосередньо або як глядачі) у різноманітних мистецько-розважальних, спортивних, етнографічних, рекламних або інших видовищних заходах: фестивалях, карнавалах, концертах, змаганнях, іграх, святах, культурно-історичних театралізаціях, технічних шоу тощо) [206, с. 170];

- турист мав змогу споглядати конкретне природне явище (інколи людська допитливість, бажання пізнати більше, професійний інтерес змушують до організації подорожі у найвіддаленіші куточки світу, здійснення найризикованіших мандрівок для того, щоб на власні очі побачити певне природне явище.

На тлі бурхливого розвитку світового туризму закономірно виникає питання про роль України на світовому ринку туристичних послуг. Слід зазначити, що об'єктивно вона має всі передумови для інтенсивного розвитку внутрішнього тризму, завдяки наступним факторам: особливість географічного розташування та рельєфу; сприятливість клімату; багатство природного, історико-культурного та рекреаційного потенціалу; існування необхідної бази для підготовки фахівців.

Необхідно відзначити, що нині на вітчизняному ринку туристичних послуг функціонує значна кількість невеликих підприємств. Створення великих підприємств-посередників у туристичній сфері взагалі не є характерним явищем. Незважаючи на зростання конкуренції на вітчизняному ринку туристичних послуг, її рівень значно відстає від світового.

Для України необхідно визначити пріоритети перспективного розвитку туристичного бізнесу, які слід розглядати в контексті загальнодержавних та регіональних інтересів, швидкості як економічної, так і соціальної та екологічної віддачі.

Однією з головних проблем туристичної індустрії є, навіть, не брак фінансових ресурсів. Ця сфера характеризується високим рівнем прибутковості, та інвестори охоче би вкладали в неї кошти. Окремою проблемою для сучасної України є відсутність необхідної інфраструктури для розвитку туристичного бізнесу.

Ще 1990 р. була створена Асоціація готельних об'єднань та готелів міст України. Асоціація була створена для координації діяльності готелів, захисту прав та інтересів учасників, захисту прав і лобіювання інтересів

готельного бізнесу, узагальнення та поширення досвіду найкращих готелів, надання методичної та юридичної підтримки, участі у розробці нормативних документів готельної сфери [179].

Асоціація домагається введення нових положень в українське законодавство для розвитку туристичної індустрії. Серед них: ввести єдиний державний реєстр організацій, фізичних осіб, що надають послуги розміщення; впровадити обов'язкову сертифікацію всіх без виключення засобів розміщення; посилити міри відповідальності за незаконне надання готельних послуг; встановити для всіх закладів розміщення однакові тарифи на комунальні послуги; законодавчо врегулювати питання щодо захисту суб'єктів господарювання від спроб рейдерських захоплень; знизити розмір податку на додану вартість на послуги готелів та ресторанів; підтримати створення інформаційно-туристичних центрів у всіх регіонах країни; розробити Туристичний кодекс України; відновити діяльність самостійного центрального органу виконавчої влади в сфері туризму.

Кількість туристів, обслугованих суб'єктами туристичної діяльності України у 2000-2016 рр. наведена у таблиці 2.6 [287]. Статистична інформація за 2014-2016 роки наведена без урахування закладів тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Таблиця 2.6

Кількість туристів, обслугованих суб'єктами туристичної діяльності України у 2000-2016 рр.

Рік	Кількість туристів
2000	2013998
2001	2175090
2002	2265317
2003	2856983
2004	1890370
2005	1825649
2006	2206498
2007	2863820
2008	3041655
2009	2290097
2010	2280757
2011	2199977
2012	3000696
2013	3454316
2014	2425089
2015	2019576
2016	2549606

Джерело: складено автором за даними [287].

За роки незалежності українське суспільство усвідомило, що туризм є однією з найдинамічніших сфер світового господарства, в якій зайнято близько 10% трудових ресурсів, яка виробляє майже 10% світового валового продукту, охоплює 7% загального обсягу інвестицій і третину світової торгівлі послугами [292, с. 9].

Таким чином, вирішуючи завдання подолання кризових явищ у сфері туристичного бізнесу в Україні, необхідно враховувати не лише фактори, які впливають на розвиток саме туристичного бізнесу, а також і ті негативні чинники, які існують в державі:

- чинне законодавство, що майже не стимулює розвиток підприємництва у сфері туризму;
- невдосконалений економічний механізм, який стимулював би раціональне використання природного та історичного потенціалу конкретних регіонів;
- недостатній рівень розвитку інфраструктури загального призначення (торгівля, громадське харчування, транспорт), існування проблемних питань у житлово-комунальному господарстві;
- відсутність стійкого позитивного іміджу країни у потенційних закордонних споживачів.

Проте, завдяки Євро-2012, туристичний бізнес в Україні отримав можливості для інтенсивного розвитку. На нашу думку, майбутнім дослідникам слід звернути увагу на проблему, яким чином якнайбільш повно використовувати нові об'єкти туристичної сфери, що побудовані до європейського футбольного чемпіонату, та яким чином збудити бажання до туристичних подорожей Україною у громадян інших країн. Подальший соціально-економічний розвиток України можливий за умов розширення внутрішнього ринку та підвищення конкурентоспроможності національного господарства. Одним з пріоритетних напрямів такого розвитку країни є туризм. Саме туризм здатний подолати розбіжності в розвитку окремих регіонів країни, дати могутній поштовх до економічного розвитку сфери культури в Україні.

2.4. Сучасні проблеми розвитку сфери освіти

Освіта – основа розвитку особистості, суспільства, нації та держави, запорука майбутнього країни. Вона є визначальним чинником політичного, соціально-економічного, культурного та наукового життя суспільства. Як показує сучасна світова практика, успішний розвиток економіки неможливий без ефективного розвитку освіти. Ефективний розвиток освіти – це важливий крок у формуванні висококваліфікованих фахівців, які в майбутньому будуть приносити користь державі. Освіта відтворює та нарощує інтелектуальний, духовний, економічний потенціал суспільства, вона є стратегічним ресурсом поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інте-

ресів, зміцнення авторитету та конкурентоспроможності держави на міжнародній арені. Розвиток системи вищої освіти – це інвестиції у майбутнє держави, шлях до зростання кількості висококваліфікованих фахівців; підвищення рівня довіри до системи освіти.

Звернемось до засад державної політики в сфері освіти. Актуальні питання державної політики в сфері освіти в Україні досліджують Ю. Ґава [57], Є. Красняков [146], В. Кремень [147], О. Куклін [152] й інші.

Освіта належить до найважливіших напрямків державної політики України. Освіта – це стратегічний ресурс соціально-економічного, культурного й духовного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету та формування позитивного іміджу держави, створення умов для самореалізації кожної особистості.

Найважливішим пріоритетом для держави є виховання у людини інноваційного типу мислення та культури, проектування акмеологічного освітнього простору з урахуванням новаторських тенденцій розвитку освіти, запитів особистості, потреб суспільства та держави. Якісна освіта є необхідною умовою забезпечення сталого демократичного розвитку суспільства, консолідації усіх його інституцій, гуманізації суспільно-економічних відносин, формування нових життєвих орієнтирів особистості [199, с. 2].

З 1995 р. в Україні почали відбуватись значні зміни у формуванні власної освітньої політики. У 1996 р. було внесено зміни та доповнення до Закону Української РСР "Про освіту". На їх виконання у 1996 р. Постановою Верховної Ради України затверджено Програму діяльності Кабінету Міністрів України. Поміж іншим, в ній визначались стратегічні завдання розвитку сфери освіти, прискорення її системного реформування, розроблення необхідного законодавства. У період з 1998 р. по 2002 р. було ухвалено низку законів:

- "Про професійно-технічну освіту" (1998 р.) – закон визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування та розвитку системи професійно-технічної освіти, створення умов для професійної самореалізації особистості та забезпечення потреб суспільства й держави у кваліфікованих робітниках. Завданням цього Закону було регулювання суспільних відносин в галузі професійно-технічної освіти з метою: забезпечення права на здобуття професійно-технічної освіти, забезпечення та реалізацію інтересів і здібностей громадян, перепідготовку та підвищення їх кваліфікації, сприяння в реалізації державної політики зайнятості населення; забезпечення необхідних умов функціонування і розвитку установ професійно-технічної освіти та професійно-технічних навчальних закладів різних форм власності та підпорядкування;

- "Про загальну середню освіту" (1999 р.) – закон визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування та розвитку системи загальної середньої освіти, що сприяє вільному розвитку людської особис-

тості, формує цінності правового демократичного суспільства в Україні. Основними завданнями законодавства України про загальну середню освіту є: забезпечення права громадян на доступність та безкоштовність здобуття повної загальної середньої освіти; забезпечення необхідних умов функціонування та розвитку загальної середньої освіти; забезпечення нормативно-правової бази щодо обов`язковості повної загальної середньої освіти; визначення структури та змісту загальної середньої освіти; визначення органів управління системою загальної середньої освіти; визначення прав і обов`язків учасників навчально-виховного процесу, встановлення відповідальності за порушення законодавства про загальну середню освіту;

- "Про позашкільну освіту" (2000 р.) – закон визначає державну політику у сфері позашкільної освіти, її правові, соціально-економічні, організаційні освітні та виховні засади. Завданнями цього Закону є: забезпечення прав громадян на здобуття позашкільної освіти; створення нормативно-правової бази для подальшого розвитку позашкільної освіти; встановлення правових засад діяльності позашкільних навчальних закладів; визначення основних напрямів, змісту і форм навчально-виховного процесу в позашкільних навчальних закладах;

- "Про дошкільну освіту" (2001 р.) – закон визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи дошкільної освіти, яка забезпечує розвиток, виховання і навчання дитини, ґрунтується на поєднанні сімейного та суспільного виховання, досягненнях вітчизняної науки, надбаннях світового педагогічного досвіду, сприяє формуванню цінностей демократичного правового суспільства в Україні;

- "Про вищу освіту" (2014 р.) – закон спрямований на врегулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної підготовки громадян України. Він встановлює правові, організаційні, фінансові та інші засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства та держави у кваліфікованих фахівцях.

За роки незалежності в Україні сформовано основне законодавче поле становлення та розвитку системи освіти, розроблено її нормативно-правову базу з урахуванням власного досвіду та світових тенденцій [146, С. 22-23]. На шляху формування та реалізації державної політики в сфері освіти в Україні є власні здобутки та втрати [Докладно див. 145].

Серед основних здобутків на шляху реалізації державної освітньої політики є наступні: створення основи нового нормативного поля функціонування освіти; оновлення змісту освіти; запровадження механізму державних стандартів; перехід до варіативної освіти; впровадження в навчальний процес використання новітньої техніки та технології, нових форм і технологій оцінювання досягнень учнів, студентів; запровадження зовнішнього

незалежного оцінювання та врахування його результатів при вступі до вищих навчальних закладів; впровадження нової методики удосконалення атестації педагогічних і науково-педагогічних кадрів та державної акредитації навчальних закладів; рух до багатоканального фінансування.

Серед основних втрат на шляху реалізації державної освітньої політики є наступні:

- підміна системної науково обґрунтованої ідеології ситуативною політизацією освіти;
- слабкий вплив на освітній стан наукової, культурної спільноти, що негативно позначилося на культурному та освітньому рівні суспільства, зумовило втрату освітою своєї консолідуючої, культуротворчої місії в українському суспільстві;
- згортання мережі дошкільних навчальних закладів;
- неповне забезпечення рівного доступу всіх громадян до якісної загальної середньої освіти (зокрема в сільській місцевості);
- перехід до наступних етапів модернізації системи освіти без належного моніторингу якості попереднього стану, що призвело до системної безвідповідальності за їхні результати, загальмувало удосконалення господарських відносин в сфері освіти, інноваційний рух до її нової якості;
- виникнення ризиків здобуття молоддю неякісної освіти;
- погіршення міжнародного іміджу української вищої школи;
- професія вчителя перетворилася лише на "одну з-поміж інших";
- учитель, в переважній більшості випадків, не сприймається суспільством як суб'єкт сучасних цінностей.

На жаль, в сучасній Україні, іноді, освітня та виховна функція викладача звужується, а прагнення студента отримати знання, уміння та навички, замінюється суто матеріальними цілями отримання в процесі навчання стипендії та диплому про здобуття освіти. Лише повне усвідомлення викладачем своєї освітянської та виховної місії, прагнення студента до отримання знань, в поєднання з виваженим державним регулювання в сфері освіти можуть дати поштовх для розвитку в Україні соціально-орієнтованого ринкового господарства та переходу до постіндустріальної стадії розвитку економіки.

Національна стратегія розвитку освіти визначає основні напрями, пріоритети, завдання та механізми реалізації державної політики в галузі освіти, кадрову й соціальну політику, і складає основу для внесення змін і доповнень до чинного законодавства України, управління та фінансування, структури та змісту системи освіти. Розробка Національної стратегії розвитку освіти зумовлена необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості та конкурентоспроможності освіти, вирішення стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти, інтеграцію її в європейський і світовий освітній простір.

Розроблення та виконання державних, галузевих, регіональних програм, комплексних планів дій за підтримки органів виконавчої влади, суспільства та громадськості, має стати дієвим інструментом реалізації мети та пріоритетних завдань Національної стратегії розвитку освіти. Для реалізації цієї стратегії передбачено комплекс заходів:

- формування вимог щодо обґрунтування необхідного фінансування та ресурсного забезпечення державних, регіональних та галузевих програм у системі освіти, контролю за їх реалізацією;
- забезпечення виконання завдань та заходів державних цільових соціальних програм; відновлення роботи державної програми "Вчитель";
- розроблення та затвердження нових державних програм (зокрема, превентивного виховання дітей і молоді в системі освіти України;
- забезпечення розвитку та соціалізації дітей та молоді; інформатизації та комп'ютеризації професійно-технічних навчальних закладів;
- вдосконалення моніторингу якості загальної середньої, професійно-технічної та вищої освіти;
- забезпечення розвитку мережі освітянських бібліотек як складової інформаційного ресурсу національної освіти; розвиток фізичної культури і спорту; житлом педагогічних і науково-педагогічних працівників;
- реалізацію програми "Навчальне приладдя"; реалізацію програми "Наука в університетах" [199, с. 34-35].

Аналізуючи сучасні зміни законодавчої бази у сфері освіти, можна стверджувати, що станом на 2017 р. відбувається інтенсивна реорганізаційна робота, проводиться адміністративна реформа та перебудова в системі навчання. Нині триває процес реформування в сфері освіти.

Згідно Закону України "Про освіту", освіта є основою інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави [116]. Вища освіта – це рівень освіти, який здобувається особою у вищому навчальному закладі в результаті послідовного, системного та цілеспрямованого процесу засвоєння змісту навчання, який ґрунтується на повній загальній середній освіті та завершується здобуттям певної кваліфікації за підсумками державної атестації [102]. До вищих навчальних закладів належать заклади різних рівнів, що відображено в таблиці 2.7 [52].

Таблиця 2.7

Структуризація вищих навчальних закладів за рівнями акредитації

Рівні акредитації	Заклади
Перший	Технікуми, училища
Другий	Коледжі
Третій та четвертий	Інститути, консерваторії, академії, університети

Джерело: складено автором за даними [102].

У таблиці 2.8 показана статистична інформація щодо кількості вищих навчальних закладів в Україні у 1990-2016 рр. [212]. Статистична інформація за 2015/2016 та 2016/2017 навчальні роки наведена без урахування навчальних закладів тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Таблиця 2.8

Кількість вищих навчальних закладів в Україні у 1990-2016 рр.

Навчальний рік	Кількість закладів	
	I-II рівні акредитації	III-IV рівні акредитації
1990/91	742	149
1995/96	782	255
2000/01	664	315
2005/06	606	345
2010/11	505	349
2015/16	371	288
2016/17	370	287

Джерело: складено автором за даними [212].

В Україні налічується 287 вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, з них приблизно 2/3 – державні та 1/3 – приватні. Вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації на початок 2016-2017 навчального року – 370, з них близько 4/5 – державні та 1/5 – приватні.

За роки незалежності в Україні значно зросла кількість вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації. У 1990/1991 навчальному році вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації налічувалось 149. За 27 років незалежності ситуація кардинально змінилась. Станом на 2016/2017 навчальний рік вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації майже у 2 рази більше за аналогічний показник 1990/1991 навчального року.

Слід відзначити поступове скорочення за роки незалежності України кількості вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації. За цей період відбулось скорочення вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації у 2 рази.

В сучасній Україні склалася досить негативна ситуація з кількістю вищих навчальних закладів. Діяльність деяких вищих навчальних закладів не підкріплена ані кваліфікованим викладацьким складом, ані матеріально-технічною базою. В таблиці 2.9 наведена статистична інформація щодо кількості фахівців, підготовлених вищими навчальними закладами в Україні у 1990-2016 рр. [212]. Статистична інформація за 2015 та 2016 роки наведена без урахування навчальних закладів тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Таблиця 2.9

Кількість випущених фахівців вищими навчальними закладами в Україні у 1990-2016 рр.

Рік	Випущено фахівців, тис.	
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації
1990	228,7	136,9
1995	191,2	147,9
2000	148,6	273,6
2005	142,7	372,4
2010	111,0	543,7
2015	73,4	374,0
2016	68,0	318,7

Джерело: складено автором за даними [212].

Аналізуючи дані, можна зробити висновок, що кількість випускників вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації має тенденцію до постійного зменшення та нині впала по відношенню до 1990/1991 навчального року у 3,3 рази. Кількість випускників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації мала тенденцію до збільшення, але з 2011 р. спостерігається протилежна картина у зв'язку із значними демографічними проблемами держави, тимчасовою окупацією території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя, проведенням антитерористичної операції.

У світі існує декілька методик визначення кращих вищих навчальних закладів. Рейтинги враховують найрізноманітніші показники – якість офіційного сайту установи, кількість посилань на наукові праці професорсько-викладацького складу, матеріальні умови навчання, інтернет-активність професорів та дослідників, що працюють у навчальних закладах тощо. Найвідомішими рейтингами є Academic Ranking of World Universities, QS World University Rankings, Times Higher Education, Webometrics.

Провідне місце в рейтингах посідають заклади вищої освіти Великобританії та США. Конкуренцію їм складають заклади вищої освіти Японії, Австралії, Канади, Швейцарії, Італії, Франції, Німеччини, Нідерландів, Ірландії, Швеції, Китаю, Сінгапуру, Гонконгу, Кореї, Бразилії тощо. Показники топ-10 українських вищих навчальних закладів у рейтингу Webometrics 2016 для українських вищих навчальних закладів представлені в таблиці 2.10.

Також в Україні гостро стояла проблема кількості напрямів підготовки та спеціальностей. Надлишкова кількість навчальних напрямів і спеціальностей складала, відповідно, 76 та 584. Кращі ж світові системи вищої освіти мають у 5 разів меншу кількість спеціальностей. 2015-2016 рр. стали в цьому плані переломними. Держава скоротила кількість галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, зорі-

єнтувавшись на західноєвропейську практику щодо кількості галузей знань та спеціальностей, відповідно до 28 та 114.

Таблиця 2.10

Рейтинг топ-20 українських вищих навчальних закладів у рейтингу Webometrics 2016

Місце в рейтингу	Назва вищого навчального закладу
1155	Київський національний університет ім. Т. Шевченка
1498	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» ім. І. Сікорського
1872	Сумський державний університет
2278	Національний університет Львівська політехніка
2316	Національний авіаційний університет
2589	Національний Університет біоресурсів і природокористування України
2652	Харківський національний університет ім. В. Каразіна
2748	Тернопільський національний економічний університет
2817	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
2924	Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича

Джерело: складено автором за даними [241].

Показники топ-6 українських вищих навчальних закладів у рейтингу World University Rankings 2016 для українських вищих навчальних закладів представлені в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Рейтинг топ-6 українських вищих навчальних закладів у рейтингу World University Rankings 2016

Місце в рейтингу	Назва вищого навчального закладу
421-430	Київський національний університет ім. Т. Шевченка
491-500	Харківський національний університет ім. В. Каразіна
601-650	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» ім. І. Сікорського
701 +	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
701 +	Донецький національний університет
701 +	Сумський державний університет

Джерело: складено автором за даними [242].

Як і раніше, гостро постає питання фінансування закладів освіти в Україні. Фінансове забезпечення освітньої сфери має ґрунтуватися на пріоритетності витрат на розвиток освіти з державного та місцевих бюджетів,

використанні залучених коштів від державних і приватних підприємств, громадських організацій та громадян, міжнародних фондів, програм і благодійних організацій, коштів, одержаних за надання додаткових освітніх послуг, виконання науково-дослідних робіт, доходів від комерційної діяльності, кредитів і банківських позичок тощо.

Складовими фінансової політики у сфері освіти є: визнання пріоритетності освіти у проведенні державної політики; встановлення нормативно-правової основи фінансової політики; асигнування фінансових ресурсів згідно визначених обсягів за нормативами; визначення формул формування місцевих бюджетів освіти; визначення нормативів видатків на одного учня різних навчальних закладів; визначення основних правил залучення та норм використання школами позабюджетних коштів.

Оскільки в Україні існує три рівні державного управління (державний, обласний, районний), то і фінансування освіти також здійснюється з бюджетів, що формуються на цих трьох рівнях: державному, обласному та районному. Причому переважна частина бюджету освіти формується на рівні району. Розподіл між видатками бюджетів різних рівнів відбувається таким чином:

- з державного бюджету фінансуються: республіканські спеціальні школи-інтернати для обдарованих дітей; школи соціальної реабілітації, в яких утримуються неповнолітні правопорушники віком 11-14 років; випуск підручників; заклади вищої освіти;

- з обласних бюджетів фінансуються: спеціальні школи, школи-інтернати для дітей з вадами розвитку; загальноосвітні школи-інтернати; дитячі будинки; підвищення кваліфікації педагогічних кадрів;

- з районних бюджетів фінансуються: загальноосвітні школи; спеціалізовані школи, ліцеї, гімназії тощо; загальноосвітні школи-інтернати, дитячі будинки.

Процес планування фінансових видатків на освіту має починатися "знизу": навчальні заклади на основі встановлених нормативів витрат в розрахунку на одного учня складають кошториси, в яких враховуються витрати на оплату праці педагогічного та допоміжного персоналу, витрати на харчування, на утримання будівель, на капітальний ремонт тощо. Кошториси окремих шкіл, що відносяться до одного адміністративного району, акумулюються районними відділами освіти. Централізовані бухгалтерії подають свої зведені кошториси до обласного управління освіти. На обласному рівні сукупні цифри районних освітніх бюджетів лягають в основу бюджетів освіти обласних державних адміністрацій. На жаль, така система не завжди застосовуються при визначенні обсягів бюджетного фінансування – процес складання бюджету на освіту відбувається не стільки "знизу" (від навчальних закладів), скільки "зверху" – з обласного бюджету доводиться сума бюджету в райони. Бухгалтерії районних відділів освіти вже в межах цієї суми

розподіляють видатки, забезпечуючи, в першу чергу, обов'язкові витрати. Визначення обсягів місцевих бюджетів освіти має встановлюватися на основі розрахункових нормативів, визначених Міністерством фінансів, але фактично ці нормативи є дуже низькими і не забезпечують фінансування навіть обов'язкових витрат.

Таким чином, основними джерелами фінансування освіти є кошти державного та місцевих бюджетів; кошти юридичних і фізичних осіб, громадських організацій та фондів, у тому числі, благодійні внески та пожертвування; кошти від надання навчальними закладами додаткових освітніх та інших послуг; гранти; кредити на розвиток навчальних закладів усіх рівнів та здобуття освіти; кошти від здійснення навчальними закладами економічної діяльності, регламентованої державою.

Видатки на освіту складають значну частину місцевих бюджетів, хоча величина її може значною мірою варіюватися. Офіційно заклади освіти мають право отримувати додаткові, позабюджетні кошти за рахунок надання таких платних послуг: освітні послуги, оренда, транспортні послуги, продаж виробленої продукції та інші. Залучення додаткових ресурсів через надання платних послуг реально представлено лише у великих містах або в регіонах, де більш-менш розвинена сфера матеріального виробництва, в якій зайнята значна частина населення.

Найбільш вагомим джерелом позабюджетних надходжень виступають додаткові освітні послуги. За рахунок коштів громадян та підприємств в навчальний процес можуть впроваджуватись навчальні курси понад обсяг, визначений державним стандартом для відповідного освітнього рівня. Так, в спеціалізованих школах, ліцеях і гімназіях, а також в звичайних загальноосвітніх школах утворюються проліцейні та ліцейні класи, в яких за рахунок коштів батьків збільшується кількість учбових годин для окремих дисциплін або вводяться додаткові дисципліни. Додаткові освітні послуги часто стають формою легалізації платності навчання. В ліцеях та гімназіях офіційно вноситься плата не за навчання, а плата за додаткові освітні послуги. Не всі діти отримують ці додаткові послуги, але всі батьки платять, розуміючи це саме як плату за більш якісне навчання (менша наповнюваність класів, вищий рівень вимог до учнів, кращий рівень підготовки) [Докладно див. 204].

Отже, аналізуючи специфіку розвитку системи вищої освіти в Україні, ми дійшли висновку, що на даний момент в Україні існує велика кількість вищих навчальних закладів, які доволі часто стикаються з проблемами набору студентів та мають невирішені проблеми фінансового забезпечення. Така ситуація вимагає швидкого реформування, реорганізації та модернізації системи освіти в Україні у відповідності до демографічної ситуації в країні. Недостатнім залишається рівень оплати праці вчителів та викладачів. Державної підтримки потребують дошкільна, загальна середня освіта у

сільській місцевості, професійно-технічна освіта, навчання здібних та обдарованих учнів і студентів.

Успішний розвиток держави неможливий без ефективного розвитку національної системи освіти. Нині критичним залишається стан фінансування освіти, недостатнім є рівень оплати праці освітян. Актуальною проблемою розвитку сучасної освіти виступає загрозлива демографічна ситуація в Україні, яка є визначальним чинником для забезпечення стабільного, ефективного та інноваційного розвитку держави. Вирішення проблеми оптимального демографічного розвитку слід розглядати як першочергове завдання держави.

РОЗДІЛ 3

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ЗАСОБАМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРОЮ КУЛЬТУРИ

3.1. Вплив ціннісних орієнтацій суспільства на стан соціальної безпеки

Досягнення стану соціальної безпеки, як складової частини безпеки національної, повинно сприяти забезпеченню національних інтересів України – життєво важливих матеріальних, інтелектуальних і духовних цінностей українського народу [117]. Відтак питання соціальної безпеки були і залишаються вкрай актуальними, враховуючи прагнення держави до захисту своїх національних інтересів та формування нової формації освічених, всебічно розвинених особистостей, як фундаментальної ланки українського суспільства.

Основними сучасними принципами забезпечення національної безпеки в Україні є пріоритет прав і свобод людини і громадянина, верховенство права, своєчасність і адекватність заходів захисту національних інтересів. Закон України "Про основи національної безпеки України" містить положення згідно з яким національна безпека забезпечується шляхом проведення виваженої державної політики в економічній, соціальній, політичній, воєнній, екологічній, науково-технологічній, інформаційній та інших сферах [117]. Таким чином, соціальна політика держави є одним із головних інструментів забезпечення національної, а відтак, і соціальної безпеки держави.

Національна безпека тлумачиться українським законодавством як захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечуються сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам [117].

Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю в державі, однак недооцінка ролі інтелектуального потенціалу і недостатньо ефективне його використання в Україні призводять до того, що у матеріальному виробництві спостерігається яскраво виражений трудомісткий і сировинний характер. Об'єктами національної безпеки України є конституційні права і свободи людини і грома-

дянина, духовні, морально-етичні, культурні, історичні, інтелектуальні та матеріальні цінності суспільства, інформаційне, навколишнє природне середовище, природні ресурси; конституційний лад, суверенітет, територіальна цілісність і недоторканність держави [117]. Важливим висновком є те, що духовні, морально-етичні, культурні цінності суспільства визнаються державою повноправними об'єктами національної безпеки задля яких провадиться спеціальна державна політика в культурній та соціальній сферах.

У вітчизняній науковій літературі спостерігається невелика кількість робіт, присвячених дослідженню саме проблемам соціальної безпеки, соціального управління, соціальних ризиків [155, с. 441]. Соціальна безпека поки не стала актуальним предметом дослідження. У вітчизняній науковій літературі значна увага приділена лише теоретичним аспектам соціальної безпеки. В Україні окремі аспекти проблеми соціальної безпеки досліджують такі фахівці: В. Андрійчук [21], Л. Весельська [48], Н. Головатий [60], М. Горожанкіна [62], З. Живко [90], Л. Ільчук [229], С. Кучерук [155], В. Пашков [222], С. Пирожков [224], Ю. Порохнявий [229], П. Шевчук [308] й інші.

Відображення змісту соціальної безпеки як складової частини системи національної безпеки на сьогодні, показує лише її основні орієнтири. Оскільки, відсутні теоретико-методологічні розробки щодо визначення співвідношення між соціальними інтересами, соціальними загрозами та основними напрямками державної політики щодо здійснення соціальної безпеки [229]. Незважаючи на безліч сучасних загроз національній безпеці України – наявних та потенційно можливих явищ і чинників, що створюють небезпеку життєво важливим національним інтересам, – питання соціальної безпеки залишаються малодослідженими.

Звернемось до визначення поняття "соціальна безпека". Соціальна безпека – це частина більш загальної категорії – національної безпеки. Соціальна безпека – це рівень дбайливого відношення держави до людини; це стан захищеності людини-особистості, соціальної групи або спільноти від загроз порушення їх життєво важливих прав, свобод та інтересів.

Е. Лібанова при розкритті сутності соціальної безпеки дотримується думки, що безпека людини – це результат реалізації політики соціального захисту. Соціальна безпека при цьому визначається як складова національної безпеки, як стан захищеності від загроз соціальним інтересам [160, с. 381].

Соціальну безпеку трактують як стан захищеності соціальних інтересів особи і суспільства від загроз національній безпеці, наголошуючи при цьому, що стан безпеки є наслідком реалізації заходів соціального захисту.

Таким чином, соціальна безпека містить в собі питання збереження соціальної перспективи всіх верств населення [222], а в основу формування змісту поняття "соціальна безпека" необхідно ставити національні інтереси, які б відображали цінності і прагнення людини, шляхи створення умов та засобів задоволення соціальних потреб громадян.

Досліджуючи соціальну безпеку, П. Шевчук пропонує наступне визначення: "Соціальна безпека людини – це певний стан життєдіяльності, убезпечений комплексом організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на реалізацію соціальних інтересів, формування сприятливої демографічної ситуації, збереження генофонду держави і трансформацію трудових ресурсів відповідно до ринкових вимог" [308, с. 108-109].

С. Пирожков трактує соціальну безпеку як результат ефективної соціальної політики, яка має застерігати суспільство від соціальних вибухів та інших конфліктних ситуацій, сприяти підвищенню конкурентноздатності українського працівника [224].

Отже, соціальна безпека може бути визначена як позитивно врегульований правовими нормами і реалізований на практиці стан, коли держава забезпечує підтримання гідного рівня життя громадян [48]. Л. Весельська робить висновок, що соціальна безпека це стан соціальної стабільності та спроможності протистояти соціальним загрозам; правовий захист прав і свобод людини; належний рівень забезпечення офіційно встановлених соціальних стандартів та гарантій. Не зважаючи на розмаїття інтерпретацій соціальної безпеки, Л. Весельська виділяє два концептуальні підходи до формулювання її сутності: "державний", що полягає у її визначенні як сукупності певних управлінських дій, спрямованих на захист соціальних інтересів, та "суспільний", що визначає соціальну безпеку як певний стан, при якому забезпечується захист соціальних інтересів як окремої особи, так і суспільства в цілому [48].

Соціальну безпеку можна визначати методом оцінки самопочуття в масовій свідомості суспільства, яке нині характеризується низьким ступенем задоволення дорослого населення країни рівнем свого життям [155, с. 442-443]. Сучасну ситуацію у сфері соціального захисту населення України характеризує значний рівень соціальної напруги.

Таким чином, соціальний захист, соціальна безпека, з одного боку, і соціальний розвиток, соціальні відносини – з іншого, органічно поєднані: без розвинених соціальних відносин не може бути досягнуто стабільної соціальної безпеки людини, суспільства, а соціальна безпека значною мірою зумовлює розвиненість, зрілість процесів соціального, суспільного розвитку [269, с. 71].

Об'єктом соціальної політики є суспільні відносини, процеси, які відбуваються у соціумі, які впливають на формування соціальної безпеки людини, задоволення нею власних соціальних потреб та інтересів, освоєння соціальних цінностей. Соціальна безпека безпосередньо залежить від соціальної політики, яка спрямована на соціальну роботу через внутрішню політику країни для формування загальних соціальних стандартів і нормативів [155, с. 438].

В сучасних умовах діяльність державних органів управління та місцевого самоврядування в основному направлена на компенсацію збитків від

дій загроз економічної безпеки або на подолання негативних тенденцій розвитку об'єкта [90, с. 26]. Пріоритетним для держави повинно бути комплексне вирішення проблем соціальної безпеки, формування відповідної політики попередження "руйнації" стану соціальної та національної безпеки.

Основними напрями державної політики з питань національної безпеки у соціальній та гуманітарній сферах в Україні є: істотне посилення соціальної складової економічної політики, реальне підвищення життєвого рівня населення, зниження рівня безробіття; створення умов для подолання бідності і надмірного майнового розшарування в суспільстві; збереження та зміцнення демографічного і трудоресурсного потенціалу країни; подолання кризових демографічних процесів; створення ефективної системи соціального захисту людини, охорони та відновлення її фізичного і духовного здоров'я та інше [117].

Занепад культурної сфери неминуче призведе до духовної деградації людини, що негативно вплине на розвиток трудового потенціалу України, стане причиною погіршення якості ділової етики та культури спілкування в соціально-економічному середовищі країни.

Надмірна комерціалізація соціально-культурного життя вже призвела до зменшення безплатних соціокультурних послуг, зміщення пріоритетів культури із змістової складової на отримання прибутку. Це обумовило стандартизацію культурних запитів, уніфікацію звичаїв, традицій, способу життя (особливо міського населення) за зарубіжними зразками, значну втрату національно-культурної ідентичності, нівелювання культурної індивідуальності, розвиток споживацтва [245].

Матеріальні і духовні блага складають сукупні можливості розвитку суспільного виробництва та задоволенні особистих потреб. Саме особисті потреби (їх наявність, ступінь задоволення, якісні характеристики) є одним з вирішальних компонентів щодо формування організаційної культури та побудови сталої системи ціннісних орієнтацій. Задоволенню відповідних потреб суспільства сприяє споживанню продукції підприємств, організацій та установ як сфери матеріального виробництва, так і сфери культури, розвитку соціальної відповідальності бізнесу та забезпечення соціальної безпеки держави.

В процесі побудови правової держави, створення громадянського суспільства з високим рівнем гуманістичних цінностей важливу роль відіграє культура, яка є потужним засобом консолідації суспільства, відновлення історичної пам'яті, утвердження національної самосвідомості й патріотизму, зміцнення міжнаціонального миру та злагоди. За допомогою культури формується активний, творчий інтелект і висока духовність особистості, інтелектуальний потенціал народу, що є головною умовою виходу суспільства на нові рівні цивілізації [Докладно див. 168].

Ігнорування розвитку культури призводить до занепаду суспільства, його ізольованості від решти цивілізованого світу. Високий рівень розвитку культури спроможний попередити громадянські війни, революції, зовнішні та внутрішні військові конфлікти, зростання рівня злочинності та потенційних загроз національній безпеці.

Рівень досягнутої в суспільстві правової культури впливає на ефективність правового регулювання, характер законодавства, форми й засоби забезпечення прав громадян, ступінь визнання загальнолюдських цінностей, норм міжнародного права тощо [281, с. 218-219]

Зазначений рівень правової культури людини необхідний для підтримання належного правопорядку, який набувається під час правової просвіти (отримання правових знань, вмінь, навичок загального характеру (у середньому загальноосвітньому навчальному закладі чи в інших подібних закладах, і/або шляхом самоосвіти [172, с. 24]) або юридичної освіти, але з обов'язковим розвитком духовності – проявом найвищої краси і гармонії усіх особистісних якостей людини, єдності інтелекту і моральності, розуму і волі, цілісності і гармонії внутрішнього світу індивіда [41, с. 69].

Проблематику соціальної відповідальності бізнесу, організаційної культури та ціннісних орієнтацій в сучасному суспільстві досліджують Д. Баюра [30], О. Балакірєва [27], О. Броницький [43], І. Гнибіденко [268], О. Головінов [272], М. Елвесон [321], Г. Задорожний [94], С. Кирій [273], О. Коврига [94], В. Мартиненко [273], Б. Пасхавер [268], О. Тинкован [273] й інші.

Концепція організаційної культури набула статусу одного з найактуальніших та найперспективніших напрямів, що має безпосередній прямий зв'язок та вплив на сферу культури в цілому, бо виступає як передумова посилення дієвості організації. Організації сфери культури залежать від зовнішнього середовища соціальних умов, споживачів, законодавчого поля, конкуруючих організацій, системи цінностей у суспільстві, суспільних поглядів тощо. Наявність вказаних елементів звичайно є важливим аспектом адекватного функціонування сфери культури, але будь яка діяльність починається не ззовні, а з середини, саме через вплив організаційної культури. Організаційна культура впливає на сферу культури безпосередньо через два своїх рівні – формалізований (правила, цілі, місія) та прихований (думки, відчуття, переконання).

Організаційна культура – це нематеріальний бік діяльності організації, специфічні для кожної організації цінності, відносини, поведінкові норми, що склалися в діловій практиці і свідомості працівників. Так, М. Армстронг визначає організаційну культуру як "модель цінностей, норм, переконань, установок і припущень, які, можливо, не виражені словами, але формують те, як люди поводяться і як вони діють" [22, с. 194].

Е. Шейн висловлюється з приводу організаційної культури таким чином: "Культура організації може бути визначена як система базових уявлень,

що здобуваються групою при розв'язанні проблем адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, які довели свою ефективність і тому розглядаються як цінність, і передаються новим членам групи як правильна система сприйняття, мислення та відчування відносно вказаних проблем" [312, с. 31-32].

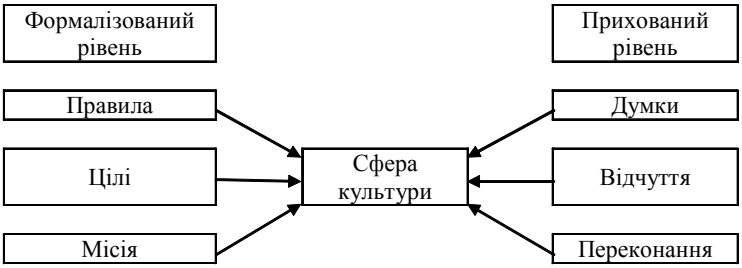

Рис. 3.1. Схематичне зображення впливу організаційної культури на розвиток сфери культури

Джерело: побудовано автором за даними [22]; [282]; [291].

Студіюючи роботи, присвячені феномену організаційної культури, отримуємо думку щодо неоднозначності її визначення. За своїм змістом організаційна культура – це сукупність цінностей і досягнень в усіх напрямках діяльності організацій, дотримання нею та її складовими частинами моральних, юридичних, організаційних, економічних, технологічних, технічних та естетичних норм.

Організаційну культуру формально можна поділити на наступні компоненти: культура влади, культура ролі, культура задачі, культура особистості. Організаційна культура стимулює або змушує працівників створювати позитивний імідж суб'єкта господарювання, спрямовує діяльність на досягнення не тільки матеріальних, але й духовних цілей.

Найбільший вплив організаційна культура здійснює на ті складові сфери культури, які пов'язані зі спрямованістю, ставленням, соціальним досвідом та організаційною діяльністю, на основі яких ґрунтується і змінюється поведінка людей, що працюють в даній сфері.

Коли організації намагаються впроваджувати нову стратегію, яка йде врозріз з основними культурними цінностями, вони зіштовхуються з силою культури. Сила культури, під якою розуміють ступінь згоди членів організації щодо важливості деяких специфічних цінностей, є однією з найважливіших характеристик культури.

В Україні персонал підприємств та організацій, здебільшого, все ще сприймає поняття "організаційна культура" лише як модну тенденцію, а, отже,

знижує та знецінює її творчий потенціал щодо вивчення багатьох локальних феноменів організаційного життя соціальної сфери, які, в свою чергу, можуть дати поштовх до розуміння глибинних основ організаційної поведінки.

Однак, "керівникові із високим рівнем організаційної культури властивий позитивний як особистий так і професійний імідж, в основі формування якого лежить саморозвиток, самовдосконалення, велика робота над собою, над своєю зовнішністю, котра залежить не лише від зовнішніх атрибутів, але й від стану здоров'я і працездатності людини, її настрою і душевного комфорту" [282, С. 278-279]. Організаційна культура має свої функції, що відображено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Функції організаційної культури

Функція	Зміст
Креативна	Створення і збереження духовних цінностей
Оціночно-нормативна	На основі порівняння поведінки людини зі схваленими нормами, оцінюється поведінка працівника, визначаються його позитивні та негативні дії, ставлення до організаційного розвитку
Регулююча	Створення корпоративних норм і включення їх до внутрішніх нормативних положень, моніторинг дотримання цих положень працівниками
Пізнавальна	Отримання працівниками нових знань, пізнання нових відчуттів, участь у нових формах навчання, здобуття духовного і соціального досвіду
Змістова	Участь культури у визначенні людиною і соціумом сенсу життя, сенсу свого існування, тобто особистої й соціальної місії
Комунікаційна	Через цінності, схвалені суспільством, норми поведінки, забезпечується взаєморозуміння членів організації та їхня взаємодія
Функція суспільної пам'яті	Збереження і нагромадження досвіду людських відносин корпорації і людства в цілому

Джерело: побудовано автором за даними [270].

Вплив організаційної культури на результати роботи дуже значний – у випадку невідповідності організаційних цілей та структури організації цінностям та поведінковим нормам співробітників, виникає внутрішній конфлікт, що може перерости в глибоку кризу. Організаційна культура підприємства постійно змінюється, вона еволюціонує природним шляхом під впливом змін у зовнішньому середовищі. Існують культури, які сприяють досягненню цілей організації у визначених умовах, або, навпаки, перешкоджають цьому. Зміна організаційної культури займає багато часу, в її процесі змінюються соці-

альні пріоритети, норми поведінки, а головне – ціннісні орієнтації. Ціннісні орієнтації виражають ставлення людини до соціальної дійсності, чинять суттєвий вплив на всі сторони її діяльності. Система ціннісних орієнтацій складає основу поглядів особистості на навколишній світ, на інших індивідів. В цінностях зібрано досвід минулих поколінь, що дозволяє розглядати їх як найважливіші елементи культури.

Зміна ціннісних орієнтацій безпосередньо впливає на всю сукупність відносин в суспільстві. Цінності не є незмінними, раз і назавжди упорядкованими. У кожної людини може існувати своя система цінностей, і в цій системі цінності шикуються у певному взаємозв'язку. Звичайно, ці системи індивідуальні. В процесі виявлення ціннісних орієнтацій, необхідно враховувати два основних параметри: ступінь усталеності структури ціннісних орієнтацій і зміст ціннісних орієнтацій. В залежності від того, які конкретні цінності входять в структуру ціннісних орієнтацій особистості, можна виявити, на які цілі в житті направлена діяльність людини. Як зауважує О. Балакірєва, ціннісні орієнтації змінюються, тому що змінюється світ, культура та людина вже поіншому бачить те, що для неї колись було найважливішим. Цінності змінюються з часом. Йде розвиток як людини, так і суспільства в цілому. Але все ж таки те, що було цінним для людини раніше, не зникає повністю, інше виникає лише поряд з ним або на його основі.

Таким чином, ціннісні орієнтації – це відображення у свідомості людини цінностей, які вважають стратегічними життєвими цілями та спільними світоглядними орієнтаціями, це складний соціально-психологічний феномен, який характеризує направленість і зміст активності особистості, зумовлюючи загальний підхід людини до світу, до себе, надаючи сенс і напрям особистісним позиціям, поведінці, вчинкам. Разом зі змінами кардинального характеру, в Україні відбувається "переоцінка цінностей", якщо раніше існувала певна спадковість у передачі цінностей від старшого покоління до молодшого, то нині цей феномен майже відсутній. Кардинальні зміни в політичній, економічній, духовній сферах суспільства призводять до змін в цінностях і вчинках людей [Докладно див. 159].

Ціннісні орієнтації є важливою складовою організаційної культури суспільства. Формування відповідних ціннісних орієнтацій покладено на функції організаційної культури. Особисті потреби (їх наявність, ступінь задоволення, якісні характеристики) є одним з вирішальних компонентів з формування суспільного попиту та побудови стійкої системи ціннісних орієнтацій. Формування у персоналу господарюючих суб'єктів та членів суспільства відповідних ціннісних орієнтацій та потреб дасть поштовх до розвитку сфери культури.

Звернемось до такого феномену соціально-трудових відносин, як соціальна відповідальність. Соціальна відповідальність – рівень добровільного відгуку на соціальні проблеми з боку організації. Цей відгук має місце сто-

совно того, що лежить поза обумовлених законом чи регуляторним органом вимог щодо діяльності підприємств та організацій в сфері соціальної політики по відношенню до своїх працівників.

Соціальна відповідальність укладається у соціальній взаємодії, соціальних обов'язках, соціальній чуйності. Організація має прагнути вирішувати проблеми працівників навіть в тому випадку, коли це не передбачено законодавством. Це є добровільним прийняттям на себе соціальних зобов'язань. Зовнішні соціальні зобов'язання – це вирішення екологічних, культурних, мистецьких, соціальних, освітніх проблем працівників. Розвиток принципів соціальної відповідальності стимулює розвиток сфери культури, які вирішують комплекси культурно-освітні проблеми працівників, сприяють задоволенню їх відповідних потреб.

Окреме значення для забезпечення сталого процесу відтворення у сфері культури має соціальне партнерство – це тип соціально-трудових відносин, що орієнтується не на конфронтацію сторін, а на пошук і досягнення соціального консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних інтересів сторін соціального партнерства, за якого підприємець може забезпечити собі стабільне отримання відповідного прибутку, а найманий працівник – гідні умови життя. Саме в таких відносинах об'єктивно зацікавлені всі соціальні групи, держава і суспільство в цілому, оскільки завдяки ним досягається соціальна стабільність у суспільстві, його прогресивний соціально-економічний розвиток.

Соціальне партнерство розглядається в двох аспектах: по-перше, в широкому розумінні, – як суспільний договір між класами та соціальними групами про забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження інтересів сторін; по-друге, у вузькому розумінні, – як спосіб узгодження інтересів соціальних груп у сфері застосування праці. Соціальне партнерство одночасно є як результатом, так і активним чинником формування громадянського суспільства, в якому різні соціальні групи, прошарки та класи за своїми специфічними інтересами створюють свої організації, через які формують стійку соціальну спільноту, що забезпечує соціальну та політичну стабільність у суспільстві.

Соціальне партнерство має визначене суспільне призначення: створення та діяльність певних органів, впровадження в життя гуманістичних ідей і принципів регулювання соціально-трудових відносин, розробку, прийняття та реалізацію конкретних взаємовигідних рішень. Суспільне призначення соціального партнерства полягає також і у практичному втіленні узгодженої соціально орієнтованої політики, у сприянні врегулюванню соціальних конфліктів, подоланні кризових явищ, в кінцевому підсумку – зростанні якості життя громадян країни. Зростання якості життя, впровадження гуманістичних ідей та принципів регулювання соціально-трудових відносин, можливе лише за умов формування відповідної парадигми цінностей людини.

Крім системи загальнообов'язкового державного страхування, організації безпечних та гідних умов праці, регульованих законодавством норм оплати праці, підприємства можуть брати на себе додаткові зобов'язання щодо підвищення рівня соціальних стандартів на підприємстві, розвитку його соціально-культурного середовища.

Подібна ініціатива орієнтованого на отримання прибутку бізнесу дасть поштовх вдосконаленню системи соціального партнерства. Подібні зміни за виваженої соціально-економічної політики держави дадуть поштовх до розвитку сфери культури, яка зможе надавати відповідні послуги та задовольняти вимоги роботодавців щодо підвищення рівня соціальних стандартів на підприємстві. Розширення попиту на продукцію сфери культури дозволить розширити можливості їх самофінансування, зміцнить матеріальну і фінансову базу, збільшить їх частку у валовому внутрішньому продукті.

Розвиток принципів ефективної організаційної культури та соціального партнерства є нагальними проблемами сучасного соціально-економічного розвитку суспільства. А зміна ціннісних орієнтацій безпосередньо впливає на всю сукупність відносин в соціально-економічній системі суспільства.

Як зазначає А. Колот: "Імплементація соціальної відповідальності в загальну систему суспільного розвитку вимагає як дотримання законів, традицій, так і головного – високої загальної культури та моральності суб'єктів соціально відповідальної поведінки" [141, с. 153].

Таким чином, можна простежити чіткий взаємозв'язок всіх досліджуваних факторів. А саме, розвиток соціального партнерства та соціальної відповідальності бізнесу сприятиме формуванню відповідних потреб працівників. Здебільшого, ці потреби задовольняються продукцією сфери культури. Розвиваючи і формуючи стійку парадигму соціальних орієнтирів та ціннісних орієнтацій суспільства, можна отримати стійкий важіль для розвитку сфери культури. Розвиток соціальної відповідальності бізнесу, соціального партнерства є тим важелем розвитку сфери культури, за допомогою якого подібні підприємства та організації зможуть побудувати сталу фінансово-матеріальну базу для забезпечення свого ефективного функціонування.

На організації та підприємства сфери культури покладена одна з вирішальних ролей у формуванні відповідної системи ціннісних орієнтацій суспільства. Зміна ступеня розвитку організаційної культури під впливом трансформації світоглядних, ціннісних орієнтацій розвитку суспільства, безпосередньо впливає на світогляд людини, організаційну культуру, рівень соціального партнерства та соціальної відповідальності бізнесу, що в кінцевому рахунку сприятиме зміцненню соціальної безпеки держави.

На основі вищевикладеного пропонуємо концепцію "Організаційна культура – Соціальна відповідальність – Соціально-культурна сфера – Соціальна безпека держави", яка розкриває безпосередній взаємозв'язок забез-

печення національної безпеки держави, розвитку сфери культури і таких явищ, як соціальна відповідальність бізнесу та організаційна культура. Система взаємозв'язку організаційної культури, соціального партнерства та соціальної відповідальності бізнесу постійно знаходиться під впливом, з одного боку, регулюючого впливу соціальної системи, а, з іншого – стихійних факторів соціального життя. Саме тому на основі ціннісних орієнтацій, громадських моральних цінностей, необхідно будувати принципи організаційної культури всередині підприємства, мотивувати адекватну політику соціальної відповідальності бізнесу, яка буде надавати поштовх до розвитку сфери культури.

На наш погляд, в умовах українських реалій, соціально-культурному розвитку людини приділяється другорядна увага. Духовно-моральні чинники розвитку суспільства продовжують стрімко втрачати своє значення та свою вагу для більшості пересічних громадян України.

З метою захисту державної безпеки та національних інтересів, активізації дослідження соціальної безпеки та її соціально-культурних чинників, пропонуємо внести зміни до Закону України "Про основи національної безпеки України". А саме, до переліку загроз національній безпеці України додати нові загрози соціальній безпеці в напрямі швидкої втрати державою соціально-культурного та духовно-морального потенціалу нації. До основних напрямів державної політики з питань національної безпеки у соціальній та гуманітарній сферах пропонуємо внести напрям з всебічного сприяння та стимулювання на державному рівні зміцненню фінансово-матеріальної бази культурно-мистецької інфраструктури до яких належать підприємства, заклади та установи бібліотечної, музейної, кінематографічної, театральної справи.

Культурно-мистецька інфраструктура повинна сприяти людині в усвідомленні нею сенсу свого життя, кардинально змінити форми її мислення, відновити первинну значущість духовно-моральних і національно-культурних цінностей у господарському розвитку, а тому її розвиток повинен стати найбільш важливим пріоритетом сучасних соціально-економічних досліджень та основою для забезпечення соціальної безпеки України.

3.2. Реалізація виховної функції в сфері освіти як чинник розвитку сфери культури

Основними принципами та положеннями функціонування системи освіти в Україні є: гуманістичний характер освіти, пріоритет загальнолюдських цінностей; вільний розвиток особистості; збереження єдності національного, культурного і освітнього простору; зв'язок освіти з національними і регіональними культурами і традиціями та інше. А, отже, робота куратора академічної групи в умовах впливу мінливих факторів політичного, економічного, соціального, духовного життя країни є надзвичайно актуальною проблемою

для досягнення головної мети освітнього процесу – всебічного розвитку людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, забезпечення національного господарства кваліфікованими фахівцями [116].

Практика виховної роботи потребує застосування системного підходу на всіх рівнях виховного процесу. Спорадичність у виховній роботі не тільки знижує її ефективність, але часом зводить її нанівець.

Вдосконалення методик і моделей виховної роботи в студентській академічній групі повинно здійснюватись в контексті загальної концепції і системи виховної роботи. Використання системного підходу на рівні академічної групи є важливою умовою подальшого поліпшення навчально-виховного процесу в цілому [51, с.79]. Виховна робота в студентській академічній групи як цілеспрямований процес соціалізації особистості, відповідно до існуючих моральних вимог і принципів, є цілісним і упорядкованим комплексом закономірно побудованих, динамічно пов'язаних, взаємодіючих компонентів, які в своїй сукупності сприяють розвитку особистості та колективу [11, с. 304].

Таким чином, виховна робота являє собою складне управлінське та соціально-педагогічне явище, що складається з великої кількості елементів, модулів, напрямів, моделей, завдань тощо.

Серед основних компонентів виховної роботи в академічній групі варто визначити такі: цільовий, змістовно-діяльнісний, творчій, діагностично-аналітичний. Цільовий компонент є базовим орієнтиром цілісної виховної системи, оскільки включає мету та завдання роботи куратора академічної групи. Значимість цього компоненту визначається тим, що він виступає системо-утворюючим фактором. На жаль, куратори інколи недооцінюють вагу цільового компонента і недостатньо чітко формують мету, цілі, завдання виховного процесу. В такому випадку виховна діяльність носить аморфний, фрагментарний, а подекуди і формальний характер і не дає очікуваних результатів у вихованні студентів, формуванні колективу студентської групи [42, с. 73].

Кардинальною метою виховної роботи у вищій школі є підготовка національної інтелігенції, оновлення і збагачення духовного та інтелектуального генофонду нації шляхом формування гармонійно розвиненої, цілісної особистості, сутністю якої є духовність, культурна самоідентифікація, соціальна і професійна компетентність [53, с. 12-13]. Безперечно, мета, що наближена до ідеалу, передбачає вирішення низки завдань, які не тільки мають усвідомлюватись куратором, але й бути сформульовані ним для студентів як етапи їх персонального зростання. В такому разі, основні завдання, що їх покликані вирішувати куратори, мають стати привабливими для студентів і збігатися з їх власними прагненнями до самовдосконалення. Зміст цих завдань передбачає [50]:

1. Виховання майбутніх фахівців духовними, високоосвіченими, компетентними, авторитетними людьми, носіями високої загальної культури (світоглядної, морально-моральної, політичної, професійної, правової, інтелектуальної, психологічної, емоційної, естетичної, фізичної та екологічної тощо).

2. Формування у молоді чіткої громадянської позиції, виховання любові до батьківщини, поваги до культури, мови, національних символів, національних традицій та історії, поваги до культури, мови різних національностей.

3. Розвиток професійної компетентності студента, складовими якої є бажання працювати в певній галузі знань, прагнення високого професіоналізму, усвідомлення необхідності отримати глибокі і різнобічні знання, потреба самоосвіти, набуття навичок самостійності в навчальній і науковій праці, уміння застосовувати знання на практиці, вміння корелювати професійні завдання з потребами екології.

4. Формування соціальної компетентності особистості, що дає можливість успішно реалізувати себе як члена соціуму, тобто мати певний соціальний статус, який свідчить про успішність у певному виді діяльності. Важливими складовими соціальної компетентності, в залежності від рівня соціальної діяльності, є психологічна культура, комунікативність, професійність, знання з соціології та політології, багатовекторність духовних потреб тощо.

5. Розвиток моральності особистості як основи її духовності, важливого чинника розвитку соціальної та професійної компетентності.

6. Розвиток здібностей і потреб науково-пошукової діяльності як важливого фактора розвитку особистості студента, формування його світогляду, пошуку сенсів людського буття.

7. Збагачення естетичного досвіду студентів як важливого фактора розвитку духовності особистості, її соціальної та професійної компетентності.

8. Правове виховання: набуття правових знань як чинника формування правової культури, прищеплення молодим людям віри у верховенство закону.

9. Розвиток психологічної культури молоді як важливого чинника соціальної та професійної реалізації особистості.

10. Виховання у молодих людей потреби у здоровому способі життя, зміцнення престижності валеологічних цінностей.

11. Розвиток особистості студента на основі самопізнання, самовизначення, самоосвіти, самовиховання, самовдосконалення, самоактуалізації.

Таким чином, робота кураторів націлена на вирішення одного з важливих завдань вищої школи – сприяти становленню суспільної позиції та моральному самовизначенню особистості студента. Кураторство є одним з головних стратегічних напрямків виховної роботи у навчальному закладі.

Робота кураторів включає в себе, перш за все, створення виховного середовища для соціальної адаптації студентів-першокурсників, залучення їх до корпоративної культури навчального закладу. Кураторство – це найбільш творча і кропітка ділянка роботи педагога.

Куратор академічної групи студентів – це посадова особа з числа педагогічного колективу навчального закладу на яку покладено обов'язки зі сприяння становленню студента як соціально-активного, високоморального, кваліфікованого та всебічно-розвиненого громадянина.

Поліфункціональність генеральної мети, розмаїття основних завдань і цілей виховної роботи зі студентами академічної групи дозволили визначити головні функції діяльності куратора, що відображено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Функції куратора академічної групи студентів

Функція	Зміст функції
Організаторська	Куратор – організатор взаємодії у студентській групі, що спрямована на взаємну підтримку, допомогу, повагу, толерантність. Організаторська функція полягає в умінні залучати студентів до різних видів виховної діяльності: пізнавальної, що збагачує уявлення студентів про навколишню дійсність; суспільно-корисної, спрямованої на загальну користь і благо; ціннісно-орієнтаційної, яка допомагає студентам збагачувати власну систему духовних та соціально значущих цінностей; художньо-творчої, що дає студентам можливість реалізувати індивідуальні творчі здібності; комунікативної, пов'язаної з формуванням навичок культурного спілкування та організацією студентського дозвілля.
Дослідно-аналітична	Пов'язана з педагогічно-дослідницькою потребою діагностування рівнів вихованості особистості, вивчення мотивів, інтересів та потреб навчальної і пізнавальної діяльності студентів, соціально-побутових умов життя, стану здоров'я, рівня успішності тощо; вивчення внутрішнього світу і можливостей вихованців, складання програм їх розвитку.
Інформаційна	Куратор групи повинен акумулювати знання з теорії і методики виховного процесу, бути для студентів взірцем педагогічного досвіду, авторитетним порадником в процесі пошуку різноманітної інформації і наставником з будь-яких проблемних питань.
Соціальна	Передбачає вивчення об'єктивних і суб'єктивних чинників, які впливають на розвиток особистості; кореляцію навичок соціальної поведінки, спрямованої на успішне входження юнацтва в структуру сучасного життя.
Спрямовувальна (морально-виховна)	Націлює студента на життєвий вибір згідно з моральними і правовими нормами, допомагає створенню гуманних взаємостосунків в середовищі студентів, збагачує їх досвід історичними та життєвими прикладами, спрямовує її діяльність, опираючись на природні дані студента, пробуджує його задатки, здібності.

Закінчення табл. 3.2

Функція	Зміст функції
Стимулювальна	Створення атмосфери психолого-педагогічної підтримки в групі, що сприяє самоутвердженню молодої людини, реалізації її потенційних можливостей. Передбачає різноманітні форми заохочення студентських ініціатив, досягнень, корисних дій і вчинків.
Координаційна	Спрямування зусиль педагогів, батьків і представників громадськості на позитивні результати у вихованні студентів. Куратор вивчає особливості навчально-виховної роботи викладачів, ознайомлюється з їх вимогами та стосунками із студентами, обмінюється з ними думками щодо поведінки окремих студентів, методів впливу на них.
Комунікативна	Спрямована на створення доброзичливого мікроклімату в групі, забезпечення позитивних змін в міжособистісних стосунках. В основі управління виховною роботою лежить творча взаємодія куратора з кожним окремим студентом та групою в цілому.

Джерело: побудовано автором за даними [244].

Зміст виховної роботи куратора, яка є складовою системи виховної роботи закладу вищої освіти, визначається такими напрямами [72]:

1. Допомога студентам академічної групи в процесі їх адаптації до умов навчання.

2. Допомога студентам академічної групи в навчальній діяльності, формування в них навичок самостійної роботи з навчальним матеріалом.

3. Контроль за систематичною навчальною діяльністю студентів, відвідуванням студентами занять, своєчасним виконанням ними завдань поточної атестації, за складанням форм контролю.

4. Організація роботи куратора із виховання у студентів культурних навичок, засвоєння ними загальнолюдських, національних, громадянських, родинних, особистісних цінностей.

5. Допомога студентам при формуванні в групі здорового морально-психологічного клімату.

6. Залучення студентів до участі у наукових, культурних, спортивних та громадських заходах.

7. Допомога при вирішенні індивідуальних та колективних морально-психологічних проблем, які виникають у студентів.

8. Відвідування куратором студентів, що проживають у гуртожитках, з метою вивчення умов проживання і контролю за виконанням студентами правил внутрішнього розпорядку.

9. Піклування куратора про соціальні умови життя і побут студентів, які проживають за межами гуртожитків.

10. Профілактика порушень студентами правил внутрішнього розпорядку та чинного законодавства України.

11. Пропагування в студентському середовищі здорового способу життя та культури мовлення.

12. Профілактика і попередження негативних соціальних явищ.

13. Допомога і контроль при підготовці документів для отримання пільг певними категоріями студентів.

14. Контроль сплати студентами рахунків за навчання.

Всі вищеперераховані завдання і напрями роботи куратора можуть створити враження безмежності і неосяжності його діяльності, що не тільки виходить за межі реального часового простору (що об'єктивно лімітують будь-яку діяльність), але й значною мірою психологічно перевантажує куратора, основною функцією якого є викладацька діяльність, яка вимагає зосередженості, передусім, на навчально-методичних, науково-дослідних, культурно-просвітницьких завданнях та проблемах. Усвідомлення наявної дихотомії функцій викладача-куратора, безперечно, загострює питання оптимізації роботи куратора, підвищення його ефективності [182, с. 45]. Втім, вирішення цієї та деяких інших проблем, пов'язаних з перевантаженням куратора, забезпечуються наявністю певного виховного середовища, діагностично-аналітичного елемента та студентського активу.

Виховне середовище, що є одним із найважливіших аспектів розвитку особистості, функціонує та вдосконалюється у вищій школі в процесі реалізації завдань гуманізації, що сприяють одухотворенню умов життя, праці, всього змісту навчально-виховної діяльності, всіх видів і форм відносин, що складаються у закладі вищої освіти; передбачають наявність такого духовного простору, такої атмосфери, яка б стимулювала активність внутрішнього життя особистості, спонукала до творчості і саморозвитку [69, с. 37-38]. Залучення студентів групи до науково-технічної, культурно-мистецької, громадсько-просвітницької, господарчо-трудової, спортивно-оздоровчої діяльності, яку здійснює заклад вищої освіти, забезпечує життєдіяльність кожного студента в середовищі, що формує, розвиває, заохочує до самовдосконалення. Саме завдяки такому виховному середовищу безпримусово, цілеспрямовано, невимушено і комплексно вирішується безліч виховних завдань.

Діагностично-аналітичний компонент відіграє важливу роль в організації виховного процесу. Планування роботи, використання методик дослідження процесу адаптації особистості до умов закладу вищої освіти, відповідних діагностик особистісно-психологічного та соціально-психологічного характеру значною мірою оптимізують роботу куратора, підвищують її ефективність.

Студентський актив та студентське самоврядування – потужне джерело допомоги в роботі куратора; взаємодоповнювальна співпраця – один з визначальних критеріїв ефективності роботи будь-якої організованої системи.

Студентський актив складається зі старости, його заступника, профорга, представників студентського самоврядування, активних учасників наукових, технічних, культурно-мистецьких, спортивних гуртків тощо. Студентський актив, отримуючи певні повноваження від куратора, здатен організовувати будь-які заходи та ініціювати здійснення різноманітних студентських проектів, які, в переважній більшості, збігаються із завданнями і напрямами роботи куратора.

З метою реалізації мети та завдань виховної роботи куратор академічної групи використовує відповідні організаційні форми: проведення кураторських годин; ведення журналу куратора; доведення до студентів директивної інформації від ректорату, деканату, кафедр тощо; проведення тематичних вечорів, зустрічей, диспутів, дискусій, "круглих столів" тощо; екскурсійна робота, відвідування театрів, кінотеатрів, музеїв, виставок тощо; відвідування куратором студентів, які проживають у гуртожитках; індивідуальна робота куратора зі студентами; співпраця куратора з представниками студентського самоврядування, з батьками студентів, зі службою психологічної підтримки, з центром виховання студентів; участь куратора у роботі об'єднання кураторів, у методико-психологічних та методико-педагогічних семінарах, тренінгах, які спрямовані на підвищення психологічної та педагогічної культури куратора.

Робота куратора академічної групи дозволяє конкретизувати на рівні студентської групи, і навіть стосовно кожного студента, реалізацію пріоритетної задачі сучасного виховання – створення оптимальних умов для особистісного та професійного саморозвитку кожного студента, становлення його як особистості та як фахівця.

Участь куратора в цьому процесі дозволяє розв'язувати безліч проблем (педагогічних, організаційних, методичних тощо), які можуть виникати у студентів. Серед них значне місце займає вирішення психологічних проблем як окремих студентів, так і студентських груп. Особливо складним є завдання кураторів на першому курсі, адже в цей час відбувається адаптація студентів до вузівського життя [264, с. 92].

Діяльність куратора зумовлюється його особистісними психологічними характеристиками. Серед рис, що мають значення для успішної діяльності викладача-куратора, перш за все зазначимо достатньо високий рівень загальної, а також, психологічної та педагогічної культури. Варто також зазначити, що людина не зможе ефективно працювати куратором, якщо не матиме комунікативних здібностей та навичок ефективного спілкування. Зашкодити успішній роботі може також відсутність емпатії, тобто здатності проникнути, відчути психологічний стан студентів, вміти його помічати (аналізувати) за зовнішніми проявами. Враховуючи це, доречно здійснювати необхідний відбір, виходячи з певної психологічної моделі, професіограми

куратора, з'ясовуючи, кому варто чи не варто пропонувати цей вид педагогічної діяльності. Для вирішення проблеми такого відбору можна звернутись до фахівців-психологів.

Кожний куратор – неповторна особистість і тому, звичайно, кожен шукає і знаходить свій власний стиль роботи. Цей стиль визначається віком (викладач-початківець чи аспірант працюватиме і спілкуватиметься зі студентами інакше, ніж викладач, що має великий стаж роботи). Куратор-жінка, скоріше за все, тяжітиме до опіки, велике значення приділятиме емоційній насиченості взаємин куратора – групи та студентів між собою, в той час як чоловік частіше звертатиме увагу на зовнішні, більш формальні показники діяльності окремих студентів та групи в цілому.

На стиль роботи куратора значною мірою впливають його темперамент, характер, рівень емоційності та здатність керувати своїми емоціями. Різними будуть стиль та ефективність роботи куратора в залежності від його самооцінки, рівня загальної та психологічної культури, комунікативної компетенції.

Всі вищезгадані та багато інших параметрів – соціальних, психологічних, світоглядних – зумовлюють певну модель діяльності куратора та його соціальну роль.

Узагальнюючи матеріал наукових робіт, де розглядаються психологічні виміри роботи кураторів щодо соціально-психологічних ролей, які, зазвичай інтуїтивно, обирають куратори по відношенню до студентської групи, спробуємо визначити певні стереотипні форми поведінки (соціальні ролі), їх своєрідність, сильні та слабкі прояви цих ролей [264, с. 175]. Є куратори, які бачать своє основне завдання в своєчасному та якомога повнішому інформуванні студентів щодо різних аспектів життя. Вони не вважають за потрібне заглиблюватися в життя групи чи окремих студентів. В такій ролі куратор дає студентам максимальну свободу, формує відповідальність, що, звичайно, можна оцінити як позитивне в його діяльності. Негативне полягає у відсутності цілеспрямованої роботи на формування позитивного психологічного клімату в групі, відсутність емоційних контактів зі студентами.

Дуже поширеною є така модель діяльності куратора, де, навпаки, основна увага зосереджується на формуванні системи неформальних стосунків шляхом організації різноманітних позанавчальних заходів. Він пропонує і організовує вечори відпочинку, туристичні подорожі, відвідування концертів, вистав, експозицій, театрів тощо. Назвемо цю роль "куратор-організатор". Куратор-організатор вважає своїм обов'язком формування активу групи та керівництво ним, він бере участь у розв'язанні міжособистісних конфліктів. Куратор-організатор – одна з досить оптимальних моделей діяльності куратора. Але такий різновид діяльності може призвести до перебільшення уваги до неформальних відносин і зменшення уваги до відвідування студентами занять, виконання ними навчальних програм, їх успішності у навчанні.

Серед кураторів, частіше жінок, є ті, які цікавляться практичною психологією, мають певний рівень психологічних знань. Працюючи з групою, вони частково здійснюють психопрофілактичну та психокорекційну роботу. Такий куратор спонукає студентів до відвертих розповідей про внутрішні та міжособистісні негаразди, намагається психологічно підтримати студентів, допомагає порадою і багато часу та сил віддає вирішенню студентських проблем.

Позитивне в такій моделі роботи куратора – створення у студентів психологічного комфорту та почуття захищеності. Така модель особливо плідна в період адаптації студентів-першокурсників. Можливі негативні наслідки – підтримка інфантилізму, пасивності, в результаті чого студенти не отримують досвіду самостійного вирішення власних проблем.

Ще одна модель поведінки куратора – коли він стосовно студентів відтворює модель поведінки батька або суворої матері. Він вказує, контролює, карає. Такий куратор послідовно і жорстко вимагає повного дотримання його вимог та рішень. Його директивна, контрольна функція може поширюватись не тільки на навчання, але і на особисті і навіть сімейні проблеми студентів. Така модель діяльності куратора, особливо на першому курсі, частково замінює і компенсує відсутність батьківського контролю і буває доречною стосовно студентів. Але, безумовно, такий куратор блокує прояв ініціативи, заважає прийняттю самостійних рішень і поведінки, перешкоджає формуванню демократизму і самодіяльності, провокує чи, навіть, посилює інфантилізм.

Дуже часто кураторами стають (чи їх призначають) молоді викладачі, навіть аспіранти, тобто, молоді люди – вчорашні студенти. Вони активно і зацікавлено беруть участь у всіх справах, подіях, взаємовідносинах у групі. Студенти сприймають його як "свого", в їх спілкуванні відсутні бар'єри. Такий куратор часто користується повагою і любов'ю групи, де його часто визнають як неформального лідера. Недолік такої моделі діяльності куратора – відсутність дистанції, такий куратор не завжди здатен на необхідну вимогливість, не завжди готовий до прийняття необхідних, але непопулярних рішень.

Деякі куратори, що не мають бажання чи просто не мають покликання до виховної роботи зі студентами, є кураторами радше формально. Такий куратор позиціонує себе скоріше як представник адміністрації закладу вищої освіти, він бачить своє завдання в інформуванні адміністрації щодо пропусків студентами занять, веде облік відвідування та виконання навчальних завдань, транслює студентам вимоги адміністрації навчального закладу. Так само, як і перший з розглянутих типів, практично не втручається в життя групи.

Сильна сторона такої моделі діяльності куратора – висока взаємодія з деканатом, чіткість і порядок у веденні документації. Слабкість такої моделі – відсутність зусиль щодо створення позитивного психологічного клімату, дистанціювання, відстороненість від життя студентської групи, що заважає надавати підтримку та допомогу членам групи, які знаходяться в складній

життєвій чи психологічній ситуації. Його робота не сприяє профілактиці, діагностиці та розв'язанню конфліктів, формуванню оптимальної системи неформальних стосунків.

Варто відмітити, що жодна з цих моделей не є "зразковою". В реальній роботі куратора в залежності від конкретних обставин, від особливостей конкретної студентської групи можливі прояви багатьох, чи навіть, певною мірою, всіх моделей. Крім того, вибір найбільш придатної, "своєї" моделі діяльності залежить від особливостей психологічного складу, життєвого та педагогічного досвіду людини, що працює куратором.

В усіх аспектах роботи куратора академічної групи є психологічна складова. Як ми вже зазначали, важливою психологічною проблемою, вирішення якої потребує від куратора певних знань і зусиль, є та, що студенти молодших курсів, особливо першого, знаходяться в ситуації адаптації. Їм необхідно пристосуватись до нових форм навчального процесу, нових засобів отримання та опрацювання значно більших, ніж у школі, обсягів інформації, звикнути до нового і більш широкого кола спілкування, навчитися ефективно взаємодіяти як з одногрупниками, так і з викладачами. Для деяких з них вступ до закладу вищої освіти пов'язаний також зі зміною місця проживання, необхідністю пристосовуватися до нових соціально-культурних умов міста. Психологічне напруження у таких студентів збільшується ще й через те, що вони "відриваються" від рідної домівки, мають пристосовуватися до життя в гуртожитку чи на іншій жилплощі, їм тепер необхідно навчитися розподіляти власний бюджет, вирішувати без допомоги батьків численні побутові проблеми.

Будь-яка адаптація, а особливо адаптація до "нового життя" першокурсників, викликає напруження, призводить до стресового стану. А оскільки серед студентів не всі вміють і можуть долати стрес, а також враховуючи ту обставину, що серед них є люди зі слабкою нервовою системою, особи, що є емоційно нестабільними, чи навпаки, занадто інертні, ті, що важко сприймають нове та звикають до нього, то все це потребує від куратора психологічних знань і вмінь для того, щоб процес адаптації студента пройшов успішно і не став причиною депресії чи соматичної хвороби. Куратору потрібно підтримувати контакт з фахівцями-психологами, звертатись до психологів-консультантів чи викладачів психології за допомогою у вирішенні особливо важких проблем.

Психологічного супроводу потребує також робота зі студентською групою в цілому. З психології відомо, що, як і людина, соціальна група має певні психологічні особливості. Назвемо деякі з них, на які в першу чергу має звернути увагу куратор групи першокурсників.

На першому курсі, в перші місяці навчання, в групі тільки починає формуватися певна неформальна структура, формуються деякі цінності і

норми, позитивний чи негативний психологічний клімат. Це, мабуть, найважчий і, в той же час, найвідповідальніший період в діяльності куратора. Ситуація ускладнюється тим, що сам куратор має адаптуватися до своєї групи, пізнати і зрозуміти її, виробити певний стиль взаємодії – в ідеалі, відносини куратора і групи мають бути партнерськими, демократичними, він має завоювати довіру у студентів. В той же час ці стосунки не повинні перерости в панібратство, а тим більше, приводити до відсутності поваги, зверхнього ставлення до куратора, особливо у випадках, коли куратором стає молодий викладач чи аспірант.

В цих випадках особливо важливо чітко визначити і тримати з групою і окремими студентами певну дистанцію. Куратору важливо мати в своєму арсеналі як методи заохочення і контролю, так і покарання, які застосовуються у випадках, коли в групі виникає ситуація, що потребує жорсткого, але не жорстокого підходу. Тобто, куратор, як керівник, має володіти як демократичним, так і, деякою мірою, авторитарним методом управління та вміти доречно їх використовувати, про що йшла мова в першому розділі роботи.

Вже через деякий час в групі можна виявити неформальну структуру, позитивних і негативних лідерів, дослідити рівень згуртованості групи, наявність чи відсутність поділу на угруповання. У випадку їх існування визначитися, якою мірою інтереси цих угруповань та їх лідерів збігаються чи не збігаються з загальними інтересами групи. Попередньо, звичайно, варто дослідити інтереси, систему цінностей групи. Всі ці дослідження куратор може проводити, звернувшись по допомогу до фахівця-психолога.

Доречним буде дослідження соціально-психологічного клімату групи. З соціальної психології відомо, що у випадку, коли відсутня грамотна і цілеспрямована робота з формування позитивного психологічного клімату, він формується стихійно, але не завжди це буде позитивний психологічний стан групи, що виникає, коли всі чи більшість із студентів поділяють загальнолюдські гуманістичні цінності та на їх основі виробляють адекватні норми і форми спілкування і взаємодії. Для цього потрібна досить довга, кропітка і психологічно грамотна робота з групою, її формальним лідером – старостою (призначення якого теж має бути психологічно вивіреним) та неформальними лідерами групи, яких, зазвичай, буває декілька.

Кураторові потрібно також осмислено, свідомо вибудувати стосунки з чисельними структурами та підрозділами закладу вищої освіти, з усіма організаціями та інституціями, що здійснюють і визначають напрямок навчальної та виховної роботи у вищій школі.

Виховна діяльність студентів більшості закладів вищої освіти формується як система за декількома напрямками громадянського виховання. А саме: національно-патріотичне, правове, морально-духовне та художньо-естетичне, професійно-трудове, фізкультурно-оздоровче та екологічне.

Національно-патріотичне виховання є основою духовного розвитку особистості. В цьому напрямі проводиться робота, спрямована на формування у студентів патріотичних почуттів, громадянського обов'язку, відповідальності за долю України (участь у фестивалях, творчих зустрічах, святкування дат, покладання квітів, вшанування хвилиною мовчання пам'ять воїнів, участь у благодійних акціях). З метою формування шановливого ставлення до національних традицій, звичаїв, обрядів, культури, історії рідного народу влаштовуються відзначення національних свят, мовно-літературні конкурси, організація волонтерського руху.

Важливого значення в умовах сьогодення набуває робота з правового виховання студентів (проведення тижнів права, бесіди з питань реалізації і захисту прав людини; конкурси стіннівок і плакатів, присвячених правам людини, бесіди з питань прав дитини).

В рамках морально-духовного та художньо-естетичного виховання організується низка заходів культурно-масової роботи (урочиста посвята у студенти, театралізовані конкурси, святкування днів факультетів, функціонування різноманітних гуртків мистецького напряму). Такі традиційні заходи формують у студентів любов та повагу до традицій закладу вищої освіти. Морально-духовне виховання – це виховний вплив, що має на меті формування стійких моральних якостей, потреб, почуттів, навичок поведінки на основі засвоєння ідеалів, норм і принципів моралі. Це дуже важка робота для куратора, тому що не завжди збігаються вимоги школи і сім'ї, закладу вищої освіти та оточення студента. Крім того, виховання має внутрішні суперечності: не відразу спрацьовує зворотний зв'язок, виховання потрібно здійснювати за багатьма системними напрямами.

У вихованні морально-духовної особистості, яка не чинить опору культурним впливам, чільне місце посідає естетика духовності. Цим самим утверджуються естетичні переживання щодо морально-духовної сфери як складової буття людини. Виховуючи у молоді естетичні почуття лише до тих чи інших матеріальних предметів, ми збіднюємо її світосприйняття [185]. Освітня система морально-духовного виховання студентів закладу вищої освіти є механізмом взаємодії компонентів цілісного педагогічного процесу, який передбачає реалізацію стратегій, тактики та методики формування морально-духовних цінностей майбутніх фахівців. Методика та технологія морально-духовного виховання студентів – це спеціально організований, цілеспрямований, інноваційний процес організації і стимулювання духовно-пізнавальної діяльності студентів, спрямований на вироблення системних знань про морально-духовні цінності, що формують діалектичне та гнучке світорозуміння ціннісних орієнтацій; емоційної культури, вольової саморегуляції поведінки, здатності до самопізнання та самоосвіти; умінь та навичок високодуховної діяльності та морально-духовної практики. Таким чином, орієнту-

ючись на вищі ідеали, студентам слід намагатися стати максимально корисними для суспільства, нації, а також працювати над збагаченням свого духовно-морального світу [88].

В рамках професійно-трудового виховання організуються дні факультетів, проходяться професійні тренінги, спеціальні творчо-професійні ігри, олімпіади, екскурсії, фестивалі, складаються бізнес проекти.

Фізкультурно-оздоровче та екологічне виховання спрямоване на формування екологічної культури особистості. Здійснюється екологічне виховання через лекційні курси екологічної спрямованості, через туристично-пошуковий гурток, роботу побутового і екологічного сектора, проводяться профілактичні заходи щодо забезпечення високого санітарного рівня побуту. Не повинно залишатись без уваги інформаційно-просвітницька робота (попередження правопорушень, наркозалежності, зловживання алкоголем, пропаганда здорового способу життя, бесіди відносно профілактики і боротьби з інфекційними хворобами). Особливою популярністю серед студентів може користуватись діяльність туристично-пошукового гуртка, екскурсії, проведення спортивних змагань. З метою вивчення питань, пов'язаних з підготовкою молоді до шлюбу та збереження репродуктивного здоров'я за участю студентів організуються спеціальні семінари, метою яких є підвищення статусу повноцінної сім'ї, формування у молоді основних принципів становлення гармонійних взаємин у родині.

Але, аналізуючи практичну діяльність відділу навчально-виховної роботи закладів вищої освіти, можна зробити висновок, що, нажаль, організація інституту кураторства залишається здебільшого другорядним завданням, проводиться недостатньо заходів в напрямі морально-духовного виховання студентів, а організація та контроль за виконанням кураторами своїх функції потребують ґрунтовного реформування та вдосконалення.

Таким чином, робота куратора академічної групи це цілеспрямований процес в якому куратор виступає керуючим елементом, а студент – керованим. Робота кураторів націлена на вирішення одного з важливих завдань вищої школи – сприяти становленню суспільної позиції та моральному самовизначенню особистості студента. Кураторство є одним з головних стратегічних напрямків виховної роботи у навчальному закладі. Робота кураторів включає в себе, перш за все, створення виховного середовища для соціальної адаптації студентів-першокурсників, залучення до корпоративної культури навчального закладу.

Робота куратора академічної групи студентів закладу вищої освіти в напрямі їх морально-духовного виховання є базовою основою для підготовки майбутнього кваліфікованого і конкурентоспроможного фахівця.

Робота куратора зі студентами триває від першого до останнього курсу, але з часом цей процес набуває нових якостей ? ініціаторами більшості

заходів стають саме студенти, моральна та інтелектуальна відповідальність яких з часом зростає. Куратор на старших курсах пильну увагу повинен приділяти питанням професійного самовизначення, формуванню громадської свідомості.

На сучасному етапі свого розвитку заклади вищої освіти потребують удосконалення своєї організаційної структури, напрямів виховної роботи, координації зусиль структурних підрозділів з органами державної влади та місцевого самоврядування. Без суттєвого вдосконалення процесу кураторської роботи неможливо провести ефективні зміни в роботі інституту кураторства та досягти поставлених цілей. Проведення подібних змін можливо як власними силами закладів вищої освіти так і за допомогою органів державної влади та місцевого самоврядування.

Вважаємо за необхідне організацію та проведення загальних систематичних зборів кураторів зі старостами академічних груп під головуванням проректора з виховної роботи з метою прилюдного обговорення нагальних проблем студентів та кураторів. Особливо це стосується студенів першого курсу, які мешкають у гуртожитку та здійснюють перші кроки свого самостійного життя. Окремою категорією студентів, які потребують особливого ставлення та уваги з боку кураторів є учасники бойових дій, антитерористичної операції в Україні та ті студенти, які мешкають на тимчасово-непідконтрольних територіях. Це має особливе значення для переміщених закладів вищої освіти в Україні. З окремими категоріями студентів необхідно проводити постійні зустрічі та намагатися якнайповніше підтримувати їх у імовірних складних ситуаціях та проводити корекційну роботу.

Наукова робота студентів є одним із найважливіших засобів формування висококваліфікованих фахівців, що передбачає участь студентів у наступних організаційних формах: у роботі наукових гуртків, проблемних групах, лабораторіях, секціях, студіях, бюро; у наукових конференціях, конкурсах, предметних олімпіадах; у написанні статей, тез; у виконанні наукових робіт, проведенні досліджень у межах творчої співпраці кафедр, факультетів [134, с. 39; 149, с. 57]. Всі структурні ланки закладу вищої освіти, їх робота, зусилля та прагнення повинні бути направлені на підготовку висококваліфікованого різносторонньо-розвиненого фахівця. Процеси навчання, виховання та розвитку особистості повинні відбуватись лише із застосуванням комплексного підходу. Таким чином, важливою умовою досягнення кінцевого результату у закладі вищої освіти є підвищення ефективності наукової роботи, її ефективна організація. Необхідно враховувати методику поступового залучення студентів до наукової роботи: від простого до складного, від підготовки реферату до проведення самостійного дослідження. Раціонально організована наукова діяльність стає підґрунтям для стимулювання і закріплення стійкого інтересу студентів до навчання. Сучасному суспіль-

ству потрібен фахівець, що вміє критично мислити, здатний бачити, досліджувати і вирішувати проблеми, організовувати наявні засоби і ресурси, займати дослідницьку позицію. Саме наукова діяльність є сполучною ланкою між навчальною діяльністю у закладі вищої освіти та соціальною діяльністю поза нею, тобто сприяє успішнішій адаптації випускника до реального суспільства. Наукова робота студентів у закладах вищої освіти – це вища форма навчальної діяльності, самостійна робота, яка, насамперед, добровільна за вибором та внутрішньо мотивована. Наукова робота сприяє самостійності студента, містить результат і висновки його власного дослідження. Взаємодія куратора та студента в рамках наукової роботи є важливим фактором розвитку особистості. Але, фактично, цей напрям роботи професорсько-викладацького складу та студентів залишається нібито "другорядним". Інколи відсутні чіткі управлінські зв'язки в цьому напрямі, що негативно впливає на розвиток студентської наукової роботи, яка повинна знаходитися у тісному взаємозв'язку із роботою куратора академічної групи. Вважаємо необхідним наділити куратора відповідними повноваженнями та створити сприятливі умови для розвитку наукової діяльності студентів.

Навчання у закладі вищої освіти для сучасної молоді є одним з найважливіших періодів її життєдіяльності, особистісного зростання та становлення як фахівців з вищою освітою. Для студента психологічно важливо піти шляхом адекватної самозміни, саморозвитку, самореалізації. Спроможність адаптуватися, долати труднощі, віднайти своє місце у життєвому просторі є вирішальним чинником вдалого розвитку молодої людини, а в майбутньому – фахівця з вищою освітою. У закладі вищої освіти процес навчання першокурсників налагоджується непросто, характеризується великою динамічністю психічних процесів і станів, які зумовлені зміною соціального довкілля. Усе це вимагає від першокурсника значної мобілізації своїх можливостей для успішного входження в нове оточення та якісно інший ритм життя. В цей період роль та значення для студента роботи куратора академічної групи перебільшити неможливо. Це, напевно, найважливіша для першокурсників людина, яка сприяє її соціально-психологічній адаптації. Під соціально-психологічною адаптацією розуміють пристосування індивіда до нових умов соціального довкілля. Уміння адаптуватися за різних обставин характеризує процес становлення і розвитку особистості, її професійного зростання. У випадку ж її дезадаптації порушується не лише особистісно-професійний розвиток, а й знижуються психофізіологічні можливості організму, уможливлюються розлади здоров'я [92, с. 33]. Особливу вагомість адаптаційні процеси набувають за умов зміни середовища життєдіяльності. Вони вимагають від молодої людини активації механізмів адаптації і часто призводять до стану психологічного перенапруження. Важливу роль в адаптації студентів-першокурсників відіграє куратор академічної групи.

Але його взаємодія зі студентами не повинна бути відокремлена від процесу подібної взаємодії з іншим куратором в іншій академічній групі. Це повинна бути систематична, комплексна взаємодія всіх кураторів та студентів-першокурсників. Нажаль, у закладах вищої освіти переважно відсутня окрема, специфічна програма взаємодії куратора академічної групи та студентів-першокурсників. Крім того, відсутній і будь-який керований взаємозв'язок та взаємодія кураторів різних академічних груп студентів на першому курсі навчання. Вважаємо необхідним провадити окрему, специфічну програму взаємодії куратора академічної групи та студентів-першокурсників, основні положення якої будуть будуватись на принципі керованого взаємозв'язку та взаємодії всіх кураторів академічних груп студентів на першому курсі навчання.

Особливе значення для формування ціннісних орієнтацій студентів має виховний процес у закладах вищої освіти, який реалізується за допомогою функцій кураторів академічних груп. Процес виховання у закладах вищої освіти має фундаментальне значення для формування відповідного рівня моралі та ціннісних орієнтацій майбутнього фахівця та має бути одним із пріоритетів державного регулювання розвитку закладів вищої освіти. Без суттєвого удосконалення процесу кураторської роботи за допомогою методів державного регулювання важко створити сприятливі умови для формування високоморальної, освіченої особистості. Заклади вищої освіти повинні сприяти створенню умов для духовного розвитку особистості, задоволенню культурних потреб, підвищенню освітнього рівня, безпосередньо та за допомогою сторонніх підприємств, організацій та установ пропагувати та організовувати заходи щодо поліпшення роботи, зорієнтованої на культурні інтереси студентів, вести пропагандистську і практичну діяльність. Важливим напрямом цієї роботи є організація, проведення та відвідування культурно-мистецьких заходів, свят, концертів, вистав тощо. Вирішити ці завдання можливо лише у тісній взаємодії зі сферою культури, а саме культурно-мистецькою сферою (театри, бібліотеки, музеї) на яку покладено відповідальність за досягнення розвитку людського потенціалу – фундаменту розвитку держави. У закладах вищої освіти спостерігається відсутність чіткої тактики та стратегії взаємодії зі сферою культури, слабка організація кураторами академічних груп масових відвідувань заходів, які направлені на розвиток духовного світу студента. Можливості активної дії куратора в цьому напрямі зведено до мінімуму. З огляду на викладене, доцільним буде впровадження державної (регіональну, місцевої) програми із забезпечення умов систематичного, обов'язкового, масового відвідування студентами організацій, підприємств та закладів сфери культури з метою розвитку їх людського потенціалу та формування відповідних морально-етичних цінностей. З метою розвитку інституту кураторства та посилення морально-духовного напряму виховання студентів у кожному закладі вищої освіти повинна бути

розроблена та реалізована спеціальна комплексна програма запланованих заходів, спрямованих на посилення морально-духовної складової виховання студентів, з урахування регіональних особливостей. Адміністрування етапів планування та виконання програми повинно знаходитись в площині функціональних обов'язків спеціальних робочих груп управлінь культури обласних державних адміністрацій та департаментів (відділів) культури міських рад. Саме до цих органів державної влади та місцевого самоврядування належить координація діяльності установ, підприємств і організацій сфери культури і мистецтва всіх форм власності, забезпечення реалізації державної політики в сфері культури і мистецтва, з питань охорони культурної спадщини, бібліотечної справи, а також державної музейної політики з урахуванням етнографічної специфіки і культурних традицій, розроблення та виконання державних і регіональних програм розвитку культури, мистецтва, охорони культурної спадщини.

Досвід демократичних держав [49] свідчить про те, що право громадян на релігійну освіту незаперечне, закріплене в конституціях багатьох країн, не суперечить загальній світськості освіти в цих країнах. Право на релігійну освіту є невід`ємним правом студентів на доступ до інформації. Наявний в Україні досвід релігійної освіти свідчить про величезну її користь: покращується морально-духовне виховання, підвищується патріотизм молоді [288]. Важливим напрямом в досягненні мети різностороннього розвитку людини є розробка та запровадження в закладах освіти програм релігійного навчання, побудованих на засадах релігійної толерантності та принципах не обов`язковості; організація зустрічей з вітчизняними та закордонними фахівцями на предмет впровадження та розвитку релігійної освіти. Звичайно, можливості окремого куратора академічної групи в цьому напрямку є невеликими. Але, відвідування разом зі студентами культових споруд є цілком здійсненим. Нажаль, у закладах вищої освіти робота куратора не містить заходів по відвідуванню подібних організацій. Але ж, соціалізація людини здійснюється за багатьох обставин, які умовно можна звести до трьох груп: мезофактори (етнокультурні умови і тип поселення, в яких живе і розвивається людина); макрофактори (суспільство, держава, світ і навіть космос); мікрофактори (сім'я, дитячий садок, школа, позашкільні виховні установи, релігійні організації, товариства ровесників, засоби масової комунікації та інші інститути виховання). Вони в різній мірі безпосередньо впливають на кожну конкретну людину, динамічно змінюючись в умовах науково-технічної революції [97]. Таким чином, вважаємо необхідним ввести по процесу взаємодії куратора академічної групи та студентів відвідування культових споруд з метою удосконалення релігійної освіти студентів, їх ефективної соціалізації та формування в свідомості молодої людини духовних та моральних загальноприйнятих цінностей.

Навчально-виховний процес забезпечує можливість здобуття особою знань, умінь і навичок у гуманітарній, соціальній, науково-природничій і технічній сферах; інтелектуального, морального, духовного, естетичного і фізичного розвитку особи [102]. Попри те що, куратор академічної групи в багатьох випадах є чи не найголовнішою для студента особою, дієвий, формально-закріплений вплив куратора на організацію навчально-виховного процесу у закладах вищої освіти відсутній. Вважаємо необхідним запровадити обов'язкове опитування кураторів академічних груп щодо вдосконалення навчально-виховного процесу з обов'язковим врахуванням їх пропозицій у подальшій роботі закладу вищої освіти.

Участь у виховній роботі студентського колективу, виконання обов'язків куратора академічної групи є одним з основних видів організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Але, на наш погляд, обсяг годин, який відводиться на виконання куратором своїх обов'язків є надзвичайно низьким. За обсягу у 50-300 годин на рік робота куратора академічної групи зводиться лише до формального заповнення планів, звітів та іншої організаційної документації, зустрічі зі студентами напередодні сесії та канікул. Будь-які інші види робіт куратором академічної групи в рамках відведеного обсягу годин просто не можливі. Вважаємо необхідним збільшити обсяг годин, які відводяться на виконання куратором своїх обов'язків та внести відповідні зміни до норм часу [195] для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

Враховуючи, що заклади вищої освіти можуть проводити підготовку іноземних студентів, доцільним буде впровадження спеціальних зборів студентської ради з метою обговорення специфіки поведінки, звичаїв та традицій іноземних студентів для запобігання виникнення непорозумінь та конфліктних ситуацій під час навчального процесу. Обов'язковим повинно стати призначення куратора для іноземних студентів. Бажано, щоб такі функції було покладено на науково-педагогічних працівників, які би залишались кураторами для всіх груп іноземних студентів впродовж всього терміну їх навчання.

З метою розвитку інституту кураторства та посилення морально-духовного напряму виховання студентів у закладах вищої освіти вважаємо необхідним створення окремого відділу кураторської роботи. На склад відділу буде покладено планування, організацію та контроль за виконанням функцій кураторів академічних груп. Робота відділу повинна виконуватись згідно із розробленою комплексною загальнодержавною (регіональною) програмою запланованих заходів, спрямованих на посилення морально-духовної складової виховання студентів, з урахування регіональних особливостей.

Реалізація запропонованих заходів повинна сприяти підвищенню ефективності роботи куратора академічної групи, формуванню у студентів загальноприйнятих цінностей та моральних якостей, підготовці конкурентоспроможного фахівця, покращенню якості освіти.

3.3. Формування людського капіталу засобами державної політики зайнятості

Проблема формування людського капіталу, якого якісного наповнення, підготовки фахівців та їх подальшого працевлаштування є однією з актуальних проблем розвитку суспільства. Молодь – це важлива складова трудового потенціалу країни. Жодна подія в житті суспільства не відбувається без участі цього прошарку населення. Молодь впливає на суспільні процеси та визначає майбутнє держави, використовуючи свою мобільність, гнучкість. Залучення молоді в суспільні процеси країни є одним з перспективних напрямів забезпечення повної зайнятості, досягнення потенційного рівня валового внутрішнього продукту, забезпечення соціальної та національної безпеки держави.

Становлення ринку праці змінює традиційні та формує нові взаємозв'язки між освітою та іншими соціальними інституціями, що вимагає розробки нової політики в галузі освіти. Це пов'язано з тим, що суспільство не може гарантувати повної зайнятості всього працездатного населення. На можливість працевлаштування впливають, з одного боку, дисбаланс між попитом на робочу силу на ринку праці та пропозицією вищої школи, яка ще не зорієнтована на цей ринок і практично не враховує його потреб при формуванні контингенту студентів, а з іншого – суттєві недоліки у самій підготовці студентів до професійної діяльності [189, с. 3].

Питання формування та розвитку людського потенціалу знаходять своє відображення в роботах наступних авторів: О. Амоша [17], В. Антонюк [274], О. Балакірєва [27], О. Білик [36], О. Герасименко [267], В. Головенько [77], С. Гріневська [271], Д. Дмитрук [77], І. Качалова [164], В. Куценко [154], П. Левін [156], Л. Лісогор [161], Е. Лібанова [160], Л. Мельцер [163], В. Місютіна [77], В. Мороз [187], О. Морозова [189], В. Новіков [207], О. Новікова [164], А. Ноур [27] й інші.

Інтелектуальний капітал країни як сукупність людського, організаційного та споживчого капіталу, не може бути не контрольованим. Необхідним є ефективне та дієве державне регулювання та нагляд за процесами розвитку інтелектуального капіталу. На цьому шляху виникає ряд складних питань, які ще більше актуалізують необхідність розробки єдиної концепції в сфері управління розвитком інтелектуального капіталу.

Актуальні ролі освіти у процесі формування людського капіталу в Україні досліджують Ю. Ґава [57], Е. Лібанова [196], Л. Лісогор [161], Є. Красняков [145], В. Кремень [147], О. Куклін [152] й інші.

В результаті глобалізації економіки, науково-технічного прогресу, посилення конкуренції, якісних і кількісних зрушень на ринку праці, посилюється структурна адаптаційна трансформація змін до системи управління інтелектуальним капіталом. Стан людського потенціалу підприємства, його кваліфікаційні характеристики також визначають можливості ефективного функціонування організаційно-економічного механізму управління інтелектуальними ресурсами на державному рівні [24, с. 234].

Соціально-культурна сфера являє собою узагальнений результат стану багатьох соціальних та культурних компонентів, які загалом формують "людський капітал", до якого належить стан здоров'я, рівень знань, умінь, культури населення, соціальний капітал (система цінностей).

А. Колот формулює фундаментальне питання сучасного розвитку людства: "Як трактувати вкладення в соціальну сферу – невиробничі витрати або соціально значимі інвестиції; або чи може залишатися соціальна компонента другорядною в умовах, коли магістральним напрямом прогресу цивілізації стає розвиток "економіки знань" та знання на 60% і більше повинні наповнити вартість кінцевого продукту; чи можна і надалі керуватися традиційними уявленнями про взаємозв'язки економічного і соціального розвитку, що затвердилися в епоху індустріалізму, а реальністю є разючі зміни в структурі активів господарюючих суб'єктів на користь нематеріальних, і левова частка останніх припадає на людський капітал, що формується переважно в соціальній сфері" [141, с. 152].

Звернемось до аналізу такої складової частини інтелектуального капіталу (інтелектуального ресурсу) як людський капітал. Інвестиції в так званий людський капітал є необхідною умовою розвитку соціально-економічної системи будь-якої держави. Змістовний аналіз цього проблемного поля провів французький соціолог П. Бурдьє [4]. Людським капіталом вважається сукупна величина інвестицій в навчання, здібності і майбутнє співробітника. Людський капітал може також розглядатися як компетентність співробітника. Таким чином, під людським капіталом розуміється сформований і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, можливостей, мотивацій, який доцільно використовувати в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, який сприяє підвищенню продуктивності праці та ефективності виробництва. У 1992 р. Премію пам'яті А. Нобеля отримав Г. Беккер – світовим співтовариством була відзначена концепція людського капіталу. Інвестиціями в людський капітал, на думку Г. Беккера, є витрати на охорону здоров'я, отримання освіти, інформації, кваліфікації, накопичення певного досвіду.

Впливає людський капітал не тільки на зростання доходів індивіда, але і на збільшення національного доходу [133, с. 117]. Сутність витрат на освіту як капіталовкладень в людський капітал надзвичайно важлива. Частка

людського капіталу в розвинених країнах становить більше 2/3 національного багатства. У США ця частка досягає 76%, у Західній Європі – близько 74%, в Україні поки – близько 20% [133, с. 121].

Головними продуктами виробництва нині стають інформація та знання. Відбувається процес становлення інформаційного суспільства. Надзвичайне значення в інформаційному суспільстві відіграє освіта, де особливе місце посідають інноваційні здібності окремих людей, вміння нестандартно мислити, здатність до оригінального вирішення проблем. Розвиток інформаційного суспільства сприяє зростанню вимог до системи освіти, наукового потенціалу.

Вирішальну роль у розвитку людського капіталу відіграє сфера освіти. Основною задачею сфери освіти, як фундатора у процесі створення людського капіталу, стає пошук і розвиток потенційних здібностей і талантів, насамперед, підростаючого покоління. Високотехнічною країною може стати тільки та країна, яка створить максимальні можливості для реалізації творчих здібностей людини, зуміє зорієнтувати їх на службу суспільству.

Процес освіти – це формування духовного вигляду людини під впливом моральних і духовних цінностей. Могутнім стимулом розвитку освіти та професійної підготовки в усьому світі стало визнання й поширення теорії людського капіталу, в результаті чого освіта стала трактуватися як інвестиції в людський капітал, що не лише приносять прямі економічні та зовнішні соціальні вигоди, а й стимулюють економічне зростання [68, с. 359].

Прогрес людства прямо пов'язаний з розвитком знань про навколишній світ та удосконаленням продуктивних сил. При всьому розмаїтті наукових поглядів, суджень і оцінок щодо стану сучасного світу і глобальних соціально-економічних тенденцій, дослідники схильні поділяти точку зору, що нині людство переживає період фундаментальних цивілізаційних змін [43, с. 66].

До основних тенденцій, які визначають особливості відтворення у XXI ст., на нашу думку, насамперед, слід віднести масштабне поширення ринкових принципів господарювання. Це означає, як зауважує А. Пороховський: "по-перше, циклічний характер відтворення стає основною закономірністю як національної, так і світової економіки, та, по-друге, жодна країна у світовому ринковому господарстві не може застрахувати себе від впливу світогосподарських процесів, що, зокрема, виражається в синхронізації національних, регіональних і світових циклів" [43, с. 66-67]. XX ст. ознаменувалася переходом суспільства розвинутих країн на постіндустріальну стадію розвитку. Ознаками останньої стала зміна домінуючих економічних ресурсів, усвідомлення першочергової ролі людини та її інтелекту в соціально-економічних процесах, значне покращення ефективності виробництва та добробуту людей, здатних створювати національне багатство, продукуючи нові знання, рішення та ідеї.

Висококваліфіковані кадри є найбільш динамічним елементом виробничої системи: вони продукують нові ідеї, сприяють найшвидшому впро-

вадженню в практику наукових відкриттів, тобто темпи науково-технічного прогресу багато в чому залежать саме від них. Одним із найважливіших стимулів розвитку освіти стало розуміння її як виробника людського капіталу та чинника соціально-економічного зростання. Підвищення рівня освіти працівників призводить до зростання їх заробітків, і, таким чином, теж впливає на збільшення національного доходу країни та можливості людського розвитку. Вихідною передумовою аналізу механізму, що пов'язує освіту і продуктивність, є положення про те, що підвищення рівня освітньої підготовки неминуче призводить до зростання продуктивності праці. Освіта робить внесок в суспільний розвиток за такими напрямами: наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарощуванню нових знань людини, стимулює процес продукування нових ідей.

Нині розвиток освіти та професійної підготовки сприяє вирішенню таких важливих завдань розвитку, як прискорення темпів економічного зростання, пом'якшення нерівності в розподілі особистих доходів, підвищення якості національної робочої сили (а отже, конкурентоспроможності економіки), безпосереднє зменшення безробіття та запобігання йому в майбутньому [68, с. 360].

Швидкий і порівняно "безболісний" вихід із сучасних кризових ситуацій для країн світу вже не можливий за допомогою тільки економічних методів. Двигуном подолання кризових явищ в суспільстві повинні стати духовно-культурні чинники розвитку. Криза показує недоліки використання орієнтованих лише на економічні методики підходів подолання негативних явищ, в точу числі і в економіці.

Протягом тривалого періоду вирішальну роль у забезпеченні економічного зростання країн світу відігравали природні фактори: природні та трудові ресурси. З кінця XVIII ст. вирішальну роль перебрав на себе технічний прогрес. В результаті почав формуватися та посилюватися технократичний підхід до проблем економічного зростання. До кінця XX ст. стало очевидним, що і сам по собі науково-технічний прогрес, і економічне зростання країн, що вступили в постіндустріальну стадію розвитку, все більшою мірою визначаються якостями людини, її цінностями та мотиваційними орієнтаціями, рівнем розвитку соціальної відповідальності.

На сьогодні ціннісна конкурентоспроможність стає головною рушійною силою сучасного господарського розвитку [28, с. 151]. Серед вчених, які досліджують вплив ціннісної конкуренції на розвиток держави М. Бузмакова [44], Г. Задорожний [95], А. Колот [140], А. Москвіна [190], Л. Харрісон [297] й інші. У роботах зазначених авторів цінності обґрунтовуються як визначальний чинник розвитку країни [95, с. 131], ключовий фактор успіху та підвищення конкурентоспроможності держави на світовій арені. Провідною для розвитку національних соціально-економічних систем визнається роль

знань, а людина, яка здатна генерувати ідеї і здійснювати інноваційну діяльність, виступає головним ресурсом розвитку держави.

У світовому співтоваристві переваги отримують ті держави, які дбають про розвиток своєї економіки, що базується на знаннях і кваліфікації з яскраво вираженим "людським виміром" [44, с. 422]. Саме тому, розвиток сфери культури є необхідною умовою відтворення людського потенціалу країни. Реалізація цілісного потенціалу особистості сприяє зміні трендів розвитку людського суспільства, коли визначальним стає імператив виживання людства.

Людський потенціал країни, як сукупність фізичних і духовних сил її населення, що можуть бути використані для досягнення індивідуальних і суспільних цілей, є якісною характеристикою населення і визначається такими факторами, як рівень фізичного та психічного здоров'я, тривалість життя, рівень освіченості, трудової мотивації, матеріальних і духовних потреб, соціальної активності людей. Основу людського потенціалу складає демографічний потенціал, обумовлений кількісними показниками населення та їх динамікою.

В 60-80-х роках XX ст. з'явилась низка теорій економічного зростання, в яких реальною рушійною силою економічного прогресу є людина (П. Ромер, Р. Лукас, Г. Беккер, Т. Шульц). У цих теоріях доводиться, що рівень розвитку суспільства визначається як пануючими типами господарства, так і наявною сталою ієрархією цінностей та інтересів, характеристиками населення, тобто так званим людським капіталом. Під людським капіталом мають на увазі здібності, знання та вміння працівників, які дають їм можливість функціонувати в соціальному середовищі. Фахівці Світового банку зробили висновок, що тільки 16% економічного зростання в країнах з перехідною економікою обумовлені фізичним капіталом, 20% – природним капіталом, а решта 64% пов'язані з людським і соціальним капіталом [44, с. 423].

Освіта дозволяє вигідно використовувати в рамках усього процесу виробництва цілу низку позитивних факторів. Освічені люди використовують капітал більш ефективно, в результаті чого він стає більш продуктивним. Вони також схильні до нововведень, до винаходу нових, більш досконалих форм виробництва. Крім того, вони обмінюються отриманими результатами з колегами. Підвищення рівня освіти призводить до підвищення ефективності всіх факторів виробництва [44, с. 423].

Лише близько 15% всіх факторів, що впливають на міжнародні позиції тієї чи іншої країни, залежать від таких традиційних "жорстких" показників, як обсяг валового внутрішнього продукту, рівень інфляції, стан торговельного балансу, в той час як 85% – від так званих "м'яких" чинників конкуренції, до числа яких відносяться мотивація праці, ступінь освіченості та кваліфікації кадрів, система цінностей на виробництві [44, с. 422].

У сучасному світі детермінанти конкурентоспроможності країн світу зміщуються в бік етичних, духовно-моральних орієнтирів, оскільки саме вони є фактором розвитку, на відміну від матеріально-утилітарних цінностей, які призводять до соціальної та культурної деградації [28, с. 154]. Традиції, цінності, звичаї безпосередньо впливають на розвиток держави, а інтелектуальний та культурний розвиток, ціннісні орієнтації, обумовлюють мотиви досягнення цілей національного господарського розвитку [95, с. 125]. Самоідентифікація людини, передача з покоління в покоління культурних, духовних, моральних цінностей стають головними цілями та завданнями національного відродження [95, с. 131].

Людину не можна розглядати як виключно біологічно-соціальну істоту. В основі її природи лежить триіпостасна єдність. Людина – це біо-соціо-духовна істота, причому, "духовна складова визначає перші дві іпостасі людини, перебуваючи з ними в тісному взаємозв'язку" [95, с. 106]. Людина – це особистість, суб'єкт духовного, економічного та соціального життя, який формує суспільний попит і пропозицію, діє не тільки під впливом економічних факторів і переслідує не виключно економічні цілі, є носієм індивідуальних рис характеру та самооцінки, які безперервно трансформуються в процесі соціальних відносин, спілкування, індивідуальної та колективної трудової, освітньої, творчої та іншої діяльності. На жаль, в сучасному українському суспільстві людина перетворюється виключно на засіб досягнення цілей, звужується усвідомлення її значущості як мети розвитку суспільства.

Однією з актуальних проблем розвитку сучасної освіти виступає загрозлива демографічна ситуація в Україні, яка є визначальним чинником для забезпечення стабільного, ефективного та інноваційного розвитку держави. Вирішення проблеми оптимального демографічного розвитку слід розглядати як першочергове завдання держави, як фактор і, водночас, результат її функціонування. Головною ознакою державності є наявність освіченого населення, а розвиток народного господарства будь-якої країни можливий лише за певної його кількості, яке здійснює виробництво якісної продукції, необхідної для життя суспільства на основі здобутих в процесі навчання знань, умінь та навичок.

Актуальну та споріднену до проблем формування людського капіталу проблему демографії досліджує низка вітчизняних науковців: В. Близнюк [37], Ю. Галустян [290], О. Грішнова [68], А. Колот [140], Г. Куліков [290], Л. Лавриненко [290], Е. Лібанова [160], Т. Петрова [290], Н. Шелудько [314] й інші.

Найважливішою характерною рисою народонаселення є те, що воно являє собою природну основу формування трудових ресурсів, найголовнішого елемента продуктивних сил. Нині Україна переживає демографічну кризу, тому дослідження різноманітних чинників, що впливають на демографічну ситуацію та процеси є надзвичайно актуальним. У переважній

більшості областей України реєструється скорочення кількості населення. При цьому, більш різкого скорочення традиційно зазнає сільське населення (7,5 особи на 1000 жителів), на противагу показникам по міському населенню (4 особи на 1000 жителів). Динаміка чисельності наявного населення в Україні без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя представлена у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Динаміка чисельності наявного населення в Україні у 1990-2017 рр.

Рік	Осіб, тис.
1990	51838,5
1995	51728,4
2000	49429,8
2005	47280,8
2010	45962,9
2015	42929,3
2017	42584,5

Джерело: складено автором за даними [197].

Важливими факторами, що впливають на відтворення населення в Україні, є природні умови його життя. Особливо гостро їх дія проявилася в областях Донбасу та Придніпров'я, де сформувалися значні гіперурбанізовані території. Ці території відрізняються високим рівнем забруднення навколишнього середовища, що не може залишатись без уваги держави, оскільки подібні гострі проблеми існування населення торкаються найважливіших сфер життя людей і рівня економічного розвитку країни.

Теоретико-методологічні засади формування та розвитку національного ринку праці та його молодіжного сегменту, обґрунтування критеріїв і принципів функціонування молодіжного сегменту ринку праці знаходять відображення в працях багатьох вітчизняних вчених, серед яких: Д. Богиня [39], В. Блізнюк [37], Ю. Древаль [79], В. Жаховська [121], Т. Заяць [121], Г. Куліков [39], Е. Лібанова [160], Д. Лук'яненко [59], К. Мазепа [165], Г. Монастирська [82], О. Поплавська [82] й інші. Питання інтелектуалізації суспільства, інтелектуальної економіки відображені у працях В. Бебика [31], Г. Задорожного [95], А. Колота [141] й інших.

Початок XXI ст. ознаменовано різким загостренням соціальних проблем молоді. Однією з найважливіших проблем молоді стала проблема безробіття. Безробіття є феноменом, безпосередньо пов'язаним з політикою держави, а в умовах глобалізації – з політикою міжнародних організацій, тому проблема безробіття вимагає аналізу з боку економічної науки та постійної уваги з боку держави.

Особливо гостро постає проблема працевлаштування молоді у віці до 25 років. Ми обрали саме цю вікову категорію населення не випадково. На наш погляд, саме цей період життя молодої людини характеризується значною незахищеністю особистості. У віці 25 років людина набуває певних психологічних якостей та закріплює їх, вони дозволяють їй самостійно приймати складні рішення, долати життєві негаразди.

Щороку безробітними стають мільйони молодих людей, це пов'язано із тим, що в молоді завжди менше можливостей для працевлаштування. Особливо це помітно під час кризових явищ, коли підприємства та організації проводять масові звільнення і не планують наймати людей без досвіду роботи. Таким чином, вирішення проблеми працевлаштування молоді має актуальне значення з точки зору реалізації трудового потенціалу, та є важливою умовою економічного зростання та соціальної безпеки держави.

Актуальною проблемою сучасного українського ринку праці є надмірна трудова міграція населення, яка, нажаль, в остання роки має значну тенденцію до посилення. Той факт, що за кордоном наші співвітчизники працюють як правило не за фахом, не є фактором, що стримує трудову міграцію. Досить кваліфіковані фахівці з різних сфер, освічені люди, на підготовку яких витрачені значні, в тому числі і державні кошти, не можуть реалізуватись у власній країні. Основною причиною, яка спонукає молоду людину шукати іншу роботу, є низький рівень оплати праці та неповна зайнятість. До того ж, молодь, виїжджаючи за кордон або до інших регіонів у пошуках тимчасового заробітку, має більше шансів та причин і можливостей залишитись на постійне місце проживання [38, с. 122].

Відтворення інтелектуальних ресурсів в Україні має ряд серйозних проблем: недосконаліть законодавства, відтік висококваліфікованих кадрів, занепад науки. Криза в системі освіти проявляється в надмірній комерціалізації освіти, падінні престижу професії та звання педагога як носія знань, низьких заробітних платах, недостатньому фінансування науки та освіти.

Існують наявні недоліки в сучасному механізмі державного впливу на процеси працевлаштування молоді, які призводять до високого рівня безробіття серед молодого населення. Молодь – найменш захищена категорія населення і найменш конкурентоспроможна категорія на ринку праці, яка мало з ним знайома та мало орієнтується в його потребах [165, с. 85].

В сучасній Україні молодим фахівцям без державної підтримки досить важко знайти перше місце роботи і вони ризикують стати безробітними. Безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку та трудового доходу, зареєстровані у Державній службі зайнятості як особи, що шукають роботу.

На жаль, Україна поступово втрачає свій трудовий потенціал. Більше 50% зайнятих – особи старше 40 років, що свідчить не тільки про старіння

населення, а і про старіння робочої сили [124, с. 12]. Політика сприяння молодіжної зайнятості є стратегічним напрямом молодіжної політики в більшості розвинених країн світу. В Україні проблеми зайнятості молоді, які перебувають на обліку в державній службі зайнятості, регулюються відповідно до положень законів України "Про зайнятість населення" та "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття".

Закон України "Про зайнятість" містить новації, які повинні зменшити безробіття в Україні, сприяти зайнятості молоді:

- кадровим агентствам заборонено брати з претендентів гроші за працевлаштування;

- студенти, які здобули освітньо-кваліфікаційний рівень "кваліфікований працівник", "молодший спеціаліст", "бакалавр", "спеціаліст", матимуть право проходити стажування до шести місяців з відповідним записом у трудовій книжці;

- у рекламних оголошеннях про вакансії заборонено розміщувати інформацію про вік претендента, обмеження за статевою ознакою (за деякими винятками), надання відомостей про особисте життя;

- при працевлаштуванні молодого фахівця на селі на строк не менше трьох років йому буде виплачуватися разова адресна допомога в розмірі 10 мінімальних зарплат, а після десяти років роботи в селі – у власність передаватиметься житло, в якому він проживав (тільки для окремих спеціальностей, визначених Кабінетом Міністрів України);

- особи старше 45-ти років зі стажем роботи не менше 15 років, чия професія не затребувана на ринку праці, отримують право на ваучер для безкоштовного перенавчання або підвищення кваліфікації на суму не більше 10 мінімальних зарплат для працездатних;

- роботодавець оплачує навчання студента у вищому навчальному закладі за умови, що той відпрацює потім у фірмі від 1 до 3 років (в залежності від витрат) [109].

Держава гарантує працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, та якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, встановлюючи квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5% загальної кількості робочих місць [109].

У завдання держави входить підтримка підприємницької ініціативи безробітних, у тому числі, молоді, зокрема, виплатою одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності [108], сприяння створенню роботодавцями додаткових робочих місць для працевлаштуван-

ня безробітних. Держава надає безкоштовну професійну консультацію, підготовку, відповідну інформацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, режиму праці [109].

Низька дієвість вітчизняного законодавства стосовно працевлаштування молоді підтверджується низькою дисципліною реалізації положень законодавчих актів.

Вирішення проблеми працевлаштування молоді є важливою умовою розвитку держави. Порівняємо світові тенденції молодіжного ринку праці з положенням молоді на українському ринку праці. Так, за підрахунками Державної Служби Статистики України, в країні число молодих людей у віці 15-24 років постійно скорочується, що дає підстави очікувати поступове скорочення молодіжних трудових ресурсів в найближчі роки. На світовому молодіжному ринку праці теж простежуються тенденції до скорочення кількості молодих людей, і до 2025 р. частка людей у віці до 25 років складе лише третину населення в країнах Центральної, Східної Європи та країнах Співдружності Незалежних Держав. Світовий рівень безробіття серед молоді в 2005 р. (передкризовому) склав 13,5% і нині зростає [96].

В цілому, тенденції українського молодіжного ринку праці збігаються з показниками більшості країн Центральної та Східної Європи, для яких характерні нижчі, ніж у країнах Західної Європи та інших розвинених країнах, рівні економічної активності та зайнятості молоді. Економічні негаразди суттєво вплинули на соціальне становище молоді та рівень його життя. Безробіття серед молоді в 2-3 рази вище, ніж безробіття серед дорослого населення [96], що свідчить про низьку конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Причинами цього є: недостатня профорієнтація та відсутність досвіду пошуку роботи, недостатня мобільність, неефективна професійна підготовка в період навчання.

На нашу думку, існують і інші фактори, які негативним чином впливають на рівень зайнятості молодого населення:

- в окремих випадках це високе забезпечення молодих людей матеріальними благами, які отримані від батьків або інших осіб, відповідальних за молодь. Цей фактор впливає на психологію молодої людини, та нерідко призводить до втрати нею інтересу до праці, як до засобу отримання доходу, що може копіюватися їхніми знайомими, товаришами при формуванні власної поведінки та відношення до трудової діяльності;

- недосконалість політики соціальних виплат держави, адже деяким молодим людям достатньо мінімальної державної допомоги для задоволення своїх первинних потреб (незважаючи на низький рівень виплат по безробіттю), і молодь не бачить необхідності в реалізації власної здібності до праці;

- активний розвиток тіньової економіки на ринку праці. На жаль, молоді люди не поспішають офіційно оформити трудові відносини з роботодавцями,

отримують заробітну плату "в конверті". Тіньова зайнятість зменшує надходження до бюджетів усіх рівнів і, в кінцевому підсумку, обертається зубожінням тих же працівників, що не мають наміру працевлаштовуватися офіційно. У такій ситуації держава не може створити відповідні умови для гідного життя пенсіонерів, інвалідів, дітей-сиріт та інших малозабезпечених верств населення;

- недовіра до влади, яка посилюється нестабільністю законодавства, бюрократичними перепонами. Молодь, яка не має спеціальної освіти, є численною групою, що вимагає державної допомоги в трудовій і соціальній адаптації. Недостатній рівень освіти та можливостей працевлаштування збільшує ризик соціальної ізоляції молодих людей. Крім того, некваліфіковані працівники звільняються першими в разі скорочення штату працівників у економічно несприятливий період. Майбутні пенсійні виплати з огляду на їх недостатні розміри також не є стимулом для молоді.

Молодим жінкам, як правило, важче знайти роботу, ніж чоловікам того ж віку. Особливо це стосується: молодих заміжніх жінок, які не мають дітей, жінок, які мають дітей віком до 6 років та одиноких матерів.

Досліджуючи специфіку проблеми зайнятості в Україні доцільно запровадити на державному рівні комплексну програму з метою зниження рівня безробіття серед молоді у віці до 25 років. Поліпшення становища молодіжної зайнятості можна досягти за допомогою:

- сприяння за допомогою державних програм працевлаштуванню найменш конкурентоспроможної (лише з початковою освітою) молоді, підвищення стимулювання роботодавців до укладання трудових договорів та контрактів з випускниками навчальних закладів;

- проведення для молоді спеціальних навчальних тренінгів з метою надання необхідної інформаційної бази щодо можливих адміністративних послуг держави та напрямів взаємодії з органами державної влади та місцевого самоврядування;

- запровадження для молоді можливості використання для них гнучких графіків робочого часу;

- створення спеціальної біржі праці (або спеціальних відділів) для сприяння працевлаштуванню молоді;

- проведення окремих досліджень з метою визначення спеціальностей, професійних навичок, рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники та які затребувані роботодавцями з подальшим врахуванням отриманих результатів у навчальних програмах підготовки студентів;

- розробки і впровадження дієвого механізму фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, що приймають участь в реалізації програм з працевлаштування молоді;

- впровадження в навчальних планах закладів освіти спеціальних дисциплін з методики пошуку роботи та факультативних занять з організації власної справи.

Подолання молодіжного безробіття не є проблемою суто держави. Багато залежить від самої молоді, її наполегливості, активності. Сучасні орієнтації випускників навчальних закладів, що формують їхню поведінку на ринку праці, суперечливі, вони руйнують трудову етику і трудовий потенціал суспільства, створюють ілюзію отримання високих доходів без належної професійної підготовки й сумлінного ставлення до праці [Докладно див. 303].

Однак, головною проблемою соціально-трудової сфери залишається несформованість сучасного світогляду, деградація моральних цінностей, неусвідомлення сучасних джерел розвитку держави, їх структури, ієрархії, діалектики, ролі і місця людини в умовах становлення постіндустріального суспільства [141, с. 153-154].

Молодіжне безробіття є одним із найактуальніших питань політики держави. Молодіжні проблеми суттєво впливають на майбутнє соціальної, економічної, політичної сфери держави. Наявність високого рівня безробіття серед молоді є потенційною загрозою для національної безпеки, призводить до негативних економічних, соціальних, психологічних та правових наслідків.

3.4. Підвищення кваліфікації керівних кадрів в сфері культури як сучасна вимога до її економічного розвитку

Станом на 2017 р. в Україні налічувалось більше 17,5 тис бібліотек, музеїв та театрів, в яких працювало більше 120 тис штатних працівників. До них додаються сотні закладів клубного типу, демонстраторів фільмів та інших організацій, які виконують функції культури. На чолі кожного закладу, установи перебуває керівник, від кваліфікації якого залежить розвиток окремої інституційної одиниці сфери культури та загальний розвиток зазначеної сфери в суспільстві. Управління с сферах з істотною питомою вагомою державної форми власності, якою є сфера культури, є однією з нагальних проблем ефективної політики державного регулювання.

Оцінка ефективності в сучасній господарській та управлінській науках є доволі дискусійним та складним завданням. Для сфери культури це завдання ускладнюється тим, що продукт виробництва тут не має матеріального відображення. Це особливо актуально для культурно-мистецької сфери і, безпосередньо, для організацій сфери театрального мистецтва, які мають свої специфічні ознаки ранжування персоналу.

Персонал – це працівники, які отримали професійну підготовку та забезпечують діяльність організації. Персонал може складатись з постійних (штатних) працівників, сумісників та тих, що працює за погодинною оплатою праці. Працівники закладів підрозділяються на дві групи: персонал основної та неосновної діяльності. Якщо аналізувати промислове підприємство, то до персоналу основної діяльності відносяться працівники основ-

них, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та лабораторій, управління, складів, охорони – тобто всі зайняті у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні. До групи непромислового персоналу відносяться працівники, які хоч і знаходяться в штатній структурі підприємства, але не пов'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва, а саме: працівники житлово-комунального господарства, дитячих садків та ясел, амбулаторій, навчальних закладів, бібліотек, музеїв, клубів тощо. Відносно організацій театрального мистецтва використовують аналогічну класифікацію. Проте, слід окремо зазначити, що в силу специфіки свого дотаційного функціонування та неприбутковості, в сучасних умовах подібним суб'єктам не притаманне утримання на своєму балансі закладів соціального обслуговування.

У відповідності з характером виконуваних функцій персонал підприємства поділяється на чотири категорії: керівники, спеціалісти, службовці, робітники (працівники). Керівники – це працівники, що займають посади керівників підприємства та їх структурних підрозділів. До них відносяться директори, начальники, завідувачі, керуючі, майстри. Серед керівних посад в театрі можна виділити директора, художнього керівника, завідувачів відділів, їх заступників тощо. Спеціалістами вважаються працівники, що займаються інженерно-технічними, економічними роботами, зокрема інженери, економісти, бухгалтери. Серед подібних посад в театрі можна виділити економістів, фінансистів, бухгалтерів, техніків тощо. До службовців відносять працівників, що здійснюють підготовку та оформлення документації, зокрема діловоди, обліковці, агенти, секретарі-друкарки. Робітники (працівники) – це персонал, який безпосередньо задіяний у процесі створення матеріальних та нематеріальних цінностей. В театральній сфері працівниками є актори, музиканти тощо. Історично склалося, що в силу престижності професії та її значущості для суспільства, всіх працюючих в театрі, на побутовому рівні, називають службовцями.

Класифікація працівників за кваліфікаційним рівнем базується на їх можливостях виконувати роботи тієї чи іншої складності. Кваліфікація це сукупність спеціальних знань та практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості працівників до виконання професійних функцій обумовленої складності. Рівень кваліфікації керівників, спеціалістів та службовців характеризується рівнем освіти, досвідом роботи на тій або іншій посаді.

За рівнем кваліфікації працівники поділяються на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані та некваліфіковані. Вони виконують різні за складністю роботи і мають неоднакову професійну підготовку. Висококваліфіковані працівники виконують особливо складні роботи, мають великий практичний досвід. Кваліфіковані – складні роботи, мають чималий досвід роботи. Малокваліфіковані – нескладні роботи, мають

певний досвід. Некваліфіковані – допоміжні та обслуговуючі роботи, не мають спеціальної підготовки та відповідного стажу роботи. Якісний склад персоналу характеризується професійною, віковою структурою та стажем роботи. Структуру персоналу за стажем можна розглядати як в плані загального стажу, так і відносно стажу роботи в окремій організації.

Досліджуючи структуру персоналу театру, як суб'єкта соціальних відносин, можна виділити декілька підходів щодо його основних складових елементів [158, с. 122, 328]. Аналізуючи структуру стаціонарного закладу театрального мистецтва, можемо окреслити три основних функціональних складових елементи, які зайняті в колективному процесі творчо-виробничої діяльності театру, що відображено у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Трудові елементи творчо-виробничої діяльності театру

Елемент	Складові
Творчий	Актори, режисери, завідувачі літературної частини, художники, музиканти, хореографи, композитори, танцюристи, співаки, сценографи
Адміністративний	Директор, працівники відділу кадрів, бухгалтерії, юридичного відділу, служби організації глядача та стимулювання збуту, служби планування роботи та економічного відділу
Обслуговуючий	Костюмери, гримери, техніки світла та звуку, працівники пошивного та ремонтного цехів, служба експлуатації обладнання, відділ постачання, медична служба, гардеробники, прибиральники, бутафори, робітники сцени, водії

Джерело: складено автором за даними [158].

Творчий елемент підпорядкований художньому керівнику театру та поєднує в собі зусилля працівників творчого напрямку, діяльність яких складає сутність творчо-виробничого процесу театральної установи. Творчий елемент засобами предметного, світло-кольорового, конструктивного, архітектурного або живописного оформлення створює відповідну концепцію сценічного простору. Адміністративний елемент займається організаційними, фінансово-економічними питаннями та поєднує в собі зусилля працівників, діяльність яких спрямована на забезпечення ефективного функціонування як усієї системи, якою є театр, так і її творчого та обслуговуючого персоналу. Обслуговуючий елемент на базі наданих матеріальних та фінансових ресурсів забезпечує безперебійне функціонування технічних засобів та обладнання, втілює в реальність задуми творчого елементу.

Подібна диференціація є досить умовною, у зв'язку із тим, що вся діяльність в театральній організації підкорена досягненню відповідного соці-

ального ефекту та повинна бути творчою. Як ми бачимо, всі елементи творчо-виробничого процесу в театральній установі взаємопов'язані. Розподіл театрального виробництва на основне та допоміжне можна вважати умовним, оскільки в процесі колективної діяльності вони тісно взаємопов'язані, взаємозумовлені та взаємозалежні. Процес творчості майстрів театрального мистецтва забезпечується завдяки роботі багатьох цехів і служб театру. Від їх діяльності тією чи іншою мірою залежить ефективність основного виробництва. "Кожний працівник театру, починаючи від швейцара, закінчуючи директором і, нарешті, самими артистами, котрі є співтворцями поета і композитора, заради яких люди наповнюють театр, – усі служать мистецтву і цілковито підкорені його основній меті. Усі без винятку працівники театру є співтворцями вистави", – зазначав режисер, актор, педагог К. Станіславський [276, с. 332]. Нерівнозначною є діяльність цих працівників, нерівномірна їх зайнятість в процесі створення та прокату сценічного твору, але всі вони є елементами єдиної системи, яка може ефективно працювати лише за злагодженої роботи всіх ланок театру.

Театральна організація є надскладною господарською та творчою системою, де провідну роль у досягненні поставлених перед нею цілей відіграє командна робота в театрі – робота організації як єдиного цілого, яка ґрунтується на взаєморозумінні, взаємопідтримці та взаємодоповненні всіх без виключення ланок театру – його творчого, адміністративного та обслуговуючого персоналу.

Ефективне управління та всебічний розвиток як окремих підприємств, організацій, установ, так і цілих сфер діяльності суспільства неможливий без пред'явлення все більш і більш високих вимог до кваліфікації фахівців у галузі організації та адміністрування. Сучасний керівник повинен володіти певними якостями, знаннями та навичками, що відповідають завданням, характеру і змісту його праці. Він повинен володіти якостями лідера, знаннями принципів сучасного менеджменту, уміти застосовувати свої знання на практиці, прагнути до власного вдосконалення, бути енергійним, ініціативним, рішучим та наполегливим в досягненні цілей. Сучасний керівник повинен користуватись різними стилями та методами управління, володіти знаннями щодо принципів делегування повноважень, налагоджувати ефективний управлінсько-комунікаційний процес, кадрову політику, мати навички прийняття управлінських рішень, використовувати владу та вплив, застосовувати різні теорії лідерських якостей.

Вибір методу управління для керівника є визначальним для його подальших дій. Метод управління – це спосіб впливу суб'єкта управління на колективи і окремих працівників для досягнення поставленої мети. Розрізняють методи прямого і непрямого впливу, формальні і неформальні. Використання методів прямого впливу передбачає безпосередній результат дії. За

допомогою методів непрямого впливу створюються умови для досягнення певних результатів. Співвідношення методів формального і неформального впливу відображають характерні риси стилю управління.

Командний або організаційно-розпорядчий метод управління це метод прямого впливу, що має директивний, обов'язковий характер. Він заснований на дисципліні, відповідальності, примусі. Сутність командного методу управління полягає у встановленні обов'язкових для виконання правил і орієнтований на чітке визначення та суворе дотримання змісту і порядку організаційної діяльності. До основних переваг командного методу можна віднести те, що його реалізація не вимагає великих матеріальних витрат, а при застосуванні у малих організаціях він забезпечує швидку реакцію на зміни зовнішнього середовища. До основних недоліків командного методу відносяться "придушення" ініціативи, відсутність дієвих стимулів праці, а у великих організаціях менеджери стають не зацікавленими в підвищенні своєї компетентності. Розпорядчі методи реалізуються у формі наказу, постанови, розпорядження, інструктажу, команди, рекомендації.

Економічний метод управління – це система прийомів і способів впливу за допомогою конкретного порівняння витрат і результатів. В якості основних методів управління тут виступає система заробітної платні і преміювання, яка має бути максимально пов'язаною із результатами діяльності виконавця. До основних переваг методу відносять те, що при його реалізації стимулюється прояв ініціативи. Однак, залишаються незадоволеними інші потреби, що розташовані поза сферою матеріального інтересу, що знижує мотивацію працівників, до того ж, витрати на впровадження зазначено методу управління досить значні.

Соціально-психологічний метод при умілому управлінні може стати найбільш ефективним методом. Основні переваги соціально-психологічного методу це розвиток механізмів трудової мотивації, не пов'язаної з задоволенням матеріальних потреб. Для реалізації цього методу практично не потрібні великі матеріальні витрати. Основними недоліками соціально-психологічного методу є те, що при його реалізації не використовуються стимули, які спираються на матеріальні потреби людей, важко прогнозуються кінцеві результати. До соціально-психологічних методів відносять моральне заохочення, переконання, особистий приклад, регулювання міжособистісних і міжгрупових відносин, створення та підтримка морального клімату в колективі.

Те, як керівник сполучить методи управління визначає його стиль управління. Методи і стиль пов'язані між собою, як зміст і форма. Зміст (метод) частково впливає на форму (стиль), а форма змінює результати методу. Розрізняють типові індивідуальні стилі управління – авторитарний, демократичний, пасивний. Ці стилі є теоретичними конструкціями.

Авторитарний стиль управління передбачає використання командних методів управління, централізацію повноважень, жорсткий контроль, нетерпимість до критики, нетактовність, невитриманість керівника. Стиль забезпечує чіткість і оперативність виконання завдань, але пригнічує ініціативу, не створює ефективних стимулів до праці, викликає невдоволення персоналу. Виділяють наступні різновиди авторитарного стилю управління: диктаторський стиль (керівник все вирішує сам, співробітники виконують завдання під погрозою санкцій), бюрократичний стиль (авторитет керівника базується на формальних ієрархічних положеннях), патріархальний стиль (керівник має авторитет, співробітники йому довіряють), прихильний стиль (керівник використовує свої особисті якості і має високий авторитет).

Демократичний стиль керівництва передбачає поєднання психологічних і економічних методів управління, делегування повноважень, колегіальність у прийнятті рішень, заохочення ініціативи, терпимість до критики, доброзичливість, ввічливість керівника. Стиль створює умови для ініціативної творчої роботи, мобілізує резерви, але активність і ініціативність працівників не завжди призводять до досягнення цілей організації. При демократичному стилі можна виділити такі його різновиди: комунікаційний стиль (керівник вагається в ухваленні рішення, радиться зі співробітниками, однак зрештою самостійно приймає рішення), консультативний стиль управління (рішення приймаються спільно, дорадче), стиль спільного рішення (керівник висуває проблему, співробітники самостійно приймають рішення, керівник зберігає право "вето").

Пасивний стиль управління передбачає безсистемність у методах, обмежене використання повноважень, самоплив в організації справ, безконтрольність підлеглих, відхід від прийняття рішень, колегіальність для ухилення від відповідальності, байдужість до критики. Ефективність стилів управління не можна оцінювати поза конкретних ситуацій.

Для досягнення ефективної роботи керівника та реалізації ефективного стилю керівництва необхідно вдаватися до процесу делегування – передачі завдань і повноважень. Делегування повноважень представляє собою засіб, за допомогою якого керівництво розподіляє серед співробітників завдання, які повинні бути виконані. Делегування супроводжується передачею повноважень. При делегуванні відбувається поділ відповідальності за кінцевий результат між керівником і підлеглим. При делегуванні необхідно дотримуватися принципу відповідності, згідно з яким керівник має делегувати підлеглому достатньо повноважень, щоб він був у змозі виконувати доручені йому завдання.

Позитивні фактори процесу делегування наступні: звільняє керівників від виконання рутинних операцій, вивільняючи час для вирішення більш важливих питань; є цілеспрямованою формою підвищення кваліфікації та способом використання досвіду працівників; позитивно впливає на мотивацію,

що сприяє розкриттю здібностей, прояву ініціативи; скорочує затримки у прийнятті рішення, дозволяє приймати рішення на тому рівні, де відомі подробиці виконуваної роботи; делегування розвиває здатність брати на себе відповідальність. Серед основних недоліків – підвищення ризику невдачі. У той же час, не делегуються вирішення проблем, пов'язаних з розробленням загальної політики організації або політики окремої структурної одиниці, рішенням особливо важливих завжань, діями в критичних ситуаціях, конфіденційними питаннями.

Найважливішою складовою роботи ефективного керівника є налагодження адекватної існуючим умовам функціонування організації комунікаційної системи. Комунікаційний процес – це обмін інформацією між двома або більшою кількістю елементів. Важливою умовою ефективного управління є побудова якісної комунікаційної мережі – з'єднання елементів організації, які залучені до комунікаційного процесу в єдину систему за допомогою комунікаційних потоків. Керівнику необхідно враховувати наявність в організації неформальних комунікацій – обміну чутками між співробітниками. Керівник зобов'язаний знати про існування неформальних груп, враховувати думку лідерів неформальних групп.

Важлива якість керівника – це вміння своєчасно прийняти ефективне рішення. Прийняття рішення це свідомий вибір серед наявних варіантів чи альтернатив. Існує багато підходів до визначення різних етапів і стадій процесу прийняття рішення. Управлінське рішення може бути одноособовим (суто-одноосібне, одноосібно-консультативне), колективним на основі консенсусу всіх зацікавлених осіб (всі учасники спору приходять до одного рішення, яке влаштовує всіх), на основі компромісу (всі учасники спору приходять до одного рішення, йдучи на поступки один одному), шляхом голосування. До методів прийняття управлінського рішення відносяться наступні методи: імітація, моделювання, логістика, метод декомпозиції, метод неспеціаліста, метод діагностики, метод теорії ймовірностей, причинно-наслідковий метод, метод експертних оцінок., метод аналогій. Широка палітра методів прийняття управлінського рішення вимагає від керівника високого рівня компетенції і постійного його вдосконалення.

Для досягнення ефективного функціонування організації необхідне належне застосування влади. Дж. Коттер дійшов висновку, що успішний керівник обов'язково повинен ефективно використовувати владу, удосконалювати і диверсифікувати джерела влади, шукати способи примноження влади [7].

Таким чином, влада – це здатність і можливість робити визначальний вплив на діяльність, поведінку людей за допомогою будь-яких засобів – волі, авторитету, права, насильства.. Одним з найважливіших принципів ефективної організації є принцип єдності влади. Це організаційний принцип в якому закладено підпорядкування будь-якого співробітника не більш ніж

одній особі. Влада, яка виникла на формальній основі, пов'язана з офіційним місцем особи в системі управління організацією і вимірюється або кількістю підлеглих, або кількістю різних ресурсів, які знаходяться в розпорядженні особи. Ця влада отримується "зверху". Але влада керівника має бути отримана і "знизу". Обсяг влади безпосередньо залежить від рівня довіри, а не від рівня посади. Влада, отримана "зверху", може бути забрана, але влада, отримана "знизу", може багаторазово переважити формальну ваду.

Таблиця 3.5

Джерела влади та їх функціональний зміст

Джерело влади	Функціональний зміст
Джерела влади, що мають особистісну основу	
Експертна влада	Здатність керівника впливати на поведінку підлеглих завдяки рівню освіти, досвіду, умінь і навичок.
Влада прикладу	Пов'язана зі здатністю керівника впливати на підлеглих завдяки наявності певних якостей.
Традиція	Традиційне підпорядкування посадовій особі, влада якого передається з покоління в покоління.
Потреба у владі	Проявляється в наданні наполегливих порад, допомозі, спробах викликати емоцій у інших
Джерела влади, що мають організаційну основу	
Прийняття рішень	Проявляється в тій мірі, в якій носій влади може впливати на прийняття конкретного рішення
Винагорода	В залежності від обсягу винагороди підлеглий докладає зусилля для виконання розпоряджень
Примус	Реалізується шляхом покарання, штрафу, догани, звільнення, пониження в посаді
Ресурси	Доступ до реальних та потенційних ресурсів організації утворює джерело влади

Джерело: складено автором за даними [7].

Ресурси, разом з суб'єктом і об'єктом владних відносин, виступають одним з найважливіших основ влади. Ресурси можуть використовуватися для заохочення, покарання або переконання. Керуючись антропологічним принципом, виділяють такі типи основ влади, як страх, інтерес, переконання. Результатом ефективного використання ресурсів влади є отримання лідерських позицій в організації. В основі лідерства розташовані відносини домінування і підпорядкування, впливу і прямування в системі міжособистісних стосунків у групі. В теорії управління лідерство позначається як здатність ефективно використовувати всі наявні джерела влади. Найбільш поширені моделі лідерства це модель Ф. Фідлера, моделі Херсея-Бланшарда, Хауза-Мітчела, Врума-Іеттона-Яго, Танненбаума-Шмідта, Стінсона-Джонсона [23].

Модель ситуаційного лідерства Ф. Фідлера пояснює поведінку лідера в певній ситуації залежно від трьох факторів: відносини з підлеглими, структурованості роботи, реалізації влади. У моделі ситуаційного лідерства Херсея-Бланшарда визначено чотири стилі лідерства, які орієнтовані на вказівки, переконання, участь та делегування. Вибір того чи іншого стилю залежить від професійної та психологічної "зрілості послідовників" лідера. У відповідності до моделі лідерства Хауза-Мітчелла на поведінку керівників впливають два фактори: характеристики послідовників і організаційне середовище. Головне для лідера – допомогти підлеглим вибрати такий шлях в організації, який допоможе їм досягнути найбільш повного задоволення своїх потреб виходячи з витрачених зусиль і отриманої винагороди. Модель Врума-Іеттона-Яго визначає автократичний, консультативний, груповий стилі лідерства. В свою чергу вибір стилю визначається ступенем участі персоналу в процесі прийняття рішень. Головне завдання лідера полягає у намаганнях сконцентрувати увагу своїх послідовників на проблемі, ситуації та факторах, які призвели до виникнення цієї проблеми. У відповідності до моделі Танненбаума-Шмідта лідер в організації приймає рішення та визначає свою поведінку у відповідності з трьома факторами: впливу на нього послідовників, ситуації, що склалась та особистого ставлення до проблеми. У моделі ситуаційного лідерства Стінсона-Джонсона головним критерієм при виборі поведінки лідера визначається структурованість роботи і можливості послідовників лідера. Сучасний підхід до теорії лідерських якостей визначає набір лідерських якостей, які обумовлюють ефективний вплив на процес управління, що відображено на рис. 3.2.

Рис. 3.2. "Троянда" лідерських якостей ефективного керівника

Джерело: побудовано автором за даними [7]; [22]; [23].

Кадрова політика в організації повинна бути спрямована на розвиток потенційних здібностей, більш інтенсивної і продуктивної праці, творче відношенню до виконання обов'язків. Управління персоналом ставить перед собою завдання з підвищення продуктивності роботи та збільшення творчої віддачі персоналу, розробки та реалізації політики підбору персоналу, формування правил прийому та звільнення персоналу, навчання і підвищення його кваліфікації. Управління персоналом передбачає виявлення потреб у персоналі; розробку конкретного плану дій з ліквідації потреб у персоналі; набір персоналу; створення резерву потенційних співробітників; визначення обсягів заробітної плати і пільг; профорієнтацію і адаптацію; навчання; оцінку трудової діяльності; підвищення, пониження, переведення, звільнення; підготовку керівних кадрів, управління просуванням по службі.

В значній мірі професійному розвитку працівників сприяє наукове обґрунтоване управління персоналом. Людина цінує сталість і хоче завжди бути впевненою у завтрашньому дні. Важливо, коли бажання людини працювати в компанії збігається з відкрито декларованою і чесною позицією керівництва таку можливість йому надати. Будь-який співробітник відчуває потребу в постійному зворотному зв'язку з керівником. Тому важливим елементом системи управління персоналом є повага до особистості. Можна сказати, що це основа будь-якої мотивації поряд з оцінкою результатів і професійних якостей, визнанням заслуг, підтримкою в складних ситуаціях, реакцією на прохання, питання і, особливо, ініціативу [84, с. 45-47].

Командна робота, зацікавленість в спільному досягненні необхідних результатів в якості мотивуючих факторів, часто недооцінюються керівниками. При цьому, лише в команді можлива організація обміну досвідом, а також забезпечення умов для зростання індивідуальної майстерності. Працівники повинні завжди мати цікаву, дещо складну, проте досяжну мету. При цьому необхідно вміти постійно вимірювати і, відповідним чином, винагороджувати прогрес її досягнення. Працівник при виконанні завдань зобов'язаний мати ту чи іншу ступінь автономії, яка передбачає самовіддачу, самоконтроль і можливість приймати самостійні рішення [275, с. 170-172].

Таким чином, посада керівника будь якої організації потребує наявності у нього певних професійних знань, умінь та навичок в області управління, економіки, права, техніки та технологій виробництва.. Крім того, ці знання, уміння та навички повинні постійно удосконалюватись у зв'язку із постійною зміною факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Це набуває особливого значення для керівників організацій, закладів та установ сфери культури. Низький рівень професійної підготовки, відсутність теоретичних знань та практичного досвіду керівників закладів та установ у сфері культури можуть привести до неефективного управління, зниження ефективності реалізації функцій закладів та установ сфери культури, занепа-

ду самої сфери культури, що негативним чином відобразиться на соціально-культурному розвитку держави.

Згідно затвердженого Наказом Міністерства культури і мистецтв України "Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників" [80] (Випуск № 81 "Культура і мистецтво", затверджений наказом Міністерства культури і мистецтв України від 14.04.2000 № 168 за погодженням з Міністерством праці та соціальної політики України) до керівних кадрів закладів та організацій сфери культури висуваються певні кваліфікаційні вимоги.

Наприклад, керівники в сфері культури (керівник театру, музею, бібліотеки) визначає, формулює, планує, здійснює і координує види діяльності, організує роботу і ефективну взаємодію виробничих одиниць, відділів та інших структурних підрозділів; представляє інтереси установи в державних, кооперативних, комерційних підприємствах, громадських організаціях, судових і арбітражних органах; визначає загальну чисельність працівників, структуру та штати, посадові обов'язки та посадові оклади працівників, вживає заходів щодо морального та матеріального стимулювання працівників, забезпечення установи кваліфікованими кадрами, найкращого використання знань та досвіду працівників, належні умови праці, додержання законності, активне використання правових засобів удосконалення управління [80].

Узагальнюючи нормативно-правову базу, для таких посадових осіб як директор (генеральний директор національного театрально-видовищного підприємства), директор-розпорядник театру, нами виокремлено наступні вимоги щодо їх функціональних обов'язків: забезпечує розроблення, виконання завдань, виробничо-творчих і фінансових планів, що направлені на формування та задоволення потреб населення у сценічному, музичному, цирковому мистецтві, соціальний розвиток колективу; розробляє та практично реалізує найважливіші державні програми у сфері культури, спрямовує колектив на визнання його творчого авторитету на загальнодержавному і міжнародному рівнях; забезпечує додержання законності, зміцнення договірної дисципліни та обліку, активне використання правових засобів удосконалення управління.

Посадова особа повинна знати: чинне законодавство в галузі культури та мистецтва, основи трудового законодавства України, чинні нормативні акти, що регулюють творчо-виробничу і господарсько-фінансову діяльність театрально-видовищного підприємства, постанови та рішення Кабінету Міністрів, Міністерства культури і мистецтв України, органів місцевого самоврядування в галузі культури і мистецтва; економіку, організацію, основи та специфіку театрально-видовищного виробництва, сучасні методи господарювання та управління; правила і норми охорони праці, виробничої санітарії та протипожежного захисту.

До кандидата на керівні посади директора (генерального директора національного театрально-видовищного підприємства), директора-розпоряд-

ника театру висуваються наступні кваліфікаційні вимоги: повна вища освіта відповідного напряму підготовки (магістр, спеціаліст), післядипломна освіта в галузі управління, стаж роботи в галузі культури за професіями керівників нижчого рівня не менше 5 років.

Узагальнюючи нормативно-правову базу, для таких посадових осіб як директор музею (генеральний директор національного музею), нами виокремлено наступні вимоги щодо їх функціональних обов'язків: забезпечує вивчення, збереження та використання пам'яток матеріальної і духовної культури, залучення громадян до надбань національної і світової історико-культурної спадщини; відповідно до профілю музею організує вивчення і пропаганду історичної, культурної і літературної спадщини, природничо-наукових знань, кращих культурних цінностей вітчизняного та світового мистецтва; забезпечує проведення масової науково-освітньої роботи, що сприяє підвищенню світового рівня та культури відвідувачів, формуванні естетичних поглядів, організує у встановленому порядку наукові зв'язки, обмін виставками з вітчизняними та зарубіжними музеями; забезпечує комплектування фондів музею, їх вивчення і популяризацію, організує облік наявності і руху музейних фондів, їх розміщення в спеціально обладнаних фондосховищах, а також проведення необхідних реставраційних робіт.

Посадова особа повинна знати: чинне законодавство в галузі культури, постанови та рішення Кабінету Міністрів, Міністерства культури і мистецтв, органів місцевого самоврядування, що регламентують музейну діяльність; сучасні методи господарювання та управління, порядок обміну і зберігання музейних фондів, форми і методи проведення науково-дослідницької, експозиційно-виставочної роботи, методичної, реставраційної і видавничої роботи музею; передовий досвід роботи вітчизняних та світових музеїв; основи трудового законодавства, правила і норми охорони праці, виробничої санітарії та протипожежного захисту.

До кандидата на керівні посади директора музею (генерального директора національного музею) висуваються наступні кваліфікаційні вимоги: повна вища освіта відповідного напряму підготовки (магістр, спеціаліст), післядипломна освіта в галузі управління, стаж роботи в галузі культури за професіями керівників нижчого рівня: не менше 5 років.

Узагальнюючи нормативно-правову базу, для таких посадових осіб як директор обласної бібліотеки (генеральний директор національної бібліотеки), нами виокремлено наступні вимоги щодо їх функціональних обов'язків: забезпечує виконання завдань бібліотеки, що направлені на формування та забезпечення потреб населення у бібліотечно-бібліографічних послугах, соціальний розвиток колективу; встановлює зв'язки з вітчизняними та зарубіжними бібліотеками, сприяє налагодженню координаційних зв'язків з органами науково-технічної інформації, установами, громадськими організація-

ми і фондами, творчими спілками; дбає про залучення благодійницької допомоги, додаткових джерел фінансування на розвиток бібліотеки.

Посадова особа повинна знати: чинне законодавство в галузі культури і бібліотечної справи; основи економіки, організації праці та управління, теорію і практику бібліотечної справи; передові вітчизняні та зарубіжні бібліотечні та інформаційні технології; основи трудового законодавства, сучасні методи господарювання та управління; правила і норми охорони праці, виробничої санітарії та протипожежного захисту.

До кандидата на керівні посади директора обласної бібліотеки (генерального директора національної бібліотеки) висуваються наступні кваліфікаційні вимоги: повна вища освіта відповідного напряму підготовки (магістр, спеціаліст), післядипломна освіта в галузі управління, стаж бібліотечної роботи за професіями керівників нижчого рівня: – в бібліотеках національного (загальнодержавного) рівня: для магістра не менше 5 років, спеціаліста не менше 7 років, для спеціаліста обов'язкова наявність публікацій з питань бібліотекознавства (бібліографознавства, книгознавства); – в обласних бібліотеках: для магістра – не менше 3 років; спеціаліста – не менше 5 років. Для директора бібліотеки – стаж бібліотечної роботи за професіями керівників нижчого рівня: для магістра – не менше 1 року, спеціаліста – не менше 3 років.

Таким чином, керівник закладу сфери культури повинен володіти дуже широким спектром знань, умінь та навичок, які відповідають специфіці його діяльності. Ці знання, уміння та навички великою своєю частиною розташовані в області науки про управління (менеджмент, публічне адміністрування). Згідно із зазначеним Довідником керівник обов'язково повинен мати післядипломну освіту в галузі управління.

Післядипломна освіта входить до структури освіти України і визначається як спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутої раніше вищої або професійно-технічної освіти та практичного досвіду. Особа, яка успішно пройшла навчання за програмою післядипломної освіти, отримує відповідний документ. Післядипломна освіта здобувається в академіях, інститутах післядипломної освіти, професійно-технічних навчальних закладах, відповідних структурних підрозділах вищих навчальних закладів, наукових, навчально-наукових установах.

З метою підвищення рівня ефективності управлінської діяльності керівників підприємств, організацій та установ сфери культури державної форми власності, враховуючи складне становище зазначених установ та прояви низької ефективності управлінсько-адміністративної діяльності їх керівників пропонуємо внести зміни до "Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників", а саме:

- додати до функціональних обов'язків керівників театрів та музеїв обов'язок із залучення благодійницької допомоги та додаткових джерел фінансування на розвиток відповідних закладів культури;

- до кваліфікаційних вимог керівників національних, обласних, міських театрів, національних та обласних музеїв, національних та обласних бібліотек додати наявність наукових публікацій у наукових виданнях України та закордонних наукових виданнях з проблем розвитку сфери культури в Україні та закордоном;

- під післядипломною освітою для керівників національних, обласних, міських театрів, національних та обласних музеїв, національних та обласних бібліотек вважати отриману претендентом освіту не нижче рівня "спеціаліст" або "магістр" за спеціальністю "Менеджмент соціокультурної діяльності" або "Менеджмент", або "Публічне управління та адміністрування".

Таким чином, керівнику необхідні певні моральні якості, вимогливість до себе та інших, особиста організованість, висока культура власної праці, вміння розподілити сили, об'єктивність і реалізм оцінки подій, здатність пристосовуватися до внутрішніх і зовнішніх змін. Керівник повинен уміти мотивувати себе та підлеглих, використовувати творчий підхід до вирішення проблем. Керівник повинен бути здатним орієнтувати співробітників, як на індивідуальну, так і колективну роботу. Ефективний керівник зобов'язаний приділяти особливу увагу ролі людських ресурсів, корпоративній культурі, стилю управління, мотивації працівників, взаємовідносин у колективі, самовдосконаленню, опануванню нових знань, умінь та навичок.

РОЗДІЛ 4

НАПРЯМИ СТРАТЕГІЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ СФЕРИ КУЛЬТУРИ (НА ПРИКЛАДІ ЗАКЛАДІВ СФЕРИ ТЕАТРАЛЬНОГО МИСТЕЦТВА)

4.1. Удосконалення процесу фінансування закладів сфери культури

Зі зміною економічної політики держави, пов'язаною з будівництвом ефективної економіки ринкового типу, принципово змінилась фінансова політика по відношенню до сфери культури. Проблема фінансового забезпечення, диверсифікації фінансових ресурсів для сфери театрального мистецтва якнайяскравіше відображає складність та актуальність проблеми фінансування закладів сфери культури з огляду на високу "капіталоємність" театральної справи та прояву кризових явищ в національній економіці.

Проблема фінансування сфери культури знайшла своє відображення у дослідженнях С. Андрєєва [19], И. Безгіна [33], С. Ленглі [158], Г. Осипова [213], М. Поплавського [228], Ю. Помпєєва [227], А. Рейсса [240], Г. Тульчинського [286], К. Юдової-Романової [322] та інших. Складні та суперечливі процеси, що відбуваються в економічному житті країни під час становлення ринкових відносин, зумовлюють несприятливість загальних економічних умов перехідного періоду для здійснення розширеного фінансування діяльності як державних, так і приватних театрів.

З огляду на це, завдання фінансового забезпечення роботи театрального колективу потребує формування ефективної економіко-фінансової стратегії розвитку театру, яка мусить відповідати творчій концепції колективу, сприяти її реалізації, бути реалістичною та адекватною об'єктивним умовам національної економіки.

З урахуванням об'єктивної необхідності громадської підтримки сфери культури, висунуті різні припущення про природу, принципи та методи фінансування сфери культури. Середи найпопулярніших – рекомендації щодо бюджетного фінансування сфери культури, що володіють соціальною корисністю, споживання культурних благ окремими категоріями населення певної номенклатури послуг сфери культури, дія їх пересувних форм роботи.

В цілому ж, визначення розмірів суспільної підтримки та інструментів розподілу бюджетних коштів між організаціями культури є змістом економічної складової культурної політики держави. При цьому, баланс громадського та приватного фінансування в різних країнах, зумовлений особливостями їх культурної політики, сильно розрізняється: у США, Канаді, Японії, Австралії, Великобританії пропорції приватного фінансування вищі, ніж в інших європейських країнах. Вивчення позитивного досвіду країн, що досягли успіхів у вирішенні завдань культурної політики, а також пошуки нових джерел фінансування культурної діяльності та формування ефективного інституційного середовища функціонування сфери культури є ключовими завдання економіки культури [249, с. 126].

Вивчення історичного досвіду фінансування закладів театрального мистецтва, як найменш пристосованих до ринку в умовах жорсткої конкуренції, є надзвичайно цікавим проблемним полем для сучасного кола дослідників та керівників подібних закладів.

Найбільш давньою історичною формою економічного забезпечення функціонування театру можна вважати фінансування театральних вистав за рахунок коштів держави. Саме так була організована театральна справа у часи давньої античності: у грецьких містах-полісах та у найбільш розвинутих містах Римської імперії. Застосування моделі державного фінансування театру природно випливало з особливої ролі мистецтва у житті суспільства давньої античної цивілізації. Театральні вистави були видовищним втіленням творів літературного мистецтва, сюжет яких формувався, здебільшого, на основі подій та за участю героїв античної міфології, а міфологічна творчість в ті часи мала надзвичайно велике значення для формування цілісної суспільної свідомості. Театральне мистецтво античності було втіленням високого рівня соціально-культурного розвитку населення, сприяло більш глибокому усвідомленню його культурної ідентичності, об'єднувало громадян, народжувало відчуття переваги над іншими, формувало почуття національної та громадянської єдності.

Однією з найважливіших для театру історично усталеною формою фінансування було надання необхідних коштів заможними особами з аристократичних, торгових чи промислових кіл, що отримало назву меценатства, в пам'ять римського аристократа Гая Мецената, який опікувався діячами культури та мистецтва. Традиція матеріальної підтримки талановитих діячів мистецтва зберігалася протягом всіх історичних епох, щоправда, таку допомогу найчастіше отримували не театральні колективи, а окремі митці, представники менш "капіталоємних", ніж театр, мистецтв (художники, музиканти, композитори, поети, літератори). До фінансування театральних колективів могли вдаватися тільки найбагатші особи з пануючих класів. Нерідко в ролі активних меценатів для театрального мистецтва виступали найвищі можновладці, витрачаючи на це кошти, надані державою на своє утримання.

Традиція фінансування діяльності театрів за рахунок державних коштів мала місце в усіх випадках, коли держава досягала високого рівня розвитку економіко-суспільного устрою. У такі періоди театр був покликаний втілювати в собі міць та успішність державної влади. Так відбувалося в абсолютистській Франції в епоху Людовіка XIV, в Австрійській імперії часів Марії-Терезії, в період Реставрації у Франції, у Росії впродовж XIX ст. – на початку XX ст.

Проте фінансування роботи театральних колективів коштами меценатів, благодійних внесків, так само як і державне забезпечення, мало низку недоліків, які чинили суттєвий вплив на характер творчо-виробничого процесу. Нерідко, меценати здійснювали загальне керівництво роботою опікуваних ними театрів, впливаючи при цьому на рішення творчого характеру, виявляючи диктаторські риси, а згасання особистого інтересу меценатів до певного мистецького напряму, в переважній більшості випадків, призводило до припинення фінансової допомоги театральному колективу та його розпаду.

Подібна специфіка меценатства дала поштовх до розвитку такої економіко-організаційної моделі функціонування театральних колективів, як самоокупність. Первісними формами театрів як самостійних установ можна вважати невеликі трупи акторів, які подорожували містами та селами ще в епоху середньовіччя, показуючи прості за сюжетом вистави, засновані на імпровізації, стилістиці маски, гротесковій манері виконання, та збагачені інтерлюдіями, змістом яких були жарти на актуальні теми, пісні, танці, акробатичні трюки.

У часи епохи Відродження творча манера таких труп оформилась в особливий стилістично усталений напрям театрального мистецтва – Commedia dell'Arte. Більш досконалі художні форми іспанського та англійського театру цієї епохи теж реалізовувалися театральними трупами, що мали економічну самостійність. В Англії театр з самого початку формувався на засадах приватного підприємництва. Заможні громадяни будували театральні приміщення, які згодом здавали в оренду акторським колективам, та отримували за це частку збору від вистав. Такий підприємець міг сам виступати в ролі організатора театру, приймаючи на себе ризики неуспішної, з господарської точки зору, діяльності, а міг і запросити самостійну трупу, що організовувалася за принципами товариства.

Перші ролі та партії в такому колективі, як правило, передбачалися для власників паїв, а другорядні – залишалися акторам, що працювали за наймом і не могли претендувати на частку від загального доходу товариства. Таким, наприклад, було становище в трупі підлітків, що виконували жіночі ролі. Зазначений принцип розподілу доходів можна, із певною мірою умовності, вважати досконалим, оскільки основне виконавче та організаційне навантаження, а також ризики фінансового провалу припадали саме на пайщиків акторського товариства.

Саме на таких засадах будувалася робота трупи, в якій працював В. Шекспір, подібним чином була влаштована і діяльність паризького театру французької

комедії – Comedie-Francaise, який представляв наступний період в історії театрального мистецтва – епоху класицизму, та був утворений за наказом Людовіка XIV шляхом злиття трьох театральних колективів: трупи Мольєра, комедіантів Hotel de Bourgoge та трупи Маре. Comedie-Francaise тривалий час мав статус придворного театру, отримуючи особливі привілеї і, фактично, утримуючи в Парижі монополію на драматичні театральні вистави. Таке положення закріплювалося ще за Королівською академією музики (з 1875 р. – Grand Opera), а "Italian comedy" мав виключні права у сфері пантоміми.

Власники мандрівних труп вдавалися до багатьох хитрощів з метою обійти законодавчі заборони, наприклад: заборона діалогів не стосувалася монологів, тож один актор говорив, а інші відповідали йому жестами, або ж після промови тексту актор лишав сцену, а на зміну йому виходив інший, який знову у формі монологу відповідав на репліку першого. Після чисельних скарг "римлян" (так називали злиденні ярмаркові актори своїх колег з Comedie-Francaise, напевно, у зв'язку з античними сюжетами репертуару) Королівська рада заборонила дрібним театральним колективам користуватися словом. Гостра боротьба за глядача між театральними установами, що велась переважно засобами, які сьогодні отримали би назву недобросовісної конкуренції, свідчить про існування сталого попиту на театральну продукцію.

На засадах приватного підприємництва організовувалася також і діяльність італійських оперних труп у XVIII-XIX ст. Оперні вистави користувалися в цей період надзвичайною популярністю серед заможних, переважно аристократичних, верств суспільства, в результаті чого на теренах Європи у сфері музичного театру утворилася ціла індустрія оперного мистецтва, що об'єднувала зусилля досвідчених композиторів, співаків, вихованих у відповідності до чіткої системи оперних амплуа, вокальних педагогів, талановитих декораторів. Відносини між ними були деяким чином інтернаціоналізовані.

Аби задовольнити великий попит на оперні вистави та витримати високу конкуренцію, представникам оперної індустрії доводилося постійно вдосконалювати свою майстерність та працювати з високою продуктивністю: нормою було створення оперної партитури композитором в дуже стислі терміни (2-3 тижні), вивчення вокальної партії співаком за кілька днів, майже повна відсутність необхідності в репетиціях, надзвичайна витривалість виконавців, інтенсивність праці.

Епоха буржуазних революцій та утвердження нових суспільних порядків сприяли швидкому поширенню ринкових засад на всі сфери театрального життя. Кількість приватних театрів у країнах Європи зростала, відбувалася спеціалізація театральних труп за репертуаром та масштабна диверсифікація прийомів залучення глядачів, які сьогодні отримали б назву маркетингової стратегії підприємства.

Націленість роботи театру на фінансовий успіх визначає специфічні риси організації театрального процесу, а саме репертуарну та кадрову стратегії, та особливості підготовки та прокату вистав. Сучасні приватні театральні колективи, що функціонують на принципах самоокупності, повністю залежать від коливань попиту на їх продукцію, від яких майже повністю захищені театри, що знаходяться на утриманні держави або фінансуються за рахунок меценатських коштів. Звідси випливає орієнтація творчих пошуків театру виключно на створення конкурентоспроможної театральної продукції, яка за своєю ідейною, жанровою та стилістичною спрямованістю повністю відповідає смакам широкої публіки та здатна викликати в неї неабиякий інтерес. Для досягнення комерційного успіху приватні театри активно використовують ефект бренду, залучаючи до виконання переважно відомих митців (композиторів, драматичних акторів, співаків), які користуються визнанням публіки (театр С. Бернар, трупа Е. Дузе, театр В. Комісаржевської).

У пошуках глядацької уваги, театри змушені або постійно оновлювати репертуар, або ж, у разі великого успіху, багато разів повторювати одну і ту ж саму виставу доти, доки вона не припинить приносити задовільні збори. Обидва комерційні підходи вимагають від виконавців нещадної експлуатації їх фізичних і духовних ресурсів. Ситуація постійної невизначеності, залежності від хиткого попиту на художню продукцію виконавців, напружена робота, постійні гастрольні переїзди, призводили до порушень психологічного та фізичного здоров'я театральних митців.

Театральне мистецтво України історично склалося як багатокультурне. Поруч із казенними ("імператорськими") російськими театрами, працювали українські аматорські та професійні театри, що з'явилися на початку XIX ст. [200]. Традиція меценатства отримала надзвичайне поширення у колах російського купецтва на рубежі XIX-XX ст.ст. Мали місце непоодинокі випадки особистої підтримки окремих виконавців особами з великими повноваженнями та впливом, що спотворювало принципи відбору талановитих виконавців. Потрібно зазначити, що протягом XIX ст. однією з характерних рис розвитку театрального мистецтва в Росії була активна підтримка театрального мистецтва коштами дворянства. В якості прикладу можна навести тривале функціонування у маєтках аристократичної верхівки, так званих, кріпосних театрів, з яких найбільш відомим є театр графа Н. Шереметьєва.

Наслідуючи звичаї відомих італійських аристократичних династій, російські поміщики будували у своїх заміських палацах спеціальні зали, облаштовані для показу театральних постановок, запрошували відомих європейських фахівців для навчання кріпосних акторів, створюючи підґрунтя для розквіту національного театрального мистецтва.

Кріпосна реформа 1861 р. започаткувала динамічний розвиток капіталістичних відносин, в результаті чого відбувся масштабний перерозподіл

суспільного доходу на користь купецької верстви. Швидке зростання доходів російського купецтва постало основою поширення меценатства. Провідним мотивом меценатства серед московського купецтва та промислових кіл, виступала розвинута потреба актуалізації власної особистості. Російські купці підтримували різні види та напрями науки та мистецтва, зокрема, літературу та публіцистику (В.П. Боткін), видавничу справу (К.Т. Солдатенков, М.В. Сабашников), історичні дослідження (Н.А. Найдьонов, П.І. Щукін), колекціонування предметів давнини (А.А. Бахрушин, А.І. Хлудов, С.П. Рябушинський), образотворче мистецтво (П.М. Третьяков, С.І. Щукін, К.Т. Солдатенков, Г.І. Хлудов, С.І. Мамонтов), архітектуру, прикладні ремесла, музику (Н.М. Красильщиков). Відомим є факт фінансової підтримки композитора П.І. Чайковського, яку він отримував протягом багатьох років від Надії Філаретівни фон Мекк, вдови відомого залізничного промисловця.

Серед представників російського підприємництва, які активно підтримували театральне мистецтво, слід згадати С.І. Мамонтова, засновника та керівника Російської приватної опери, С.Т. Морозова, одного з фундаторів Московського Художнього театру, С.П. Дягілєва, ідейного натхненника та організатора "Російських сезонів" у Парижі та "Російського балету" (організовану їм справу можна без перебільшення вважати такою, що продемонструвала свою успішність за різних стратегій фінансового забезпечення). Але, як заважує І.Д. Безгін, аналізуючи особливості розвитку театральної справи в Російській імперії: "Інвестиційне забезпечення приватних театрів, яке майже не залежало від їх творчого стану, та привілейоване положення після відміни монополії мали і негативні властивості. Вони сприяли розвитку самозаспокоєння, безініціативності, застою в художньому житті" [32, с. 101]. Цей вислів яскраво відображає тезу про неможливість орієнтації театру на суто донорську фінансову допомогу, або на суто власне заробляння коштів.

У зв'язку із тим, що специфічною рисою театрального господарства є велика частка у структурі загальних витрат постійних витрат, які не залежать від обсягів реалізованої продукції, це зумовлює хиткість, вразливість економічного стану театрального підприємства або організації. Така особливість спонукала театральних антрепренерів до постійної економії на всіх елементах театральної інфраструктури, та відповідним чином позначалася на художньому рівні вистав. Так, наприклад, дослідники історії російського драматичного театру справедливо відзначають, що внесок приватних театральних колективів, яких на початку XX ст. у Російській імперії налічувалося більше 400, у розвиток вітчизняного та світового сценічного мистецтва був вкрай невеликим.

Найбільш вдалим прикладом успішної роботи театру як комерційного підприємства, є Московський приватний театр Ф. Корша, який з більшим або меншим успіхом проіснував у 1882-1917 рр. У перший же рік роботи

театру колектив спіткала фінансова криза, і він опинився на межі закриття. Вихід із кризи забезпечила стратегія Ф. Корша, спрямована на зміни в репертуарі та розширення кола глядачів.

Антрепренер започаткував традицію вранішніх вистав за дуже низькими цінами, що привабило до театру молодь, а згодом розширило чисельність глядачів на вечірніх виставах, ціни на які залишалися високими. У новому репертуарі акцент був перенесений із класики та прогресивних драматичних творів сучасних письменників на фарсову комедію із яскраво вираженою любовною інтригою, розраховану на невибагливого глядача. Ф. Корш запровадив обов'язкову прем'єру нових вистав (які готувалися на 3-4 репетиціях) по п'ятницях, влаштовував заради реклами у фойє театру художні виставки, музичні вечори, постійно розміщував рекламу у пресі. На початку 90-х рр. XIX ст. на сцені театру часто з'являлися вистави за перекладом нових творів європейської драматургії. На цей момент театр вже завоював довіру московської аудиторії та отримав фінансову стабільність. Це дозволило залучити кошти меценатів: за підтримки братів Бахрушиних було побудовано нове приміщення театру, яке було обладнано за останнім словом тогочасної техніки.

Економічна успішність дозволила звернутися до постановки серйозних драматичних творів (п'єси А. Чехова, Л. Толстого, Г. Ібсена, Г. Зудермана, Е. Ростана). Високий рівень виконавської майстерності забезпечувався акторським колективом, який був майже повністю сформований з талановитих і досвідчених артистів. З появою Художнього театру (1898 р.) позиції Ф. Корша було певною мірою втрачено. Відчуваючи початок доби режисерського театру, антрепренер залучив до співпраці декілька талановитих режисерів, але це не забезпечило бажаного успіху, і подальший розвиток театру відбувався виключно за комерційною парадигмою.

Закон об'єктивної фінансової збитковості театрального підприємства яскраво підтверджує історія функціонування Московського Художнього театру в дореволюційний період. Перший свій сезон театр закінчив з величезним дефіцитом бюджету, що склав більше 80% від загальних витрат.

Найбільші витрати театру (заробітна плата, витрати на створення художнього оформлення вистав та оренда приміщення) мали постійний характер, і не могли бути зменшені без зниження художнього рівня вистав. Збільшення власних доходів театру залежало від 4 чинників: середньої ціни на квитки, місткості та заповнюваності глядацької зали, кількості вистав за сезон. Оскільки середньорічна заповнюваність зали була як для новоствореного театру дуже високою – близько 92%, – зусилля зі збільшення цього параметру не мали великої доцільності. Кількість вистав за сезон – 180 – теж не могла бути збільшена. Більше того, навіть цей показник керівництво театру вважало завеликим.

Наприкінці 1901 р. В. Немирович-Данченко писав А. Чехову (рос.): "Если бы давать только высокохудожественные спектакли, то пришлось бы число их сократить вдвое и ещё более находиться в зависимости от меценатства". Залишався єдиний доступний шлях – збільшення ціни квитків: у перший сезон середня їх ціна була трохи менше, ніж в Імператорському малому театрі, але з другого сезону зрівнялася, перевищуючи при цьому ціни інших приватних театрів Москви та Петербурга, а також провінційних театрів. Третій сезон закінчився із величезним дефіцитом – 80 тис. руб., який покрив за власний кошт С. Морозов, наступний – так само. Театр, який створив низку вистав надзвичайно високого мистецького рівня, визнаний публікою та користувався популярністю, не міг продовжувати роботу через банальну нестачу фінансових ресурсів.

Саме в той період С. Морозов приймає доленосне рішення взяти на себе опіку матеріальним становищем театру, викупає у засновників їхні паї, створює нове Товариство і, згідно з умовами нового Статутного договору, стає Головою Правління, отримує право скасовувати рішення Правління та загальних зборів пайщиків та починає здійснювати "загальний контроль за всім ходом справи". Ініціативний С. Морозов постійно втручається у всі аспекти функціонування театру, не виключаючи репертуарну політику. У 1904 р. розбіжності у поглядах художніх керівників театру та його фактичного власника наблизилися до критичної межі, але поки що організаційний талант промисловця позитивно позначався на діяльності театру: вперше за всі п'ять років існування доходи театру перевищили видатки. Зазначимо, що тільки великі інвестиції допомогли театру подолати хронічну збитковість.

Згодом, демонструючи фінансову успішність, театр продовжував отримувати субсидії у прихованому вигляді. Так, на початку сезону 1902-1903 рр., творчий колектив театру отримав можливість працювати у новому приміщенні, будівництво якого коштувало С. Морозову 300 тис. руб. Глядацька зала нового театру в Камергерському провулку була розрахована на 1200 місць – на третину більше ніж у старому приміщенні, що також сприяло підвищенню доходів підприємства.

У період революційних подій 1905 р., коли збори різко впали, керівники театру, для того, щоб врятувати матеріальне становище театрального колективу, приймають рішення про організацію зарубіжних гастролей, які, не дивлячись на надзвичайний суспільний резонанс, викликаний виставами Художнього театру, закінчилися фінансовим крахом. Тільки кошти, надані пайщиками третього, з моменту створення театру, Товариства, а також чергове підвищення цін на квитки дало можливість розплатитися з боргами та збільшити оборотний капітал. Але витрати на створення вистав також продовжували зростати. За 12 років – з 1902 р., коли колектив почав працювати на новій сцені, по 1914 р., – за рахунок підвищення цін та збільшення

кількості вистав доходи від зборів зросли у 2,5 рази, а видатки за той самий період збільшилися у 2,6 рази.

На жаль, керівникам Художнього театру так і не вдалося вирішити дилему між високим художнім рівнем вистав та загальнодоступністю, заявленими як основні елементи ідейної концепції театру. Після 1917 р. з переходом театру на державне утримання ця проблема відпала, а на зміну їй прийшли інші, пов'язані з все більш відчутною залежністю театру від провладної ідеології.

Таким чином, доцільно виділити три основні моделі фінансового забезпечення діяльності творчих труп, які знайшли відображення майже в усіх історичних епохах. Мова йде про наступні джерела фінансування театрального мистецтва: за рахунок державних або загальносуспільних коштів; коштом приватних осіб або підприємств; за рахунок власних коштів на принципах самофінансування та самоокупності. Історія розвитку театрального мистецтва надає чимало прикладів організації роботи театральних колективів як на засадах одного з названих джерел, так і на основі комбінованої моделі фінансово-матеріального забезпечення.

Сучасна успішна робота з пошуку джерел фінансування для сучасних суб'єктів сфери театрального мистецтва у вигляді "незаробленого доходу" є неможливою без використання ефективних методик та дієвих інструментів фандрейзингу, які запропоновані американською школою менеджменту для неприбуткових організацій, в тому числі, мистецького менеджменту, та пройшли успішну апробацію на практиці [Див. 158].

Саме пошуком коштів для організацій сфери культури в західних країнах займається спеціальна область діяльності – фандрейзинг (фандрайзинг). Свого найвищого розвитку він досяг в США. Це пояснюється тим, що заклади культури та мистецтва в США завжди отримували невелику допомогу від держави, і тому змушені були шукати додаткові джерела фінансування. Держава сприяла цьому, створюючи необхідні умови, розробляючи систему пільг і заохочень інвесторам – комерційним структурам, фондам, приватним особам. Поступово пошук додаткових джерел фінансування виділився в самостійну управлінську область діяльності [Див. 158].

Фандрейзинг орієнтований на пошук додаткових коштів не тільки серед благодійних організацій, але і серед комерційного сектору, приватних осіб, тощо. На пострадянському просторі не існує розвиненої професійної області фандрейзингу в його прямому значенні. Однак, підготовка менеджерів та продюсерів організацій сфери культури включає в себе деякі основні моменти діяльності по залученню фінансових ресурсів з благодійних фондів. Це може стати одним із стимулів до розвитку фандрейзингу на пострадянському просторі.

Для звернення до потенційних донорів потрібно чітко визначити, яким повинен бути розмір та тип необхідних асигнувань. Це може бути або за-

гальна субсидія (кошти, що використовуються організацією-реципієнтом на власний розсуд), або субсидія для здійснення конкретного проекту, або ж долева субсидія (кошти, що надаються на додачу до вже отриманих). Наступним етапом є визначення потенційних донорів (джерел отримання коштів). Ними можуть виступати уряд, місцева влада, комерційний сектор економіки (підприємства різних форм власності), благодійні фонди (фундації), фізичні особи (домогосподарства).

Під час здійснення заходів з фандрейзингу, театральному менеджменту потрібно враховувати специфіку комерційної діяльності компанії – потенційного спонсора, – та намагатися зрозуміти, чим саме театр може бути корисним для його бізнесу. Основними мотивами, які спонукають людей надавати кошти, вважаються наступні (не всі вони є актуальними для мистецького фандрейзингу): бажання допомогти; неможливість відмовити тим, хто про це просить; особиста зацікавленість у вирішенні певної проблеми; усвідомлення суспільного інтересу до проблеми, яку вирішує організація-реципієнт; впливові та поважні особи в раді піклувальників; власні амбіції; бажання бути причетним до шляхетної справи; релігійні переконання; відчуття обов'язку перед кимось; отримання зисків (податкові пільги, реклама тощо). У будь-якому випадку особи, що надають кошти, бажають отримати певне матеріальне або моральне задоволення від власного вчинку. Вагомі театральні події (прем'єри, бенефіси, гастрольні виступи), як правило, відзначаються аншлагами та особливою публікою (відомі представники політичних, бізнесових, журналістських, мистецьких кіл), що створює сприятливі умови для проведення рекламних акцій, презентацій, виставок, аукціонів, заходів, спрямованих на розширення контактних аудиторій фірми [Див. 299].

У разі досягнення згоди про можливість майбутньої співпраці та успішного здійснення запланованих заходів між театром і спонсорами, театральний менеджмент мусить потурбуватися про підготовку інформаційних матеріалів, які нададуть спонсорові можливість зрозуміти, чи досягнуті його стратегічні маркетингові завдання та комунікаційні цілі.

Ефективний фандрейзинг неможливий без постійного аналізу результативності проведених заходів, оцінки набутого досвіду, визначення недоліків і помилок, для врахування їх у подальшій роботі. Дослідження засвідчують, що принаймні 60% осіб готові допомагати і надалі, якщо вони хоча би раз зробили це.

Засновники сучасних театрів здійснюють їх фінансування в порядку та розмірах, передбачених установчими документами. Проаналізуємо джерела фінансування закладів театрального мистецтва в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України.

По-перше, це кошти державного бюджету або бюджетів інших рівнів. У більшості розвинених європейських країн бюджетне фінансування залишається головною формою підтримки сфери культури. Частка видатків на

культуру коливається в різних країнах в межах до 5% від загальних витрат бюджету. У Росії частка видатків на культуру в консолідованому бюджеті становила в останні роки близько 2-2,5%. В унітарних державах (Швеція) переважну роль продовжує відігравати центральний бюджет, тоді як у Німеччині його економічні функції, здебільшого, обмежуються сферою фінансування ефірного мовлення та зарубіжних культурних заходів. Пряме фінансування видатків та капіталовкладень – одна з найстаріших форм державної підтримки сфери культури. В даний час вона застосовується по відношенню до окремих організацій культури (національних музеїв, архівів, бібліотек, театрів, ефірного мовлення). Спеціальні цільові трансферти, зазвичай, використовуються в рамках національних програм розвитку культури. Так, у Франції здійснюється програма перебудови та модернізації комерційних галузей культури. Більш поширеною формою прямої державної підтримки є гранти, що надаються як організаціям, так і окремим працівникам культури. Різноманіття грантів характерно для шведської системи фінансування сфери культури. У багатьох країнах, поряд з бюджетним фінансуванням, набуло поширення державне фінансування з позабюджетних фондів, формування яких виправдовувалося "особливими потребами" сфери культури у фінансових коштах і "національними інтересами". Традиційним джерелом таких фондів (Фінляндія, Норвегія, Ірландія) стали надходження від національних лотерей, лото, спортивних тоталізаторів. В рамках моделі багатоканального фінансування культури та мистецтва, велике значення в європейських країнах відводиться специфічним податковим та іншим парафіскальним джерелам фінансування. Одним з таких специфічних джерел є ліцензійна плата за радіо- і телемовлення. Надходження від такого збору, в першу чергу, спрямовуються на розвиток самих організацій ефірного мовлення. Але в деяких країнах, наприклад в Австрії, на додаток до звичайної ліцензійної плати введена надбавка, надходження від якої використовуються для субсидування "живої" культури (виконавське мистецтво). Ці кошти забезпечують фінансування 15% сукупних державних витрат Австрії на мистецтво, і 25% – на культуру. У ряді країн (Франції та країнах Північної Європи) застосовується такий специфічний податок, як відрахування 1% вартості будівництва державних установ на придбання творів образотворчого мистецтва [Див. 10].

Державне фінансування для більшості професійних стаціонарних сучасних українських театрів є традиційно найважливішим (85-90% від загальної суми надходжень), а витрати на виготовлення декорацій та костюмів для нових вистав, здебільшого, покриваються за рахунок самостійно зароблених коштів [200].

Нині сфера театрального мистецтва отримали значну ймовірність позбавлення або обмеження існуючих раніше гарантованих обсягів фінансування з боку держави. Державна фінансова підтримка мистецьких органі-

зацій залишається на низькому рівні. Потрібно зазначити, що в умовах нестабільності економіки, держава, як правило, відчуває нестачу бюджетних коштів. Враховуючи подібну специфіку, держава здійснює фінансування тільки державних установ у сфері культури, до того ж, за "залишковим" принципом. Навіть часткове фінансування приватних театрів за рахунок коштів державного бюджету не є реальним. Так само і органи місцевого самоврядування в умовах гострого дефіциту бюджетних ресурсів не спроможні надати приватним театральним колективам відчутну фінансову підтримку. Більш вірогідною є можливість отримання від держави допомоги у прихованій формі – передача в користування на пільгових умовах майна та надання різних пільг.

Державні кошти виділяються у формі підтримки діяльності театру загалом, або окремих проектів, шляхом надання фінансових ресурсів: субвенцій (повне безповоротне покриття видатків на реалізацію проекту), субсидій (часткове покриття видатків), державного замовлення (оплата за рахунок державних коштів певних культурно-мистецьких послуг, які надаються театром).

Основною перевагою державного фінансування театрального мистецтва є можливість організації стаціонарного, репертуарного театрального колективу, забезпеченого необхідною театральною інфраструктурою та ресурсами для реалізації творчих завдань і планів. Це дозволяє театру впроваджувати цілісну, довгострокову репертуарну політику та нехтувати касовим успіхом вистав. Основним недоліком державного фінансування є залежність театру від художніх смаків представників влади, їх обмеженості культурно-художнього світогляду чи ідеологічної заангажованості, що є причиною відмови державних театрів від виконання взірцевих драматичних або музичних творів; створення штучних перешкод для творчої реалізації талановитих виконавців, а також, консервація застарілої стилістичної манери та дотримання суворої академічності вистав. Як правило, подібні театральні колективи схильні обирати модель тиражування уявлень єдиного ідеологічного і стилістичного напряму [Див. 32, с. 101]. Театрам, що знаходяться на державному фінансуванні, як правило, притаманний кадровий застій, особливо щодо представників художнього керівництва [286].

Відповідно до звітностей Державного казначейства України, фінансування державного сектора сфери культури відбувається за рахунок коштів державного, обласних, міських та районних бюджетів, а також за рахунок спеціальних коштів, і коштів, які організації отримають від надання платних послуг. Фінансування видатків на культуру в загальному вигляді має наступну структуру: міські та районні бюджети – 40%, державний бюджет – 25%, обласні бюджети – 20%, платні послуги та спеціальні кошти – 15% [Див. 226]. Сукупні доходи театрів коливаються від кількох сотень тисяч гривень у малих міських театрах до десятків мільйонів у національних театрах Києва. Структура фінансових надходжень у всіх театрах є подібною:

бюджетне фінансування – 70-80%; доходи від основної діяльності – 15-25%; інші надходження: 5-10% [200].

Статистичні дані щодо бюджетного фінансування українських закладів культури свідчать про існування стійкої, яскраво вираженої тенденції позбавлення культурної сфери пріоритетності при формуванні бюджетної політики. Рівень фінансування сфери культури не тільки не зростає, як того вимагає законодавство, а і постійно зменшується. У розвинутих країнах частка державних витрат на культуру складає від 2,5% – в Бельгії, до 4,8% – у Швеції, і має тенденцію до збільшення відповідно до зростання обсягів ВВП [200].

По-друге, це фінансування з комерційного сектору, сектору домогосподарств та благодійних організацій. Театр має право отримувати кошти приватних осіб чи підприємств у формі безповоротної допомоги, грошові кошти або майно, які передаються у власність театру, благодійні пожертвування в грошовій, або натуральній формі у вигляді систематичних, одноразових внесків або у вигляді повного або часткового фінансування витрат театру.

Потужне джерело формування фінансових ресурсів організацій театрального мистецтва це комерційні підприємства. Бізнес може вкладати кошти в мистецтво не тільки за альтруїстичними мотивами. Комерційні підприємства надає театральним закладам фінансову допомогу з метою отримання певних зисків у вигляді податкових пільг, прямої чи прихованої реклами, поширення інформації про фірму та позитивної суспільної оцінки його діяльності. Така допомога отримала назву спонсорства. Вона є елементом маркетингу підприємства-спонсора, тобто частиною стратегії просування товарів підприємства на ринки, спрямованої на збільшення обсягів збуту та надходжень фінансових ресурсів у вигляді виручки від продажу товарів та послуг.

Нині майже всі види засобів масової інформації перенасичені рекламою, внаслідок чого вона, значною мірою, втрачає ефективність та здатність істотним чином впливати на рішення споживача. Короткострокові спонсорські кампанії, пов'язані зі збутом, поступаються місцем перед тривалим спонсорством, як елементом суспільно значущого та відповідального маркетингу фірми та одним з напрямів діяльності організацій, що формує її ідентичність та індивідуальність.

Вкладення коштів в окремі художні проекти з метою отримання прибутку можна розглядати як двояке явище. З одного боку, отримання прибутку як для організації, так і для інвестора – явище позитивне. З іншого – перед керівниками театральних установ виникає складна проблема, яка пов'язана з можливою загрозою для театрів, що криється у перемозі принципів економічної ефективності над ефективністю соціальною. Це приховує в собі небезпеку розвитку в театральному мистецтві "масової культури". Збереження національної самобутності, поширення кращих досягнень традиційної, класичної культури та духовних цінностей, неможливі на сьо-

годнішній день без комплексного державного підходу до вирішення цієї проблеми й суспільного усвідомлення всієї складності та небезпеки ситуації, що виникає з поширенням "масової культури", "вестернізації" суспільства.

Відсторонення людини від класичних культурних, духовних цінностей викорінює людську сутність, і знищує інтелектуальну незалежність як індивіда, так і суспільства в цілому. Ефективне вкладання коштів в продукт масової культури дає величезні фінансові вигоди, але знищує прагнення людини до високих цінностей, розвитку творчого початку, перетворює на залежного споживача продукції низької духовної якості. Проблема збереження національної культури повинна бути одним з пріоритетних напрямків в гуманітарній політиці держави.

Низький рівень доходів населення в Україні не дозволяє сподіватися на відчутну фінансову підтримку установ сфери культури з боку домогосподарств. Сучасна світова фінансово-економічна криза негативно впливає на соціально-економічний розвиток країни – гальмується зростання реальних доходів населення, що призводить до падіння активності приватних осіб. Приватне інвестування в організації театрального мистецтва в силу невизначеності зустрічного ефекту можна порівняти з венчурним фінансуванням, яке пов'язане з підвищеним ризиком втрат.

Сучасній вітчизняній економіці притаманна загальна обмеженість інвестиційних ресурсів, яка зумовлюється невисокою рентабельністю виробництва, активними структурними трансформаціями в економіці, низьким рівнем доходів населення. Все це негативно позначається на можливостях отримання коштів від донорів. Однак, однією зі специфічних рис трансформаційної економіки є виражена концентрація фінансового та промислового капіталу у власності невеликої кількості осіб. Ця тенденція може бути оцінена негативно, оскільки призводить до небажаної диференціації суспільства за рівнем доходів, але, так само, створює підґрунтя для активного меценатства, оскільки в розпорядженні невеликий кількості осіб акумулюються доходи дуже високого рівня, які не можуть бути повністю витрачені на особисті потреби та нерідко – за умови високого інтелектуального та культурно-духовного рівня розвитку таких осіб – спрямовуються на некомерційні, благодійні проекти, соціальні цілі.

Сучасні умови господарювання пропонують підприємству широке поле діяльності з одержання грантів – безоплатних субсидій підприємствам, організаціям і фізичним особам, у грошовій чи натуральній формі, на проведення соціально-культурних, наукових чи інших досліджень, дослідно-конструкторських робіт, на навчання, лікування та інші цілі з наступним звітом про їхнє використання. Благодійний грант припускає виділення цільових коштів, наданих благодійною організацією, фізичною або юридичною особою на реалізацію благодійних програм.

По-третє, це самофінансування та залучення додаткових ресурсів на фінансовому ринку. Театри мають право здійснювати комерційну господарську діяльність. Фінансування за рахунок власних коштів може відбуватися на основі створення, публічного показу вистав, інших творів театрального мистецтва, організації мистецьких фестивалів, конкурсів, оглядів, а також реалізації квитків на зазначені заходи. Театри мають можливість готувати театральні постановки, театрально-концертні програми на основі договорів з юридичними та фізичними особами.

Визначення принципів та парадигми прокатної діяльності має здійснюватися театральним менеджментом з використанням теоретичних моделей і всієї палітри практичних інструментів маркетингу, застосування яких дозволяє забезпечити максимальне задоволення попиту потенційної глядацької аудиторії на театральну продукцію при мінімальних затратах на здійснення публічного показу вистави. Джерелами додаткових фінансових надходжень можуть бути: організація стажувань; надання постановочних послуг, сценічних постановочних засобів; виготовлення предметів художнього оформлення; надання власної сцени іншим театрам для проведення гастрольних заходів, спільних проектів і програм; підготовка, тиражування та реалізація інформаційно-довідкових і рекламних матеріалів, копій відеоматеріалів та фонограм. До додаткових джерел фінансування можна віднести надходження коштів від: реалізації сувенірної продукції та видавничої діяльності; стягування плати за відеозйомки, фотозйомки, інтерв'ю за умови дотримання відповідного законодавства; винагорода (компенсація) за використання майнових прав інтелектуальної власності, що належать театру; продаж квітів; продюсерська діяльність; організація харчування працівників театру та глядачів; розміщення реклами в театрі; організація презентацій.

Залучення додаткових оборотних коштів може відбуватись за рахунок акціонерного капіталу та позикових коштів шляхом випуску та подальшого продажу акцій, випуску облігацій або отримання позик. Що стосується акціонерного капіталу, то в сучасних умовах господарювання дане джерело фінансування театральних установ відсутнє, хоча в історії розвитку вітчизняного театрального мистецтва є приклади успішного акціонування даних установ на початку XX ст.

Таким чином, область діяльності по залученню фінансових ресурсів для установ театрального мистецтва досить велика. Але, в кінцевому підсумку, сили всіх учасників фінансування установ театрального мистецтва мають бути спрямовані на досягнення єдиної мети – збереження та розвиток культури та мистецтва, поширення та ствердження в суспільстві загальноприйнятих моральних цінностей.

За допомогою комплексного історично-економічного підходу нами виявлено джерела фінансування театрального мистецтва у XIX-XXI ст.: фінан-

сування з власних джерел, спонсорство, меценатство, залучення додаткового капіталу. Це дозволило обґрунтувати нагальну необхідність змін у театральному менеджменті через запровадження здатної до швидкої трансформації фінансової стратегії, яка передбачає диверсифікацію джерел фінансування, залучення в творчо-виробничий процес елементів шоу-бізнесу, розвиток принципів маркетингової діяльності, впровадження новітніх технологій та інноваційного підходу. Завдання фінансового забезпечення роботи театрального колективу вимагає формування ефективної економіко-фінансової стратегії розвитку театру, яка мусить відповідати творчій концепції колективу, бути реалістичною та адекватною об'єктивним умовам національної економіки.

На перший погляд, очевидним шляхом поліпшення фінансового стану театрів є подальше збільшення бюджетних субсидій. Однак, якщо подібне фінансування щорічно нарощується, то коштів все одно не буває достатньо. Інший шлях полягає в нарощуванні зароблених коштів. Проте, державні та комунальні театри не можуть нескінченно підвищувати ціни на квитки, повністю віддавати пріоритет постановці комерційних розважальних вистав, не кажучи вже про практику здачі в оренду театральних приміщень гастролерам та різного роду комерційним структурам.

Важливим для розвитку сфери культури в Україні став ухвалений у 2017 р. Закон України "Про Український культурний фонд". Закон визначив правові, організаційні та фінансові засади діяльності Українського культурного фонду. Метою новоствореної державної структури стало сприяння розвитку сфери культури в Україні, забезпечення сприятливих умов для розвитку інтелектуального та духовного потенціалу особистості та суспільства, широкого доступу громадян до національного культурного надбання, підтримка культурного розмаїття та інтеграції української культури у світовий культурний простір. Український культурний фонд став бюджетною установою, що виконує спеціальні функції щодо сприяння національно-культурному розвиткові України. Діяльність Фонду спрямовується та координується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах культури та мистецтв.

Серед основних завдань Фонду: сприяння реалізації державної політики у сферах культури та мистецтв, розвиткові сучасних напрямів культурної і мистецької діяльності, виробленню конкурентоспроможного на світовому ринку вітчизняного (національного) культурного продукту, збереженню, актуалізації і популяризації національного культурного надбання; популяризація української культури та мистецтв; формування міжнародного позитивного іміджу України.

Розмір фінансування Українського культурного фонду з державного бюджету щорічно визначається в Законі України "Про Державний бюджет України" окремим рядком. Закон передбачає, що джерелами формування

коштів культурного фонду також можуть бути добровільні внески фізичних і юридичних осіб, у тому числі нерезидентів України та інші джерела, не заборонені законодавством [99].

Основні моделі фінансування театрів відзначаються перевагами та недоліками, які носять об'єктивний характер, істотно впливають на творчий театральний процес, певним чином позначаючись на ідейно-художній спрямованості репертуарної політики театру, на рівні виконавської майстерності, на загальному художньому рівні сценічних творів.

Кошти, залучені на засадах благодійної підтримки, допомагають театру подолати збитковість своєї діяльності та забезпечити високий художній рівень театральної продукції. Власні доходи зменшують залежність театру від зовнішніх джерел фінансування, які сприяють зростанню обсягів благодійної допомоги, оскільки виступають індикатором творчої та комерційної успішності ідейно-художньої концепції, обраної театром, а також підвищують рівень матеріального забезпечення колективу.

Економіко-фінансова стратегія розвитку театру повинна вирішувати взаємопов'язані проблеми, перша з яких полягає в пошуку реальних джерел та оптимальної моделі фінансування, друга – в забезпеченні ефективного використання отриманих фінансових ресурсів. Ефективне вирішення проблеми стабільного фінансового забезпечення відтворювального процесу в соціально-культурній сфері можливо тільки за допомогою оптимального поєднання різних існуючих моделей фінансування.

4.2. Підвищення рівня конкурентоспроможності закладів сфери культури

З розвитком в національній економіці України ринкових принципів господарювання, проблема конкурентоспроможності опиняється в центрі уваги вітчизняних дослідників. Не оминають питання конкурентної боротьби і сферу культури, яка зазнає безпосереднього впливу з боку конкурентного середовища національної економіки.

Враховуючи недостатній рівень фінансування сфери театрального мистецтва, на адміністраторів та театрознавців додатково покладається роль менеджера, аналітика. Роль театрознавця в сучасному рекламно-інформаційному просторі, пропаганда театрального мистецтва, рекламу, як один із видів соціальної діяльності, розглянуто в роботах таких науковців, як С. Андрєєв [20], Я. Биструшкін [35], М. Бойцов [40], С. Ленглі [158], Є. Ромат [247], Дж. Россітер [248], О. Шекова [313] й інші.

Цікавим аспектом сучасних досліджень є конкуренція в сфері культури, що виникає між об'єктами, які не мають властивостей взаємозамінності, наприклад, якщо існує необхідність задоволення одразу декількох різних

культурних потреб за невеликий проміжок часу. Подібне змагання засноване на конкуренції самих потреб. Ринковий механізм при цьому є вирішальною економічною умовою розвитку культури. Значний внесок у дослідження проблематики конкурентоспроможності суб'єктів національної економіки зробили такі вчені, як Г. Задорожний [95], В. Лешкевич [278], Дж. Майєр [166], Є. Пєліхов [277], О. Сомова [277], О. Сумець [277], В. Тамашевич [278] й інші.

Успішне життя театру залежить від місця його розташування на ринку театральних послуг; від рівня управління театром, уміння, досвіду керівного персоналу; тільки сам театр здатний реально оцінити існуючу кон'юнктуру, дотримуватись такої політики в питанні ціноутворення, яка не призведе до втрати глядача [239].

Одним з головних завдань театрального колективу стає вирішення проблеми пошуку і залучення до театру "свого" глядача, що змушує ставитися до вистави як до театрального продукту, який необхідно вигідно продати, а для цього важливо знати закони ринку, постійно проводити маркетингові дослідження [239], підтримувати на постійному високому рівні свою конкурентоспроможність. Успіх маркетингової кампанії залежить від чіткої роботи кожної ланки організації, координації зусиль, спрямування їх на досягнення кінцевої мети [158, с. 576].

Конкуренція в сфері послуг спрямована на підвищення іміджу підприємства (організації) з метою завоювання споживчого попиту. Імідж складається з якості надаваних послуг, їх асортименту, ціни, гарантії, рекламної діяльності та методів стимулювання.

Різноплановість тлумачення поняття конкурентоспроможності дає змогу вважати цю проблему надзвичайно актуальною. Конкуренція розглядається і як спонукальна сила, що змушує виробників продукції підвищувати її якість, знижувати витрати на виробництво, підвищувати продуктивність праці Найбільш вдалим, на наш погляд, є розуміння конкурентоспроможності Комісією з промислової конкурентоспроможності при президенті США, а саме: конкурентоспроможність підприємства – це ступінь можливості даного підприємства в умовах вільного і справедливого ринку виробляти і реалізовувати товари та послуги, що відповідають певним вимогам ринку, при одночасному підтриманні сталого рівня виробництва [278, с. 47].

На початку XXI ст. основою конкурентоспроможності стали такі принципи господарювання, як децентралізація управління та відмова від використання адміністративних важелів координації та контролю за процесами виробництва та збуту, а також розвиток нових форм кооперації та взаємодії великого, середнього і малого бізнесу. Підкреслимо, що процес децентралізації управління у країнах Західної Європи тривав декілька десятиліть, в той час як Україна стоїть на цьому шляху порівняно нещодавно.

Але слід зауважити, що сучасна фінансово-економічна криза сприяла певному поверненню до централізації управління та залученню окремих адміністративних важелів регулювання економіки. Це обумовлюється необхідністю забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємств, що дозволяє їм ефективно виконувати свої господарські функції в умовах постійного посилення конкурентної боротьби та загострення негативних наслідків світової фінансово-економічної кризи, яка не оминула Україну.

Незважаючи на кризові явища, на рівні всієї економічної системи і на окремих підприємствах тривають структурні, технологічні, організаційні та управлінські зміни, орієнтовані на підвищення ефективності та прибутковості в умовах постійного загострення конкурентної боротьби [18].

Конкуренція між товаровиробниками здійснюється через отримання конкурентних переваг. Рівень таких переваг визначається поняттям конкурентоспроможності. Конкурентоспроможність означає його здатність до ефективної господарської діяльності і забезпечення прибутковості в умовах конкуренції. Конкурентоспроможність підприємства – це здатність забезпечити випуск і реалізацію продукції, яка має певні переваги в порівнянні з продукцією інших виробників. Здебільшого, суб'єкти підприємницької діяльності, конкуруючи між собою, намагаються отримати більший прибуток. Водночас, заклади сфери культури такої мети своєї діяльності не ставлять. З цього виникає певна специфічність політики конкурентоспроможності закладів сфери культури.

Функціонуючи в однаковому макроекономічному середовищі, вітчизняні фірми отримують різні результати діяльності з погляду як продуктивності, так і міжнародної конкуренції. Тому мікроекономічні чинники на рівні фірми мають відігравати стратегічну роль у визначенні конкурентоспроможності. Підприємству, організації потрібно підтримувати свою конкурентоспроможність за витратами та за продукцією.

Конкурентоспроможність за витратами залежить від ціни використаних факторів виробництва, їхньої продуктивності, а також від внутрішньої ефективності підприємства. Ціна продукції має три важливі складові: витрати на виробництво, норма прибутку, витрати на збут (реалізацію, продаж).

Аналіз компонентів конкурентоспроможності запропонував Нобелівський лауреат Л. Клейн. Найважливішим фактором формування витрат виробництва продукції він вважав саме працю. Щоб бути конкурентоспроможним, важливо втримувати достатній рівень заробітної плати, але і не допускати надмірного зростання витрат на робочу силу.

Якщо ставка зарплати визначається як зарплата за одну годину, тоді відповідним показником продуктивності буде обсяг виробництва на одну годину. За підвищення продуктивності праці отримуємо зниження витрат на зарплату та зменшення витрат на робочу силу в розрахунку на одиницю

продукції. Щоб збільшити конкурентоспроможність, можна знизити витрати на робочу силу в розрахунку на одиницю продукції такими методами: через стримування зростання заробітної платні, через стимулювання продуктивності праці, або використовуючи і перший, і другий методи [166, с. 617].

Інший критерій конкурентоспроможності – рівень прибутку. Чим менша частка прибутку в ціні, тим нижчою буде сама ціна, і, навпаки, висока частка прибутку в ціні може спричинити зниження конкурентоспроможності через завищену ціну.

В Україні частка заробітної плати в собівартості продукції у до кризовому 2008 р. становила 7-8%, тоді як в інших країнах вона досягає 30%. В радянський період цей показник в Україні перебував на рівні 25%. Низький рівень оплати праці в сфері культури та загальна складна ситуація із часткою зарплати в собівартості продукції не дозволяють вважати цей важіль досягнення конкурентоспроможності закладів сфери культури таким, що є для них визначальним.

Заради зменшення ціни та захоплення додаткової частки ринку, підвищення конкурентоспроможності обмеженням норми прибутку для сфери культури теж не виявляється можливим. Виходячи із соціальної спрямованості діяльності сфери культури та майже повної відсутності рентабельного виробництва в цій сфері, регулювати рівень конкурентоспроможності за допомогою корегування норми рентабельності майже неможливо.

До витрат на збут (реалізацію, продаж) належать витрати пакувальних матеріалів для затарювання готової продукції на складах; витрати на ремонт тари; оплата праці та комісійні винагороди продавцям, торговим агентам та працівникам підрозділів, що забезпечують збут; витрати на рекламу та дослідження ринку (маркетинг); витрати на передпродажну підготовку товарів; витрати на відрядження працівників, зайнятих збутом; витрати на утримання основних засобів, інших матеріальних необоротних активів, пов'язаних зі збутом продукції, товарів, робіт, послуг (страхування, амортизація, ремонт, опалення, освітлення, охорона); витрати на транспортування, перевалку і страхування готової продукції, транспортно-експедиційні та інші послуги, пов'язані з транспортуванням продукції відповідно до умов договору поставки; витрати на гарантійний ремонт і гарантійне обслуговування.

З наведеного переліку витрат жодні витрати не мають домінуючого впливу на конкурентоспроможність в сфері культури за ціною. Витрати пакувальних матеріалів для затарювання готової продукції на складах готової продукції та витрати на ремонт тари в подібних суб'єктах відсутні. Витрати на транспортування, перевалку і страхування готової продукції, транспортно-експедиційні та інші послуги, пов'язані з транспортуванням продукції відповідно до умов договору поставки; витрати на гарантійний ремонт і гарантійне обслуговування, витрати на передпродажну підготовку товарів не притаманні сфері культури.

Оплата праці та комісійні винагороди продавцям, торговим агентам та працівникам підрозділів, що забезпечують збут, а також витрати на відрядження працівників, зайнятих збутом мають місце в подібних суб'єктах, але їх частка у ціні продукції незначна. Особливо складною є ситуація з витратами на рекламу та дослідження ринку (маркетинг) в сфері культури. Подібні витрати або зведено до мізерних сум, або вони відсутні взагалі. Виключенням є лише витрати на амортизацію, опалення, освітлення.

Враховуючи територіальну обмеженість ринків для сфери культури та орієнтацію сфери культури на національного споживача, корегування рівня конкурентоспроможності шляхом девальвації національної валюти не є для сфери культури дієвим засобом. Виходячи з того, що заклади сфери культури орієнтовані на споживача певного регіону, питання конкурентної боротьби із закордонними установами відходить на другорядний план та не є визначальним чинником їх конкурентної боротьби.

Крім конкурентоспроможності за витратами, для досягнення конкурентної переваги важлива конкурентоспроможність за продукцією, що є, на нашу думку, для сучасних закладів сфери культури більш актуальною. Нецінові показники конкурентоспроможності за продукцією охоплюють дизайн продукту, його якість та якість обслуговування. Особливо важливими є інновації, які відрізняють продукт підприємства від інших подібних продуктів, і, таким чином, забезпечують певну монополію для цього продукту. Для визначення конкурентоспроможності продукту доцільно використати опитування реальних і потенційних споживачів. Ці суб'єктивні оцінки у зіставленні з оцінкою експертів дадуть змогу отримати реальне уявлення про місце продукту на ринку та, виходячи з цього, коригувати маркетингову діяльність [280, с. 44].

Оскільки подібний аналіз не є одноразовою акцією, він потребує систематичного моніторингу конкурентного середовища. Напружена ситуація з наявністю обігових коштів та низьким рівнем фінансування закладів сфери культури зводять до мінімуму можливості додатково витрачати кошти на дослідження ринку та з'ясування симпатій потенційних покупців. Проте, навіть подібні перепони не повинні спонукати керівництво суб'єктів сфери культури до повного ігнорування шляхів підвищення конкурентоспроможності своєї продукції.

Аналіз діяльності конкурентів доцільно проводити за аналогією з виробничими фірмами: кількість конкурентів; виявлення основних конкурентів; яку частку на ринку має найбільший конкурент; чим пропозиції конкурентів вигідні для клієнтів; виявлення головної слабкості основних конкурентів; межі можливостей у існуючих і потенційних конкурентів; тактика конкурентів [296, с. 125]. Крім того, доцільно проводити аналіз діяльності основного конкурента за наступними критеріями: цілі діяльності; асортимент; сегменти; цільові групи; кількість співробітників та витрати на їх утримання; консультанти; органі-

заційна структура і система управління; сильні та слабкі сторони (кваліфікація персоналу, фінансова частина, маркетинг, сервіс); види діяльності, якими не варто займатися, тому що конкурент чинитиме сильний опір; ціна продуктів або послуг конкурента; як реагує конкурент на нові пропозиції ринку та рекламні заходи; які пільги надає конкурент своїм клієнтам; чому клієнти віддають перевагу вашому конкуренту; скільки працівників зайнято у сфері маркетингу, реклами; як рекламує себе конкурент [296, с. 128].

Вдало конкурувати на ринку послуг закладам сфери культури дозволить ефективний процес бізнес-планування. Бізнес-план – письмовий документ, що представляє основні аспекти планового заходу, аналіз виникаючих проблем і методи їхнього подолання, показники-індикатори, по яких доцільно проводити спостереження за поточним станом справ. Цей документ містить докладний план діяльності на визначений період, що встановлює показники, яких повинна досягти організація. Резюме бізнес-плану представляє переваги проекту та фінансові результати, очікувані від його реалізації.

Основна частина бізнес-плану складається з опису товарів (послуг), факторів, що забезпечують досягнення конкурентоспроможності, визначення ринків збуту на підставі оцінки потенційної місткості ринку, власної частки на ньому, прогнозу обсягів продажів та ціни товарів (послуг).

Для складання бізнес-плану необхідною буде інформація про можливих конкурентів (якість їхніх товарів, ціни); основні елементи маркетингу (схема поширення товарів, ціноутворення, методи стимулювання продажів); план виробництва товарів (послуг) спільно зі схемою виробничих зв'язків; виклад критеріїв процесу контролю якості продукції та оцінка можливих витрат виробництва; організація роботи персоналу; технологія виробництва; юридичний план, що визначає організаційно-правову форму підприємства; оцінка, прогнозування ризиків та управління ними; фінансовий план, що узагальнює всі дані про проекти; стратегія фінансування (звідки і в якій формі планується отримати кошти для реалізації проекту, очікуваний час повернення коштів і отримання доходу інвесторами).

Таким чином, в сучасних умовах зростає значення організаційно-економічних засобів управління процесом створення конкурентоспроможної продукції. Завданнями цього процесу виступають формування, вдосконалення структури та ефективного використання науково-технічного потенціалу організацій та підприємств. Відповідно, суттєво підвищується роль і значення системи виявлення та вибору конкурентоспроможних підприємств, їх інформаційного забезпечення, вдосконалення внутрішньої структури за рахунок зростання професійного рівня працюючих [277, с. 165].

Звернемось до специфіки збутової діяльності в сфері театрального мистецтва. Театральний продукт, що є кропіткою творчою працею великої кількості фахівців (акторів, театрознавців, режисерів, постановників, хоре-

ографів, музикантів) постає як певна продукція, зі своїми якостями та властивостями, яку необхідно успішно продати на ринку. Театральний продукт є специфічним видом продукції, тому він і потребує більш детальної, кваліфікованої та розгалуженої політики відносно його просування. В сучасних умовах розвитку соціально-культурної сфери успішне просування творчого продукту на ринку як ніколи залежить від маркетингової політики, яку застосовує театральна організація, від того, наскільки театральний продукт задовольняє потребу споживача, від його естетичних особливостей. Враховуючи специфічність театральної послуги, просування цього продукту зіштовхується з низкою значних особливостей, серед яких: висока регіональна диференціація інтелектуального продукту, більший ступінь впливу особистих уподобань та пристрастей споживача, існування визначної ролі іміджу в просуванні інтелектуального та творчого продукту [Див. 19].

Театральну послугу з позиції споживчих вподобань та розповсюдженості можна розглядати з двох сторін. По-перше, театральна послуга настільки специфічна, що породжує її індивідуальність, тобто здатність задовольняти потреби лише окремої, а, часто буває, що і дуже малої частини потенційної аудиторії. По-друге, для ефективного функціонування театрального закладу йому необхідне стале і достатнє фінансування, а звуження потенційної аудиторії призводить до певної втрати потенційних фінансових ресурсів. Враховуючи складну ситуацію з фінансуванням подібних установ, втрата частини ринку для подібних організацій нині є взагалі недопустимою. Тому, перед театром постає доволі серйозна дилема, адже намагаючись задовольнити потреби всієї загальної споживчої аудиторії, театральна послуга поступово перетворюється в одну з ланок масової культури. Саме тому, важливою є оцінка та детальний аналіз споживчих смаків та вподобань, розробка напрямів просування інтелектуального продукту таким чином, щоб запропоновані послуги не тільки задовольняли потреби окремої ланки споживачів, загальної їх сукупності, але, в першу чергу, сприяли розвитку та підняттю рівня культурної освіченості та розширенню світогляду споживачів театральних послуг.

Виходячи з цього, важлива роль в процесі забезпечення рекламно-інформаційної політики театральної організації відводиться спеціально підготовленому фахівцю в театральній справи – театрознавцю. На нього покладається низка завдань, що є невід'ємними складовими етапами розробки рекламної кампанії театральної послуги, серед яких: дослідження загальної ситуації на ринку, цільової аудиторії, розробка та впровадження стратегії рекламної кампанії, вибір засобів реклами.

Кожен з цих етапів є винятково важливим для загального успіху виробничих дій, але суттєвим елементом, що передує початку їх здійснення є, як вважає Є. Ромат, формування бюджету рекламної кампанії, бо саме його суттєвість

"має безпосередній вплив на якість та ефективність отриманих результатів рекламних, маркетингових дій та забезпечує відповідний рівень попиту споживачів інтелектуального продукту" [247, с. 374]. Як зауважує С. Ленглі: "Ефективний маркетинг – творчий процес. Його здійснюють фахівці, які так чи інакше мають справу з продуктом – чи то задіяні у постановці та фінансуванні, чи то у просуванні вистави на видовищному ринку. Всі вони разом із потенційними глядачами становлять ринок для цього продукту" [158, с. 576].

Реклама – найбільш фінансово дорога складова частина маркетингу. З одного боку, театрові завжди бракує коштів на рекламу, з іншого – важко переоцінити важливість реклами для залучення глядача-покупця [158, с. 545]. За недостатнього об'єму рекламних витрат, об'єми продажів падають, але існує певна межа кількісного впливу рекламного носія, після досягнення якої ефективність реклами знижується, незважаючи на кількість витрачених коштів. При цьому необхідно зазначити, що вагомішою характеристикою реклами залишається кількісна невизначеність її ефекту, з цього приводу доречним буде висловлювання американського бізнесмена Дж. Ванамейкера: "Я знаю, що половина моєї реклами не принесе результату... Я витрачаю на рекламу два мільйони доларів, але не можу точно сказати, чи є це половина того, що необхідно, або у два рази більш за необхідне" [247, с. 376]. Саме тому суттєвого значення набуває оцінка та аналіз засобів рекламної кампанії та їх ефективності відносно конкретного виду театральної послуги.

Театрознавець у новому вимірі своєї професії повинен зберігати самобутність творчого процесу, виявляючи запити глядача в контексті соціокультурного розвитку, рекламувати діяльність певної мистецької організації, залучаючи засоби масової інформації, але, окрім цього, він мусить вільно орієнтуватися та знати основні поняття сфери маркетингу, серед яких: потреба, обмін, товар, угода, операція, ринок та інші, що в їх художньо-інтелектуальному вимірі трансформуються відповідно до законів театрального процесу.

Для вирішення маркетингових проблем театру доцільно створювати в них спеціальні маркетингові служби, які мають постійно досліджувати ринок сценічного мистецтва, проводити його сегментацію. Основні функції маркетинг-директора та співробітників маркетингової служби театру повинні полягати в наступному: постійний аналіз ринкової ситуації та можливих коливань попиту; вивчення тенденцій розвитку ринку сценічного мистецтва; визначення стратегії перспективного розвитку; прогнозування обсягу продажу квиткової продукції з одночасним забезпеченням стійкої реалізації квитків; проведення соціологічних опитувань і аналіз думки глядацької аудиторії; оцінка політики конкурентів; формування глядацького попиту та стимулювання відвідуваності; розробка гнучкої цінової стратегії; раціональне складання репертуарного плану; організація рекламних кампаній [239].

Жоден глядач не повинен залишати театр без його рекламних матеріалів (програма, буклет, календар подій, проспект, сувенір) [158, с. 533]. Розглянемо декілька методологічних принципів рекламної діяльності.

Реклама – це платна комунікація, яка здійснюється за допомогою засобів масової інформації з метою вплинути на аудиторію та схилити потенційного споживача до якоїсь дії. Інше визначення трактує рекламу як процес повідомлення інформації від рекламодавця до цільової аудиторії за допомогою медіа-каналів чи іншими засобами. Задача реклами – спонукати представників цільової аудиторії до дії (вибору, здійсненню покупки), а також сформувати у потенційного споживача заплановані рекламодавцем висновки про об'єкт рекламування.

За видами реклама може бути: комерційна; соціальна, спрямована на досягнення благодійних і інших суспільно корисних цілей, а також забезпечення інтересів держави; політична реклама. Види та засоби рекламної діяльності представлено у таблиці 4.1.

Таблиця 4.1

Види та засоби рекламної діяльності

Вид реклами	Засоби
Телевізійна реклама	Кліп у рекламному блоці, віртуальна реклама, «рядок що біжить», телеоголошення
Реклама на радіо	Ролики, повідомлення «на правах реклами»
Друкована реклама	Реклама в пресі, листівки, наклейки, візитки
Зовнішня реклама	Тролли – двосторонні рекламні конструкції, біллборди – щити з рекламними плакатами, суперсайти – великі рекламні щити, сітілайти – тротуарне панно, брандмауери – плакати або щити на стіні будинку, стрітлайни – виносна конструкція з інформацією на одній чи двох рекламних поверхнях
Інтернет-реклама	Текстові блоки, контекстна реклама, реклама в блогах
Транспортна реклама	Реклама на громадському транспорті, таксі

Джерело: побудовано автором за даними [247].

На ранній стадії планування прокату вистави необхідно вирішити, яку рекламу застосовувати – агресивну та настирливу, або тактовну, ненав'язливу. Перша спрямована на те, щоб миттєво привернути увагу глядача і примусити його діяти; друга – більш далекоглядна та спрямована впливати на підсвідомість глядача [158, с. 551].

Розглянемо декілька прикладів інструментарію рекламно-інформаційного забезпечення в театральній сфері. Телебачення – ідеальна можливість для просування театральних проектів, бо воно забезпечує високий рівень охоплення достатньо визначеної рекламної аудиторії, одночасно несе візу-

альний та звуковий вплив, а, отже, подвоює ефективність та результативність рекламного процесу. В цьому контексті театрознавець виступає як рекламний сценарист, що розробляє ідею сюжету, знаходить мотиви для використання її в рекламі, виділяє моменти, на які необхідно звернути більш ретельну увагу та акцентує на них, тому що саме він безпосередньо володіє інформацією щодо цільової аудиторії та мети даного процесу. Полем для цього може виступати театральна телепередача, яка б наскрізною дією проводила рекламу певної трупи, колективу чи вистави. Окрім цього, реклама на телебаченні може набувати наступних форм: оголошення, рекламна заставка, рекламний кліп. Для реклами театрального процесу взагалі та окремого виду театральної послуги, зокрема, найбільш вагомий результат та ефект дасть розгорнутий кліп, тривалість якого повинна складати біля 30 секунд [248, с. 417], що є оптимальним часом для сприйняття телеглядачем реклами і першоджерельного осмислення її змісту та цільової скерованості.

Радіо, як ще один із засобів рекламного процесу, має досить широку аудиторію, та дозволяє впливати на певну цільову групу, створювати навколо певної події атмосферу актуальності та урочистості. Враховуючи те, що існує як дротове, так і бездротове радіо, театрознавець повинен окреслити їх взаємодію для охоплення більшого кола глядачів. Для бездротового радіо аудиторія, як правило, є молодшою, тому більш активно реагує на рекламно-інформаційний вплив, що ж стосується дротового радіо, то слухачами його здебільшого є споживачі похилого віку, що потребує більш детальної їх поінформованості, та робить ефективним використання радіопередач. Актуальними є радіоролики, що рекламують конкретний захід, ту чи іншу виставу чи гастролі, та радіопередачі, що допомагають у просуванні певного театрального колективу чи трупи. Враховуючи те, що вартість реклами на радіо є відносно низькою, то кількість і тривалість її може бути більшою, ніж при застосуванні телереклами. Радіопростір є більш доступним для рекламної кампанії театральної організації.

Вагомим засобом рекламного просування театрального продукту є преса, оскільки контакт зі споживачем в даному випадку може тривати стільки, скільки це буде необхідно людині, щоб детально розібратися в тих аспектах, які їй хочуть повідомити. В даному випадку цей вид реклами має достатньо розгалужену систему засобів. Наприклад, в періодиці може розміщуватися інформація про майбутні гастролі, вистави та поточний репертуар, що ж стосується журналів, то тут використовують більш іміджеву рекламу – статті про театральні трупи, рецензії, інтерв'ю.

Застосування рекламних плакатів, афіш та біллбордів (зовнішня реклама) – важлива складова реклами театральної послуги. Грамотно оформлена зовнішня реклама театральної послуги буде мати вагомий вплив на потенційну аудиторію, враховуючи те, що цей вид реклами є більш масо-

вим, та може розташовуватися в місцях, найбільш відвідуваних потенційними глядачами [Див. 313].

Важливу роль у просуванні театрального продукту відіграє Інтернет-реклама, яка нині є найбільш динамічним сегментом розвитку рекламної діяльності, орієнтованої на молодше та середнє покоління.

Ще один варіант вигідного просування свого продукту та одночасно продажу квитків – продаж у великих магазинах, готелях, ресторанах та інших місцях загального скупчення людей. Для цього потрібно обладнати власні стаціонарні (або пересувні) каси з інформацією про театр або захід (афіші, плакати) [239].

Таким чином, ефективна реклама вимагає ретельного планування, дотримання плану в роботі та уважного ставлення до деталей [158, с. 544]. Театрознавець в даному аспекті повинен мати налагоджені зв'язки саме з тими розповсюджувачами, що користуються найбільшою популярністю серед споживачів, на яких спрямована конкретна театральна послуга. Засобами просування вистави на ринку повинні бути активні зв'язки із пресою: прес-пакети (інформаційні пакети, призначені для представників преси), прес-конференції (публічні зустрічі із представниками преси), прес-інтерв'ю (особисті відповіді на запитання преси), прес-релізи (стисла інформація про подію, митця, виставу, театр) [Див. 158, с. 537-538]. Заходи щодо інформування потенційних споживачів театральної послуги можуть доповнюватись експрес-новинами, впровадженням календарних випусків друкованих видань [Див. 158, с. 540-541]. Театральна реклама є невід'ємною умовою для підвищення глядацького попиту та зменшення міри невизначеності поведінки споживача. В об'єктивно існуючих умовах конкуренції з іншими театрами, закладами культури та видовищними організаціями, кожному театру необхідно сформувати свій індивідуальний "образ" у свідомості глядача, розробити свій імідж.

Щоб раціонально вибрати канал розповсюдження рекламних послань, проводиться спеціальна робота з аналізу каналів масової інформації згідно таких критеріїв:

- охоплення (тобто, до якої кількості адресатів вдається донести послання при звичайних усталених умовах);
- доступність (можливість організації скористатися даними каналами в потрібний момент);
- вартість (загальні витрати на одну публікацію (передачу) рекламного послання, знижка на багаторазовість, вартість з урахуванням тиражу (кількості глядачів, слухачів);
- авторитетність (рейтинг зі сторони потенційних глядачів);
- управління (можливість передавати по цьому каналу повідомлення);
- сервісність (тобто, чи потрібно надавати рекламні послання в абсолютно готовому вигляді чи можна розраховувати на те, що професіонали виконують комплекс робіт з підготовки тексту, фотозйомки) [243].

В театральній сфері нині відсутній взаємозв'язок з населенням і встановлення з ним діалогу, зворотного зв'язку, що обертається недостатнім використанням наявного театрального творчого потенціалу та призводить до фінансових втрат. Це ще раз доводить неминучість застосування методів маркетингу в сфері театрального мистецтва [239].

Таким чином, необхідними умовами розвитку сфери культури в Україні є популяризація серед потенційних та реальних споживачів тези про значущість діяльності (продукції) подібних суб'єктів, а також впровадження системи заходів для збільшення доходів сфери культури, яка не буде потребувати залучення суттєвих фінансових ресурсів, що в ситуації їх обмеженості є важливою умовою їх реального впровадження.

Комплекс відповідних дії має бути побудований на основі заходів підготовчого характеру та заходів безпосереднього залучення додаткових доходів. До заходів підготовчого характеру з популяризації та збільшення доходів в сфері культури слід віднести наступне:

- проведення днів "відкритих дверей" для всіх бажаючих ознайомитись зі спектром пропонованих послуг;
- запрошення дітей шкільного віку та їх батьків до ознайомлення з організацією виробничого, творчо-виробничого процесу;
- організація зустрічей з представниками творчої та адміністративної частини;
- адресне звернення до глядачів з метою привернути увагу до театру або якоїсь події;
- транслювання у вечірній час на спеціальному екрані, розташованому на будівлі закладу, інформаційних роликів про роботу театру (уривків з вистав, зустрічей з читачами, частин експозицій);
- включення театральних установ, музеїв до екскурсійних маршрутів;
- договірне співробітництво з навчальними закладами;
- проведення розіграшів квитків серед відвідувачів;
- розповсюдження в місцях скупчення людей інформаційних матеріалів про театр або його захід (листівки, афіші, інформаційні плакати);
- проведення відкритих обговорень постановок разом з глядачами.

До заходів безпосереднього залучення додаткових доходів та популяризації сфері культури слід віднести наступне:

- формування при театрах, бібліотеках, музеях мистецьких секцій;
- надання послуг з організації свят;
- організація шкіл або гуртків з репетиторства та акторської майстерності для різних верств населення;
- робота з індивідуальними замовниками;
- проведення екскурсій в приміщенні театру;
- створення для відвідувачів театральних музеїв;

- диверсифікація цін за регіональним, віковим, професійним, часовим, кількісним критеріями;
- реалізація підчас проведення заходів сувенірної продукції театру;
- надання в оренду театральних костюмів, бутафорії;
- надання послуг звукозапису;
- оренда приміщень театру у вихідні дні;
- впровадження елементів електронної комерції;
- організація в містах концентрації потенційних споживачів (торгівельні центри, банки, ресторани тощо) пересувних кас.

На основі методу оцінки конкурентоспроможності суб'єктів сфери театрального мистецтва, емпіричного дослідження та статистичного опитування молоді у віці від 17 до 21 року виділено фактори конкурентоспроможності для суб'єктів сфери театрального мистецтва, підтримання яких на належному рівні сприятиме підвищенню попиту на продукцію театрального мистецтва з боку молоді, яка є важливим та найбільш динамічним сегментом сучасного українського ринку театральних послуг. Фактори конкурентоспроможності представлені у таблиці 4.2.

Таблиця 4.2

Фактори конкурентоспроможності в сфері театрального мистецтва

Фактор	Значущість для аудиторії
Тривалість вистави	52%
Час початку вистави	45%
Позитивний досвід відвідування	35%
Виконавська майстерність	32%
Можливість побачити «живе» перевтілення	27%
Цінова доступність	20%
Приваблююча атмосфера театру	14%
Яскраві та інформативні афіші	12%

Джерело: авторська розробка.

Використання методу оцінки конкурентоспроможності послуг дозволяє більш точно визначити значимість окремих показників, використовувати найбільш достовірну інформацію, отриману безпосередньо від споживачів.

4.3. Управління стимулюючими та мотиваційними засобами в сфері культури

Сучасні підприємства та організації мають можливість впливати на трудову діяльність своїх працівників за допомогою комплексу стимулюючих та мотиваційних факторів. Для успішного управління поведінкою людей у про-

цесі їх трудової діяльності важливо встановити, чому люди працюють саме так, що викликає в них бажання і потребу працювати, чому деяким робота приносить задоволення, а інші ставляться до неї байдуже [320, с. 128].

Специфіка діяльності та процесу відтворення у соціально-культурній сфері, зокрема, в театральному мистецтві, пропонує перелік наступних напрямів мотиваційно-стимулюючої діяльності для досягнення цілей організації: розвиток особистої значущості та причетності до окремої соціальної групи, розвиток творчого підходу до праці, формування престижного образу (іміджу) організації, розширення кола працівників, які приймають участь в управлінні організацією, вдосконалення системи оплати праці, розширення застосування функцій менеджменту..

Роль менеджменту в соціально-культурній сфері полягає у можливості співробітництва цієї сфери з іншими сферами ділової активності; залучення коштів зацікавлених донорів, а не орієнтація на просту комерцію; впровадження нових вимог до компетентності фахівців, перехід від суто адміністративно-розподільчої технології управління сферою до все більш широкого використання економічних методів, від чисто дотаційного бюджетного фінансування до необхідності широкого залучення позабюджетних коштів. Все це радикально змінює вимоги до професіоналізму менеджера в соціально-культурній сфері [286, с. 12-34].

Для поліпшення трудової ситуації та ефективного розвитку соціально-трудових відносин в організаціях, установах та підприємствах сфери культури, необхідно використовувати стимул для працівника – зовнішній подразник, що схиляє до дії, та мотив – внутрішню психологічну причину, що визначає вибір напряму поводження. Стимулювання може проводитись у різноманітних формах, що відображено у таблиці 4.3.

Таблиця 4.3

Види та зміст стимулювання

Вид стимулювання	Зміст заходів
Грошове (матеріальне)	Виплати в грошовій формі (оклад, надбавка, премія, доплата, гонорар)
Соціально-натуральне	Безкоштовне харчування, медичне обслуговування; оплата транспортних витрат; безкоштовне користування спортивними спорудженнями, паркування; достроковий вихід на пенсію; підвищення кваліфікації за рахунок підприємства тощо.
Додаткове стимулювання	Виплати за внесок у створення прибутку підприємства; за участь у створенні акціонерного капіталу; разові виплати з ощадних фондів; пільговий продаж акцій та облігацій своїм працівникам.

Джерело: складено автором за даними [158]; [176]; [228]; [286].

Грошова винагорода є найбільш могутнім та очевидним важелем стимулювання. До основних матеріальних стимулів можна віднести підвищення посадового окладу, преміювання..

Для більшості людей заробітна плата є основним видом доходу. Питання, пов'язані з розміром, нарахуванням, виплатою заробітної плати є одними з найактуальніших. В сучасних умовах розвитку українського суспільства особливо гостро постало питання оплати праці в сфери культури, адже оплата праці в подібних установах має свої специфічні риси, що регламентують робочий час, процедуру нарахування та виплати грошової винагороди. Зміни в векторах розвитку країни та нові умови господарювання гостро поставили питання реформування всіх без винятку сфер народного господарства. Подібне реформування є неможливим без проведення глибокого аналізу результативності їх функціонування.

Окреслимо принципи виплати грошової винагороди. По-перше, матеріальна винагорода за працю повинна розцінюватися працівником як достатня. Недостатній рівень заробітної плати є головним гальмом розвитку організацій сфери культури. Заробітна плата в сфері культури є однією з найменших у порівнянні з іншими сферами економіки. Ця проблема є актуальною як для театрів державної, так і приватної форми власності.

По-друге, винагорода повинна прямо залежати від результатів праці. Гроші, не пов'язані з результатом праці, перестають бути стимулом. Більш тісний зв'язок винагороди та результату праці спостерігається у театрах недержавної форми власності. Здебільшого, в подібних організаціях відбувається поступовий перехід на відрядну форму оплати праці.

По-третє, працівник повинен усвідомлювати зв'язок оплати праці з її результатом. Виплата заробітної платні законодавчо регламентована за строками, та відбувається для штатних працівників двічі на місяць. Отже, планувати виплату винагороди відразу після закінчення роботи не можна, бо це вступає в протиріччя з українським законодавством [115].

По-четверте, умови винагороди повинні бути оголошені заздалегідь, а схема оплати результатів праці мусить бути чіткою та регламентованою. Треба зазначити, що ця ситуація в сучасних умовах складається доволі позитивно. Працівники як бюджетних, так і позабюджетних установ, мають можливість у відповідності із нормативними документами ознайомитись із розміром заробітної плати, можливими преміальними, надбавками та доплатами до початку виконання роботи. Розмір заробітної плати регламентується тарифною сіткою або індивідуальним контрактом чи трудовим договором.

По-п'яте, винагорода повинна залежати як від особистого, так і від колективного результату праці. В організаціях театрального мистецтва подібна практика не має поширення, а розмір винагороди слабо пов'язаний із колективними досягненнями. В цьому плані на вітчизняних підприємствах панує

принцип американської системи менеджменту, де заробітна плата здебільшого встановлюється, виходячи із індивідуальних досягнень.

По-шосте, винагорода повинна оголошуватися. Прихована видача заробітної плати породжує відчуття несправедливості, невдоволеності, що перешкоджає розвитку корпоративної свідомості, заважає адекватному усвідомленню зв'язку оплати праці з її результатом. Окремі проблеми, наприклад, існуюча вітчизняна податкова система та менталітет управлінця, який будь-що намагається економити обігові кошти, доволі часто спонукають до виплати винагороди "у конвертах". На наш погляд, це явище найбільш поширене в організаціях недержавної форми власності.

Оплата праці в закладах сфери театрального мистецтва розглядається як система відносин, пов'язаних із забезпеченням виплат працівникам за їх працю відповідно до законів, інших нормативно-правових актів, колективних договорів, трудових угод. Заробітна плата як винагорода за працю в залежності від кваліфікації працівника та її складності, має стимулюючий характер [Див. 138]. З метою упорядкування оплати праці працівників бюджетної сфери Кабінет Міністрів України прийняв постанову від 30 серпня 2002 р. №1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" [232]. Згідно з цим документом, на всій території України були встановлені мінімальні соціальні гарантії та забезпечувалась стабільність рівня оплати праці в бюджетній сфері.

Окрім посадового окладу працівникам організацій театрального мистецтва нараховуються окремі надбавки. Відповідно до "Порядку виплати доплати за вислугу років професійним творчим працівникам театрів державної та комунальної форми власності", затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 липня 2006 р. №980, щомісячна доплата за вислугу років встановлюється залежно від стажу роботи в театрі у такому розмірі: понад 3 роки – 10%, понад 10 років – 20%, понад 20 років – 30% посадового окладу. До стажу роботи, що дає право на встановлення доплати зараховується час роботи в театрах України та колишнього СРСР. Для підтвердження стажу роботи, що дає право на встановлення доплати, подається трудова книжка або інший документ, який підтверджує його наявність. Відповідна доплата обчислюється, виходячи з розміру посадового окладу, без урахування інших надбавок і доплат, та виплачується із дня прийняття працівника на роботу за наявності стажу, що дає право на її встановлення. Нарахування та виплата доплати проводиться щомісяця за фактично відпрацьований час у межах коштів, передбачених на оплату праці. У разі, коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, доплата обчислюється виходячи з розміру посадового окладу за основною посадою [Див. 230].

Виплати компенсаційного характеру здійснюються при виконанні робіт в умовах праці, які відхиляються від нормальних (при суміщенні професій, при виконанні робіт різної кваліфікації, в нічний час, вихідні, неробочі, святкові дні). За такі роботи працівнику здійснюють відповідні доплати, передбачені колективною або трудовою угодами. Розміри таких доплат не можуть бути менше законодавчо встановлених. Оплата праці при суміщенні професій або посад, розширенні зон обслуговування чи збільшенні об'єму робіт, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, регулюються діючим законодавством України, а саме положеннями Кодексу законів про працю. Розміри доплат і надбавок стимулюючого характеру, в тому числі, за виконання робіт, які не входять в коло основних обов'язків працівника в межах коштів, направлених на оплату праці, визначаються закладами самостійно.

Виплати стимулюючого характеру здійснюються: за ініціативний та творчий підхід до виконання завдання; за виконання робіт, які не входять в коло основних обов'язків та особливо важливих, складних або термінових робіт; за сумлінну працю [Див. 230]. Грошова винагорода за сумлінну працю та зразкове виконання трудових обов'язків виплачується на підставі наказу керівника театру один раз на рік, за умови досягнення працівниками успіхів у театральній діяльності. Грошова винагорода виплачується відповідно до затвердженого керівником театру положення, в якому можуть передбачатися додаткові критерії, з урахуванням специфіки діяльності театру. Розмір грошової винагороди не повинен перевищувати розміру одного посадового окладу [Див. 286].

Працівникам установ, закладів та організацій сфери культури, які мають статус національних та академічних, при визначенні максимальних розмірів посадових окладів може зберігатися додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів, що застосовувався для зазначених працівників згідно з чинним законодавством.

Згідно правових норм українського законодавства надбавки та доплати працівникам встановлюються виходячи з наступних норм:

- у розмірі до 50% посадового окладу: за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи; за складність, напруженість у роботі;
- за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР: "народний" – розмірі 40%, "заслужений" – 20% посадового окладу;
- за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – 10%, однієї східної, угро-фінської або африканської – 15%, двох і більше мов – 25% посадового окладу..
- у розмірі до 50% посадового окладу: за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; за суміщення професій (посад); за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;
- у розмірі до 40% годинної тарифної ставки за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку;

- за науковий ступінь: доктора наук – у граничному розмірі 25% посадового окладу; кандидата наук – у граничному розмірі 15% посадового окладу.

Керівники обласних державних закладів сфери культури, приймаючи рішення про розмір заробітної плати, перевіряють документи про освіту працівника, стаж його роботи за спеціальністю на певній посаді. Відповідальність за своєчасне та правильне визначення розмірів заробітної плати працівників цих закладів несуть їх керівники. Працівникам, що працюють за колективною угодою, гарантується мінімальний рівень зарплати, інші гарантії та безпечні умови праці.

Частина персоналу театру, в тому числі, режисери та художники, традиційно отримують платню у вигляді гонорарів [158, с. 133-134]. Подібна практика поширюється і в українських театрах. Гонорар – це грошова винагорода (творча винагорода), яка виплачується за працю "вільних" професій: письменників, акторів, художників, ораторів, адвокатів тощо. В Україні розроблено законодавство про виплату грошової винагороди у вигляді гонорарів в сфері кіномистецтва. Подібна практика може бути використана і в організаціях театрального мистецтва. Згідно із постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. №1252 "Про затвердження Тимчасового положення про мінімальні ставки гонорару та авторської винагороди за фільми, що створюються за державним замовленням на кіностудіях України", гонорар визначається як винагорода за твір, що використовується у фільмі та виплачується: авторам літературного сценарію, дикторського тексту, діалогів; композитору за оригінальну музику; кінорежисеру-постановнику (ігрові фільми), кінорежисеру мультиплікаційних фільмів (анімаційні фільми), кінорежисеру (неігрові фільми); кінооператору-постановнику (ігрові фільми), кінооператору (анімаційні та неігрові фільми); художнику-постановнику (ігрові, анімаційні та неігрові фільми) за творчу діяльність під час створення фільму.

Авторська винагорода за передачу виключних майнових прав на фільм, створений за державним замовленням та його використання у будь-якій формі та будь-яким способом, може виплачуватися у формі: одноразового платежу (одноразова винагорода); відрахувань (відсотків) за кожний проданий примірник (копію) фільму чи кожне використання фільму; змішаних платежів [Див. 231].

Незважаючи на законодавчу регламентацію виплат грошової винагороди в сфері культури, нині існує велика кількість невирішених проблемних питань стосовно механізму оплати праці. Одними з найсерйозніших серед них є відсутність твердої залежності величини оплати праці від реальних зусиль працівника. Удосконалювання системи оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення та застосування кращих традицій та досвіду закордонних країн, може дати Україні можливість вже в найближчому майбутньому підвищити зацікавленість працівників до високопродуктивної праці.

При впровадженні постанови "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" можливе тільки поверхневе реформування системи оплати праці, що зводиться лише до впорядкування міжгалузевих співвідношень у цьому напрямку. В основі реформування розташована проблема професійного росту персоналу. Тільки висококваліфікований персонал в змозі реалізовувати покладені на нього функції, якісно виконувати обов'язки, сприяти досягненню цілей організації. Подібна теза актуальна як для підприємств сфери матеріального виробництва, так і для установ сфери культури, зокрема, для закладів сфери театрального мистецтва. Якісна професійна підготовка та безперервне професійне зростання – запорука ефективної діяльності організації в цілому.

Перш за все, працівникам потрібно бачити завдання, проблему, яка вимагає вирішення. Вони повинні знати місію організації та вірити в неї, бути зацікавленим в її досягненні. Вони потребують постійного підвищення кваліфікації, та повинні бачити результат. Головне завдання керівника – спрямовувати людей в потрібному напрямку заради досягнення стратегічних цілей організації. Ефективна робота організації має спиратися не на примусові дії, а на довіру. Це говорить про те, що існує взаємоповага. А це, в свою чергу, передбачає наявність взаєморозуміння. Тому необхідно, щоб кожен працівник усвідомлював свою відповідальність за налагодження взаємин з колегами, підлеглими та керівництвом [84, с. 91].

Враховуючи вищевикладене, можна зробити декілька висновків. По-перше, заробітна плата в сфері культури є однією з найнижчих серед усіх сфер народного господарства та втрачає стимулюючу дію на працівника. По-друге, з метою збільшення стимулюючого впливу на діяльність працівників сфери театрального мистецтва доцільним буде встановлення доплат за безперервний стаж роботи в певній організації чи установі. По-третє, доцільним буде зміна вітчизняного українського законодавства, яке регламентує заборону виплати премій сумісникам. По-четверте, потребує ширшого впровадження гонорарна система оплати праці в закладах сфери театрального мистецтва.

Перші серйозні дослідження впливу заробітної плати на стимулювання працівників були здійснені Ф. Тейлором, який є автором системи прогресивної оплати праці. Його послідовники виділяють два основних компонента заробітної платні: базову ставку та преміальні. Розмір преміальних, як доведено на практиці, має коливатися в межах 30-100% від базової ставки. В такому випадку, премії можуть здійснювати стимулюючу дію.

Як показує практика стимулювання працівників соціально-культурної сфери, подібний принцип застосовується не завжди. Так, преміальна заробітна плата складає в межах 20-25% або відсутня взагалі. В багатьох випад-

ках саме це не спонукає співробітників відповідних організацій до підвищення якості праці, рівня майстерності та повної самовіддачі. Найпоширенішими напрямами матеріального стимулювання працівників закладів театрального мистецтва є підвищення основної заробітної платні, різноманітні надбавка та доплати.

Кваліфікованих фахівців можна утримувати в компанії за допомогою добре укомплектованого соціального пакета, який є заходом соціально-натурального стимулювання. На нашу думку, соціально-натуральне стимулювання не може бути використано в повній мірі, бо, здебільшого, фінансується з прибутків організації. На практиці, переважна більшість театральних організацій мають статус неприбуткових установ. Винятком може бути забезпечення працівників безкоштовними місцями для паркування за рахунок використання закріпленої за театром території, достроковий вихід на пенсію для окремих категорій виконавців. Інші інструменти соціально-натурального стимулювання в сучасних умовах не є реально-існуючими.

Здебільшого, додаткові стимули можливо застосовувати на прибуткових підприємствах, в акціонерних товариствах. Враховуючи повну відсутність в Україні театральних організацій з такою організаційно-правовою формою підприємства, як акціонерне товариство, будь яке стимулювання, з цим пов'язане, неможливе.

Таким чином, найбільш бажаним стимулюючим фактором для працівників соціальної сфери нині може бути розширення грошового стимулювання. Як вже зазначалось вище, суттєве підвищення рівня посадових окладів та надбавок нині не виглядає реальним. Тому, з метою підвищення рівня стимулювання працівників сфери культури, збільшення їх доходів, залучення до процесу диверсифікації джерел фінансування, розвитку меценатства, спонсорства та з метою розширення попиту на їх продукцію, доцільно використовувати систему регламентацій виплат грошової винагороди "Зарплата – Залучення" тим працівникам, які сприяють залученню додаткових коштів (наприклад, у вигляді спонсорської допомоги або меценатства). В основу системи регламентацій нами запропоновано закласти алгоритм:

$$Q = L + (L \times P) + Z \times K \qquad (5.1)$$

де: Q – сума нарахованої заробітної плати; L – посадовий оклад; P – надбавки згідно чинного законодавства; Z – сума залучених працівником коштів у вигляді спонсорської або меценатської допомоги; K – коефіцієнт.

Значення коефіцієнту K може бути різним, виходячи із загальних фінансово-економічних можливостей та економічного стану суб'єкту соціально-культурної сфери. Коефіцієнт K обов'язково повинен бути затвердженим на загальних зборах трудового колективу та закріплений у положеннях колек-

тивного договору. Доцільно встановлювати різний коефіцієнт для коштів, що залучаються у вигляді спонсорської допомоги та у вигляді меценатства. Це обумовлюється тим, що спонсорство обов'язково передбачає залучення до процесу отримання коштів представників адміністрації театру, укладання угоди про надання зустрічних інформаційних, або будь-яких інших послуг; меценатство, враховуючи його абсолютно безоплатну основу, може бути здійснено без залучення додаткових співробітників театру та надання зустрічних послуг, виконання певних зобов'язань.

Гроші не завжди є головним для працівника. Жодна дія людини не відбувається без такого поняття, як мотивація. Мотивація може змінюватися під впливом діяльності людини, що зумовлює зміну її поведінки у процесі роботи. Мотиваційні фактори виконують спрямовуючу функцію, спонукають співробітників до відповідних дій заради задоволення своїх потреб. Мотивація розглядається, як процес спонукання працівників до діяльності задля досягнення як власних цілей, так і тактичних та стратегічних цілей організації [205, с. 99]. Процес мотивації є актуальною проблемою для організацій сфери культури. Інша справа, що в цій царині часто діють інші принципи мотивації, відмінні від мотиваційних факторів у сфері матеріального виробництва.

Важливими факторами при мотивуванні керівником персоналу виступають особистий приклад керівника і відданість справі; індивідуальний підхід при мотивуванні до кожного працівника; безперервність та сталість мотивуючих впливів на працівника; створення необхідних умов для праці та її безпеки, забезпечення необхідними засобами праці; довіра до працівника і розширення поля його діяльності [84, с. 61]. Слід враховувати, що мотивація, створена одного разу, не зберігається назавжди. Мотивування не повинно припинятися, а досягнута мета має змінюватись новою. Мотивація здійснює не лише економічний, але і соціально-психологічний ефект.

Насамперед, керівнику варто забезпечити співробітника можливостями виконати роботу, визначити рамки його дій, чітко сформулювати мету, задачі, створити оточення, що сприяє виконанню задачі. В цьому сенсі важливого значення набуває так званий "людський фактор" або "людський капітал". Не будівлі, не обладнання та не технології складають основну цінність компанії, а її ділова репутація, творчий потенціал і кваліфікація працівників, готових працювати з повною віддачею – тобто нематеріальна складова. Більшість дослідників стверджують, що саме інвестиції в людський ресурс є важливішою справою, ніж інвестиції в основний капітал.

Проте спеціалісти у сфері управління людськими ресурсами запевняють, що в типовій організації потенціал людських ресурсів використовується всього на 7-15%. Тому й не дивно, що в переліку причин, які перешкоджають зростанню бізнесу, низька мотивація персоналу посідає одну з провідних позицій. Зрозумівши, які фактори спонукають працівника ефективні-

ше виконувати свої обов'язки, буде легше створити атмосферу роботи, де мотивація процвітатиме. Універсальної формули того, як створити таку атмосферу не існує. Однак, якщо ми визначимо фактори спонукання, то зможемо зрозуміти, які з них і в якій мірі сприятимуть відчуттю задоволення співробітника від власної праці [191].

Для кожної людини мотиви є суб'єктивними; вони формуються в процесі виховання, навчання, усвідомлюються внаслідок прийняття індивідом домінуючих у суспільстві цінностей, що впливає на визначення цілі та спонукає людину до дії [84, с. 38]. Ефективні технології мотивації дозволяють у рамках фонду заробітної плати збільшити продуктивність праці до 20% та скоротити до мінімуму незаплановану керівником плинність персоналу. Навіть у період тотального безробіття, мотивація персоналу залишається важливим чинником для організації робочого процесу. В той момент, коли коштів на преміальні виплати та підвищення заробітної плати не вистачає – управлінці звертаються до загальноприйнятих людських цінностей. Так, на деяких підприємствах знову вводять дошки пошани, співробітники відзначаються подяками, грамотами. Деякі керівники організовують корпоративні виїзди, проводять заходи, спрямовані на зміцнення командного духу (тімбілдінг), тобто працівникам пропонують досить широкий спектр варіантів не грошової винагороди. Слід зазначити, що більшість співробітників з ентузіазмом сприймають ідею не фінансового заохочення.

Роботодавці усвідомлюють важливість нематеріальної мотивації під час кризи. Наприклад, не потребують великих витрат програми визнання співробітників, однак вони з легкістю окупаються. Для більшості співробітників визнання їх заслуг є потужним мотивом до самовдосконалення. Дані методи потрібно застосовувати з великою обережністю, виділяючи об'єктивно кращих, інакше в колективі не уникнути прихованого негативу.

На жаль, в Україні, яка володіє значним кадровим та інтелектуальним потенціалом, компанії недостатньо використовують інструменти, пов'язані з підвищенням мотивації співробітників, в більшості випадків акцентуючи увагу на "маніпулюванні зарплатою": підвищуючи або знижуючи в залежності від успіхів, які має підприємство на ринку [191]. Лише великі компанії під час прийому на роботу пропонують фахівцям високий рівень не тільки зарплати, а і "рясний" соціальний пакет, що покриває частину важливих витрат в життєдіяльності людини. Але, з часом, працівників, особливо молодих та енергійних, це не влаштовує: вони прагнуть бачити перспективу свого кар'єрного зростання в цій компанії, а якщо ж така відсутня, то, як показує практика, такий співробітник почне шукати інше місце роботи [191].

Різні мотиваційні моделі являють собою набір тісно взаємозалежних між собою принципів і факторів, які створюють передумови для спонукання працівників підприємства до високопродуктивної трудової діяльності. У процесі ефективної трудової діяльності, за умов використання вдало розробленої мотивацій-

ної моделі, працівник не тільки реалізує свої внутрішні спонукання, але і задовольняє власні потреби. Ключові потреби, що пов'язані з працею – це потреби в досягненнях, визнанні, відповідальності та особистому зростанні [Див. 19].

Потреба спонукає до особливої поведінки людини, яка спрямована на задоволення цієї потреби. Якщо мету досягнуто, то праця в цьому напрямку може припинитися. Якщо ж задоволення досягнуто не в повній мірі чи зовсім відсутнє, спонукання може також змінюватись. Досягнувши певної мети, працівник одержує задовольняння, під яким розуміють все те, що людина вважає цінним для себе. Таким чином, під мотивом розуміють спонукання людської поведінки, яка базується на суб'єктивних відчуттях.

Теорії мотиваційної поведінки людей можна поділити на два напрями: змістовні та процесуальні. Перший напрямок ґрунтується саме на потребі як на головній рушійній силі мотивації. Теорії цього напрямку почали розвиватися з середини 50-х років XX ст. При формуванні теоретичних основ змістовних теорій мотивації фундаментальне значення мали теорії А. Маслоу, Р. Блейка, Дж. Моутона, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга, К. Альдерфера [Див. 176].

За класифікацією американського психолога та дослідника А. Маслоу, основні потреби складають п'ять рівнів, які формують поведінку людини. Первинні потреби складають основу життєдіяльності людини, вторинні – не мотивують індивіда, доки не задоволені потреби нижчих рівнів. А. Маслоу виділив п'ять структурних рівнів людських потреб, серед яких наступні: потреби у самовираженні (вторинні потреби); потреби у повазі (вторинні потреби); соціальні потреби (вторинні потреби); потреби у безпеці і захищеності (первинні потреби); фізіологічні потреби (первинні потреби). Сучасна піраміда А. Маслоу має розширений вигляд, що відображено у таблиці 4.4.

Таблиця 4.4

Структура потреб людини

Вид потреб	Зміст потреб
Фізіологічні	Потреба в їжі, воді, відпочинку, продовженні роду
Потреби в безпеці і захищеності	Захист від фізичних і психологічних небезпек з боку навколишнього середовища і впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть задоволені в майбутньому
Соціальні	Потреба в спілкуванні, почуття приналежності, почуття соціальної взаємодії, прихильності і підтримки
Потреби в повазі	Особисті досягнення, повага з боку оточуючих, визнання
Пізнавальні	Особисті потреби отримання нових знань, умінь та навичок
Естетичні	Потреби в споживанні культурно-мистецьких досягнень, гармонії, красі
Потреби в самовираженні	Потреба в реалізації своїх потенційних можливостей

Джерело: побудовано автором за даними [84]; [176]; [275].

Що стосується специфіки використання зазначеної теорії мотивації в театральній царині, слід зазначити, що потреби у самовираженні є для творчо-виробничого колективу театральної установи чи не найголовнішими. І задоволення первинних потреб в такому контексті не є обов'язковою умовою для задоволення потреб вищих рівнів (вторинних). Так, наприклад, талановитий драматург або актор, який має скрутне матеріальне становище, може віддати перевагу публічному виступу або використанню власного твору лише задля суспільного визнання або реалізації свого самовираження, відкидаючи мету в задоволенні власних фізіологічних потреб, або потреб в особистій захищеності чи безпеці.

На практиці також використовують мотиваційну модель, що розроблена Р. Блейком та Дж. Моутоном. Згідно з цією моделлю, задовільна результативність праці підтримується шляхом постійних компромісів між вимогами виробництва та індивідуальних потреб співробітників, а продуктивність досягається шляхом створення таких умов праці, за яких мінімізуються "перешкоди", обумовлені індивідуальними і соціальними потребами співробітників.

Таким чином, висока результативність праці є результатом оптимального співвідношення вимог виробництва та потреб окремих співробітників, а задоволення соціальних потреб співробітників призводить до невимушеної дружньої атмосфери і, відповідно, невимушеного темпу роботи. Зрозумівши, які фактори спонукають працівника ефективніше виконувати свої обов'язки, буде легше створити атмосферу роботи, де мотивація процвітатиме. Щодо організацій театрального мистецтва нерідко є характерним протистояння між керівництвом та творчою складовою персоналу. Подібне протистояння загострюється в періоди, коли творчу, не орієнтовану на отримання прибутку структуру, очолює керівник, який має добрі здібності управління промисловим підприємством, або таким, діяльність якого орієнтована на економічні цілі. Спроба досягти соціальних цілей в подібних організаціях суто економічними методами не може дати очікуваного результату. А переулаштування діяльності організації на комерційні рейки не має однозначної підтримки з боку працівників творчих спеціальностей, бо це, насамперед, порушує принципи збереження найкращих зразків культурного та мистецького напряму діяльності суспільства, витісняє соціальну направленість театральної організації, не дає можливості для самореалізації працівників подібних установ.

Д. Мак-Клелланд виділив фактори співучасті, успіху та потреби у владі як такі, що впливають на поведінку співробітника. Ці потреби вважаються придбаними. Д. Мак-Клелланд доповнив структуру А. Маслоу та припустив, що задоволення найвищого рівня потреб постійно повертає індивіда до поліпшення умов задоволення потреб нижчих рівнів. Подібна теорія у своїх принципах базується на теорії А. Маслоу та відповідає сучасному прагненню людини постійно поліпшувати умови свого існування. Саме для праців-

ників театральних організацій потреби в успіху та співучасті є одними з базових для підвищення свого професійного рівня та вдосконалення творчо-виробничого процесу.

У 1950-х рр. на практиці була застосована мотиваційна модель Ф. Герцберга, що містила дві групи факторів ("гігієнічні фактори" та "мотиваційні фактори"). Згідно теорії Ф. Герцберга до гігієнічних факторів відносять наступні: заробітна плата, соціальні блага, умови роботи, статус, клімат, робоча атмосфера, відношення до керівників і колег. В свою чергу, до мотиваційних факторів відносяться: цікавість роботи, захоплююча постановка питань, багатосторонність, можливість підвищення на посаді, самостійність і повноваження, наявність своєї ділянки роботи, можливість домогтися відчутних результатів, визнання досягнень, що виражається в збільшенні доходу, повноважень, ступеня труднощів поставлених задач, професійне навчання, підвищення кваліфікації. Гігієнічні фактори не дають розвиватися почуттю невдоволеності працею та утримують людину на робочому місці, а мотиваційні сприяють підвищенню ефективності праці. Мотиваційна модель Ф. Герцберга тісно пов'язана зі стимулюванням працівників; гігієнічні фактори здебільшого є факторами стимулювання.

К. Альдерфер об'єднав усі потреби людини в три основні групи потреб, серед яких: потреби існування, потреби зв'язку та спілкування, потреби росту. К. Альдерфер, на відміну від А. Маслоу, стверджував, що прагнення до задоволення потреб може рухатися не тільки від нижчих рівнів до вищих рівнів, але і навпаки. Саме остання теорія пояснює специфіку піраміди А. Маслоу для співробітників організацій сфери культи, про що йшлося раніше.

Якщо змістовні теорії мотивації базуються на потребах, то процесуальні теорії мотивації вказують, яким чином людина розподіляє зусилля для досягнення мети та залежно від конкретних умов обирає відповідний стиль поведінки.

Основні процесуальні теорії мотивації – теорія очікування, теорія справедливості та теорія, що заснована на модель Л. Портера та Е. Лоулера. В теорії очікування, мотивація до праці корегується саме очікуваннями. Очікування постає як особистий прогноз розвитку подій. Достатня мотивація до праці вимагає впевненості працівника в тому, що обраний ним тип поводження дійсно приведе до одержання цінної для нього винагороди. Керівник зобов'язаний створити та зміцнити впевненість співробітника, і враховувати його очікування. В теорії очікування мотивація розглядається як функція очікування "витрати праці – результат – винагорода". Основою теорії є так звана "валентність" – цінність винагороди для конкретного працівника. Мотивація послаблюється, якщо вірогідність успіху або цінність винагороди оцінюється виконавцем недостатньо високо.

Теорія справедливості припускає, що люди суб'єктивно визначають відношення отриманої винагороди до витрачених зусиль, а потім співвідно-

сять його з винагородою інших людей, що виконують аналогічну роботу. У випадку несправедливого, за їх оцінкою, винагородження, виникає психологічне навантаження, витрати зусиль зменшуються. У результаті неможливо мотивувати цього співробітника, а для зняття напруги необхідним стає відновлення справедливості та виправлення дисбалансу. Люди можуть відновити почуття справедливості, змінивши рівень витрачених зусиль або рівень одержуваної винагороди. Таким чином, ті співробітники, що вважають, що їм "недоплачують" у порівнянні з іншими, можуть або почати працювати менш інтенсивно, або прагнути підвищити винагороду. А співробітники, які вважають, що їм "переплачують", будуть прагнути підтримувати інтенсивність праці на колишньому рівні або навіть збільшувати її. Критерії справедливості – поняття відносні, мінливі, індивідуальні. Основний висновок теорії справедливості полягає в тому, що доти, доки люди не почнуть вважати, що вони одержують справедливу винагороду, вони будуть прагнути зменшувати інтенсивність своєї праці. У деяких організаціях намагаються вирішувати цю проблему за допомогою збереження в таємниці загальних сум виплат заробітної плати, що теж не є оптимальним засобом вирішення цієї проблеми.

Модель Л. Портера та Е. Лоулера ґрунтується на тому, що мотивація є функцією потреб, очікування та сприйняття працівниками справедливої винагороди. Результативність праці співробітників залежить від витрачених зусиль, характерних особливостей, умінь працівника, а також від оцінки особистої ролі в колективі. Обсяг витрачених зусиль залежить від оцінки змісту винагороди та віри в те, що вона буде отримана, а результативність праці народжує задоволення, а не навпаки.

Таким чином, процесуальні теорії мотивації пояснюють дещо специфічну поведінку працівників, що забезпечують креативну частину творчо-виробничого процесу в закладах театрального мистецтва. Матеріальна винагорода не є основною метою діяльності таких працівників. Водночас, очікування завжди повинні виправдовувати себе, а почуття справедливості у людей з творчим складом характеру особливо загострене. Усі вищенаведені теорії мають право на існування. Їх ефективність залежить від вибору та адаптації мотиваційної теорії до конкретної ситуації або людини. Наслідками ефективної мотивації є зростання оборотних засобів та прибутків, розвиток творчого підходу, покращення якості продукції, активне введення інновацій, підвищення працездатності працівників, зменшення відтоку кадрів, зміцнення співдружності в колективі, зростання позитивної репутації організації в суспільстві.

Для театральної організації основним мотивом працівників є реалізація своєї творчої особистості, можливість донести здобутки своєї творчості до широкого кола глядачів, суспільне визнання. Любов до своєї професії стає первинним фактором мотивації, який спонукає людину з творчою природою до плідної праці. Мотивація, як внутрішня психологічна причина, що

спонукає до відповідного стилю поведінки індивіда, є дієвим важелем в управлінні театральною організацією.

З двох способів мотивації – примушення (яке не забезпечує посиленої мотивації, бо людина обирає міру активності виходячи з мінімальної мети – захиститися від можливої неприємності; цей спосіб провокує агресію) та спонукання (яке дозволяє викликати могутню мотивацію до бажаних дій), на нашу думку, єдиним дієвим методом для працівників організацій сфери театрального мистецтва є метод спонукання.

Для сфери театрального мистецтва не існує однієї прийнятної теорії мотивації в чистому вигляді. Тут можна знайти риси теорій як змістовного характеру, так і процесуального. Застосування висновків цих теорій залежить від індивідуальності працівників. Найактуальнішими, на наш погляд, сучасними мотиваційними теоріями по відношенню до працівників сфери культури є теорії А. Маслоу та К. Альдерфера, а також модель Портера-Лоулера та теорія справедливості.

Для працівників театральних організацій пріоритетним мотивуючим фактором є реалізація своєї творчої особистості, а найбільш ефективним стимулюючим важелем – матеріальні винагороди. Для працівників театральних організацій різниця в пріоритетах мотиваційних та стимулюючих факторів, пов'язана з віковими характеристиками працівників. А саме: працівники віком до 30 років більш пріоритетним для себе вважають кар'єрне зростання, а після 50 років – соціальні гарантії. Важливим є достроковий вихід на пенсію (творча пенсія), яка стосується артистів балету та деяких категорій музикантів. Стимулом є відповідні умови праці та робочий графік.

Отже, в організаціях театрального мистецтва, як складових соціально-культурної сфери, першорядним для працівників, з огляду на специфічність їх праці, внутрішнього середовища, рис характеру, ціннісних орієнтацій та специфіки умов праці, є вплив мотиваційних чинників.

ПІСЛЯМОВА

Отримані в процесі дослідження результати підтверджують загальну методологію, покладену в його основу. Реалізована мета та завдання дослідження дають можливість зробити низку вагомих внесків, які розвивають методологію державного регулювання економічним розвитком сфери культури з виявленням прикладних проблем для українського суспільства.

В умовах розвитку, ускладнення та змін соціально-економічних відносин в національному господарстві України, істотна увага має приділятися державному регулюванню економічним розвитком сфери культури. Ефективний аналіз розвитку сфери культури визначається дослідженням зазначеної сфери як сукупності суб'єктів національного господарства, які в процесі суспільного відтворення забезпечують суспільство продукцією, насамперед духовного виробництва, спрямованою на задоволення соціально-культурних потреб в громадській та творчій діяльності, спілкуванні, отриманні знань, духовно-ціннісному вдосконаленні людини. Регулювання економічним розвитком сфери культури є важливою складовою державної економічної політики. Сфера культури формує робочі місця, приймає участь у створенні валового внутрішнього продукту, має власні ринки, що володіють істотним інвестиційним потенціалом, здійснює безпосередній внесок у соціально-економічний розвиток держави, є джерелом розвитку туризму, індустрії розваг, суттєво пов'язана зі сферою освіти та забезпечує соціальну безпеку державу.

Інфраструктуру сфери культури доцільно досліджувати не тільки в фізично-речовій формі, але і як сукупність норм і правил поведінки людей, їх ментальності, культурних цінностей, традицій. Соціально-культурну інфраструктуру доцільно розглядати як таку, що формує світогляд людини, орієнтує її на діяльність, спрямовану на розвиток і самореалізацію власного потенціалу. Своєрідним "лакмусом" розвитку суспільства є стан та рівень фінансово-матеріального забезпечення культурно-мистецької інфраструктури, під якою слід розуміти комплекс об'єктів та суб'єктів сфери культури, на які покладено відповідальність за досягнення мети розвитку людського потенціалу через формування в суспільстві морально-етичних цінностей, світогляду, усталених ціннісних орієнтацій як фундаменту соціально-економічного розвитку держави та пріоритетного напряму державної культурної політики.

Ефективний та сталий економічний розвиток України неможливий без формування та впровадження стратегічної державної програми розвитку суб'єктів сфери культури, яку слід розглядати як важливий інструмент по-

долання кризовий явищ в економіці країни. Перебування сучасної сфери культури у кризовому стані потребує розробки та формування такої моделі управління всіма задіяними ресурсами, яка б ґрунтувалася на взаємній співпраці між органами державної законодавчої та виконавчої влади, громадськістю та, безпосередньо, суб'єктами сфери культури та освіти.

Заклади сфери культури надають послуги за цінами, що в переважній більшості не покривають собівартості виробництва. Вони створені для надання послуг, що спрямовані, головним чином, на задоволення духовних або інших нематеріальних потреб громадян. Більшість культурних продуктів відноситься до класу меріторних благ, що породжує об'єктивну необхідність їх державної підтримки. На сферу культури та функціонально-пов'язані з нею елементи сфери освіти, покладено завдання з розвитку духовно-морального потенціалу суспільства, поширення кращих культурних, мистецьких, освітніх досягнень. В офіційній статистичній інформації Державної служби статистики України саме "Культура" та "Освіта" виокремленні в спеціальні статистичні розділи, що підкреслює їх значущість для економічного розвитку держави. Соціально-культурна сфера являє собою узагальнений результат стану багатьох соціальних та культурних компонентів, які загалом формують "людський капітал", до якого належить стан здоров'я, рівень знань, умінь, культури населення, соціальний капітал. Провідною для розвитку національних соціальних систем визнається роль знань, а людина, яка здатна генерувати ідеї і здійснювати інноваційну діяльність, виступає головним ресурсом розвитку держави.

Першорядними соціально-економічними проблемами розвитку, що притаманні всім підприємствам, організаціям та установам сфери культури в Україні незалежно від виду економічної діяльності є: низький рівень інформатизації; нестача фінансових ресурсів та профільних фахівців; низький рівень оплати праці та соціального статусу працівників, що негативно позначається на мотивації праці та заважає залученню молодих талановитих спеціалістів; відсутність дієвого законодавчого механізму для адаптації до ринкових умов та масштабної державної програми розвитку сфери культури; несприятливе податкове законодавство; відсутність систематичного впровадження новітніх методів управління; ігнорування маркетингових методів розширення збуту. Економічна доцільність сучасного ринку "пригнічує" значущість суб'єктів сфери культури, а її соціально-культурна доцільність відходить на другорядні позиції та, іноді, повністю втрачає свою вагу, знищуючись приматом речовинно-економічної вигоди. Сфера культура втрачає функції соціальної консолідації, духовно-морального самовизначення людини, звужується її значення як провідника в суспільство духовних цінностей, вихователя духовно-збагаченої особистості. Можливість здійснення творчої та господарської діяльності за ринковими принципами для більшості суб'єктів сфери культу-

ри є обмеженою. Сучасна соціально-економічна ситуація змушує суб'єкти сфери культури ставати на рейки ринкових відносин та шукати шляхи забезпечення свого існування в умовах жорсткої конкуренції та "примату" економічної доцільності, що збільшує вірогідність перетворення їх високохудожнього продукту на продукт "масово-несвідомого" споживання. В суб'єктах сфери культури їх економічна функція обов'язково має бути суворо підпорядкована суспільно-моралісній функції.

До основних причин складного становища у сфері культури в Україні слід віднести зниження інтересу в суспільстві до культурних послуг, зниження якості підготовки фахових спеціалістів, зниження оцінки якості послуг споживачами, занепад культурно-мистецької інфраструктури та системи управління закладами сфери культури, кризу системи цінностей, повільне напрацювання нових принципів та механізмів державної підтримки сфери культури, неготовність сфери культури до масштабних соціально-економічних змін, інерційну призвичаєність до старих інструментів управління та фінансування, зменшення реальної зарплати, попиту, обсягів фінансування, звуження ринків збуту та обсягів виробництва, зростання витрат на виробництво. Найнебезпечнішими сучасними тенденціями розвитку українського суспільства є розвиток принципів гедонізму та споживацтва – надання пріоритетного значення фізичним задоволенням та прирівнювання особистого щастя до купівлі та споживання матеріальних цінностей. Традиційно, однією з перших жертв фінансово-економічної кризи стає сфера культури. Потреби особистості, які задовольняються продукцією соціально-культурної сфери, здебільшого, не є первинними потребами людини. Їх задоволення може відкладатись на невизначений термін. Це зменшує попит на продукцію соціально-культурної сфери, тобто звужується роль і рівень споживання культурних та мистецьких цінностей. Діяльність суб'єктів сфери культури, здебільшого, орієнтована на досягнення соціальних цілей та на очікування фінансової, організаційної та іншої підтримки від держави. Така підтримка в кризові періоди розвитку національного господарства має тенденцію до зменшення та позбавляє окремі суб'єкти домінуючого джерела фінансування. Це, в свою чергу, викликає зниження реальної заробітної плати та надшвидкий відтік професійних кадрів із сфери культури, що негативно впливає на духовно-моральний та соціокультурний стан суспільства, соціально-економічний розвиток національного господарства. Для дослідження детермінантів посилення негативного впливу кризових явищ на суб'єкти соціально-культурної інфраструктури в Україні пропонується використовувати підхід "Попит – Специфіка – Кадри".

Наявність заборони в Україні для підприємств-платників єдиного податку на здійснення діяльності з організації та проведення гастрольних заходів робить майже неможливим розвиток малого підприємництва у сфері

театрального мистецтва. З огляду на те, що суб'єкти сфери культури в окремих випадках є підприємствами малого бізнесу, то з метою їх розвитку доцільним буде внесення змін до Податкового Кодексу України, а саме вилучити з переліку заборонених видів економічної діяльності для платників єдиного податку такий вид економічної діяльності, як "Діяльність з організації та проведення гастрольних заходів".

В Україні переважає ліберальна модель побудови бюджетної політики по відношенню до сфери культури, яка в певних прикладах фінансується за "залишковим" принципом та не має суттєвої частки у загальних видатках державного бюджету. Вирішення проблем, що накопичились у сфері культури потребує не тільки належного бюджетного фінансування, але і удосконалення механізмів державного регулювання економічним розвитком сфери культури, фінансової підтримки, поліпшення системи корпоративного управління, підвищення ефективності менеджменту в сфері сфери культури. Сучасний стан економічного розвитку сфери культури в Україні характеризується критичним станом на тлі соціально-економічної та політичної кризи. З метою додержання основних принципів сучасної культурної політики в Україні необхідно здійснювати заходи щодо відродження, збереження та розвитку мережі установ сфери культури; підвищення рівня значущості для споживачів продукції культурного призначення; виховування дбайливого відношення до національної культурної спадщини як основи національної культури. Відсутність загальнодержавної програми підтримки сфери культури є яскравим прикладом недооцінки державою ролі та значущості цієї сфери для розвитку національної економіки та українського суспільства. Незважаючи на існування досить великої кількості нормативно-правових документів, які визначають правові засади діяльності у сфері культури, комплексних змін в соціально-культурній сфері країни за роки незалежності не відбулось. Відсутність чітких програм розвитку сфери культури не гальмує формування сприятливих соціально-економічних умов їх розвитку. Враховуючи поступову втрату зацікавленості населення у послугах сфери культури, неспроможність подібних суб'єктів самостійно активно залучати споживачів до власних закладів та установ, доцільним буде впровадження загальнодержавної програми підтримки розвитку сфери культури "Майбутнє покоління", надання в рамках програми пільгових кредитів державними банками на будівництво та реконструкцію приміщень закладів сфери культури, придбання ними нового обладнання, замовлення виготовлення декорацій, реквізиту, костюмів, реконструкцію фойє, глядацьких та виставкових зал, створення новітніх інформаційних систем.

Результати діяльності сфери культури відрізняються своїми специфічними якостями. В цій сфері існують незвичайні закономірності, постійні конфлікти, що стосуються проблем фінансування, особлива чутливість до ме-

тодів управління. Специфіка діяльності суб'єктів сфери нематеріального виробництва полягає в унікальному результаті праці, у специфіці процесу виробництва, фінансування, цілей діяльності. Однією з закономірностей споживання та виробництва послуг в сфері культури є так звана "хвороба витрат", відкриття якої належить У. Баумолю і У. Боуену. Сутність цього феномену полягає в тому, що для ряду суб'єктів сфери культури (театральне, музичне мистецтво) витрати на їх діяльність зростають швидше, ніж доходи від цієї діяльності і, як наслідок, саме існування цих організацій опиняється під питанням: їх діяльність не є самоокупною, вони постійно змушені звертатися за фінансовою підтримкою до держави, приватних меценатів та спонсорів.

Масштабних змін в кількості професійних театрів за роки незалежності не відбулось. На початку 90-х років XX ст. в Україні налічувалось 125 стаціонарних професійних театрів державної форми власності. У 2010 р. кількість театрів сягнула рекордного для незалежної України показника у 140 закладів. Станом на 2016 р. їх кількість скоротилась до 112 закладів, що є найменшим показником за всі роки незалежності України. У 2016 р. кількість відвідувань театрів у порівнянні з аналогічним показником 1990 р. зменшилась більш ніж у 3 рази і склала 5,8 млн. відвідувань, що є одним з найнижчих показників за останні 28 років. Головними проблемами розвитку сфери театрального мистецтва є брак коштів для розширення та удосконалення матеріально-технічної бази, та низький рівень оплати праці персоналу. Низький рівень заробітної плати негативно відбивається на кількості молодих професійних кадрів і є причиною високої їх плинності. Комплекс сучасних проблем сфери театрального мистецтва був би не повним без спектра проблем збутової діяльності. Ця проблема характеризується відсутністю стратегії формування відповідного іміджу установи, недостатнім рівнем інформатизації, відсутністю систематичного впровадження новітніх методів управління, ігноруванням ролі маркетингових методів розширення збуту. Для подолання сформованої несприятливої ситуації в сфері театрального мистецтва, необхідно впроваджувати комплекс взаємопов'язаних заходів. Підтримка та розвиток сфери культури повинні проходити за безпосередньої участі органів державної влади та місцевого самоврядування. Пріоритетним завданням має стати розробка цільових державних програм розвитку підприємств, організацій та установ в цій сфері, залучення інвестиційних ресурсів. Зменшення чисельності відвідувань театрів не можна пов'язувати виключно з розвитком телебачення, мережі Інтернет та кіно. Споріднена за формою організації надання послуги сфера кіно теж переживає скрутні часи. Кількість демонстраторів фільмів в Україні з кожним роком невпинно зменшується та у 2015 р. досягла свого найнижчого рівня. Кількість демонстраторів на 2015 р. майже у 25 разів менша за їх кількість у 1990 р. Відвідуваність на 2015 р. по відношенню до 1990 р. впала більш ніж у 50 разів.

Тобто загальне падіння відвідуваності демонстраторів фільмів у 2 рази вище за зниження кількості закладів кінопрокату.

Економічні та соціально-політичні перетворення, які відбулися в Україні починаючи з 1991 р., сформували несприятливу ситуацію для стабільного розвитку бібліотек. На початку 1990-х років Україна мала 25,6 тис. масових та універсальних бібліотек. У 2014 р. їх кількість досягла свого найнижчого показника за всі роки незалежності. Слід відзначити, що за останні 28 років бібліотечний фонд скоротився на 164 млн. примірників та у 2016 р. досяг свого найнижчого показника у 255 млн. Питання поповнення бібліотечних фондів залишається вкрай важким з огляду на обмеження фінансових можливостей бібліотек. У видавничій справі спостерігається різке скороченням кількості примірників книжок (скорочення більше ніж у 4,7 рази). Значно краща ситуація спостерігається з кількістю примірників періодичних видань та газет. Досвід розвинутих країн засвідчує важливу роль бібліотек у становленні людської особистості та розповсюдженні знань. Бібліотека повинна розглядатись не лише як установи, що зберігає фонди, а і як заклади, які можуть надавати супутні послуги, допомагати державі реалізовувати культурні, освітянські та соціальні програми.

З 1990 р. Україна переживала музейний бум, що відобразилось у зростанні кількості установ музейної сфери. У 2016 р. офіційно було зареєстровано вже 576 подібних установ, і це не найбільший показник за всі роки спостережень. Точну кількість вітчизняних музеїв на даний момент неможливо визначити, тому що в Україні не існує чіткої системи обліку музеїв, крім того, музеї підпорядковані різним відомствам, які не координують свою діяльність у даній сфері. Аналізуючи показник відвідуваності музеїв, ми спостерігаємо протилежну тенденцію – різке скорочення відвідувань. Незважаючи на те, що музеї роблять значний внесок в економіку своїх держав через культурний туризм, реалізацію туристичних продуктів, в Україні знижується кількість їх відвідувань: найбільша загальна відвідуваність спостерігалась у 1990 р. (31,8 млн.), а найменша – у 2014 р. (14,2 млн.), у 2016 р. цей показник склав 15,8 млн. відвідувань, що у 2 рази менше показника 1990 р. Доцільним для розвитку музейної справи в Україні буде запровадження низки заходів: впровадження новітніх форм взаємовигідної співпраці закладів сфери культури та органів державної влади і місцевого самоврядування, підвищення матеріальних стимулів та нематеріальної мотивації працівників музейних установ; організація для співробітників музеїв систематичних навчальних заходів з музейного менеджменту і маркетингу; впровадження процесу використання музейних експозицій у навчальному процесі; розширення переліку платних послуг музеїв для зміцнення їх матеріальної бази; вивчення іноземного досвіду з питань залучення додаткових фінансових ресурсів; висвітлення у засобах масової інформації актуальних питань

розвитку музейної справи, світового досвіду музейного менеджменту, соціальної реклами; стимулювання на законодавчому рівні розвитку спонсорства, меценатства, створення благодійних фондів.

В Україні налічується 287 вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації. Вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації на початок 2016-2017 навчального року – 370, з них близько 4/5 – державні та 1/5 – приватні. За роки незалежності в Україні значно зросла кількість вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації. У 1990/1991 навчальному році вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації налічувалось 149. За 27 років незалежності ситуація кардинально змінилась. Станом на 2016/2017 навчальний рік вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації майже у 2 рази більше за аналогічний показник 1990/1991 навчального року. Слід відзначити поступове скорочення за роки незалежності України кількості вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації. За цей період відбулось скорочення вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації у 2 рази. Кількість випускників вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації має тенденцію до постійного зменшення та нині впала по відношенню до 1990/1991 навчального року у 3,3 рази. Кількість випускників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації мала тенденцію до збільшення, але з 2011 р. спостерігається протилежна картина у зв'язку із значними демографічними проблемами держави, тимчасовою окупацією території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя, проведенням антитерористичної операції. Нині складним залишається стан фінансування сфери освіти, недостатнім є рівень оплати праці освітян. Актуальною проблемою розвитку сучасної освіти виступає загрозлива демографічна ситуація в Україні, яка є визначальним чинником для забезпечення стабільного, ефективного та інноваційного розвитку держави.

Духовно-моральні чинники розвитку суспільства продовжують стрімко втрачати своє значення та свою вагу для більшості пересічних громадян України. З метою активізації дослідження соціальної безпеки та її соціально-культурних чинників доцільно внести зміни до Закону України "Про основи національної безпеки України". А саме, до переліку загроз національній безпеці України додати нові загрози соціальній безпеці в напрямі швидкої втрати державою соціально-культурного та духовно-морального потенціалу нації. До основних напрямів державної політики з питань національної безпеки у соціальній та гуманітарній сферах необхідно внести напрям з всебічного сприяння та стимулювання на державному рівні зміцненню фінансово-матеріальної бази суб'єктів культурно-мистецької інфраструктури до яких належать підприємства, заклади та установи бібліотечної, музейної, кінематографічної, театральної справи. У світовому співтоваристві нині переваги отримують держави, які дбають про розвиток свого господарства, що ба-

зується на знаннях і кваліфікації працівників. Саме тому, розвиток сфери культури є необхідною умовою відтворення людського потенціалу країни. Реалізація цілісного потенціалу особистості сприяє зміні трендів розвитку людського суспільства, коли визначальним стає імператив виживання людства. Людський потенціал країни, як сукупність фізичних і духовних сил її населення, що можуть бути використані для досягнення індивідуальних і суспільних цілей, є якісною характеристикою населення і визначається такими факторами, як рівень фізичного та психічного здоров'я, тривалість життя, рівень освіченості, трудової мотивації, матеріальних і духовних потреб, соціальної активності людей. У сучасному світі детермінанти конкурентоспроможності держав зміщуються в бік етичних та духовно-моральних орієнтирів. Культурний розвиток суспільства обумовлює мотиви досягнення цілей розвитку національних держав. Передача культурних, духовних, моральних цінностей стають головними цілями та завданнями національного відродження. Зміна ціннісних орієнтацій безпосередньо впливає на всю сукупність відносин у соціально-економічній системі суспільства. В процесі виявлення ціннісних орієнтацій, необхідно враховувати два основних параметри: ступінь усталеності структури ціннісних орієнтацій та зміст ціннісних орієнтацій. В залежності від того, які конкретні цінності входять в структуру ціннісних орієнтацій особистості, можна виявити, на які цілі в житті направлена діяльність людини. Вплив на формування відповідних ціннісних орієнтацій в суспільстві, завдяки своїм функціям, здійснює держава. Розвиток соціального партнерства та соціальної відповідальності бізнесу сприяє формуванню відповідних соціально-культурних потреб працівників. Розвиваючи та формуючи стійку парадигму соціальних орієнтирів та ціннісних орієнтацій суспільства, держава може отримати стійкий важіль для розвитку сфери культури. Концепція "Організаційна культура – Соціальна відповідальність – Соціально-культурна сфера – Соціальна безпека держави" розкриває безпосередній взаємозв'язок забезпечення національної безпеки держави, розвитку сфери культури і таких явищ, як соціальна відповідальність бізнесу та організаційна культура суб'єктів господарської діяльності. Саме тому на основі ціннісних орієнтацій, громадських моральних цінностей, необхідно будувати принципи організаційної культури всередині організації або підприємства, мотивувати адекватну політику соціальної відповідальності бізнесу, що буде сприяти економічному розвитку сфери культури.

Як показує сучасна світова практика, успішний розвиток країн світу неможливий без ефективного розвитку освіти. Освіта відтворює та нарощує інтелектуальний, духовний, економічний потенціал суспільства, вона є стратегічним ресурсом поліпшення добробуту, забезпечення національних інтересів, зміцнення авторитету та конкурентоспроможності держави на міжнародній арені. Вдосконалення методик виховної роботи в студентських

академічних групах вищих навчальних закладів повинно бути одним з найважливіших пріоритетів державного регулювання сфери освіти та опосередкованого впливу на економічний розвиток сфери культури. Організація інституту кураторства залишається у вищому навчальному закладі здебільшого другорядним завданням. Проводиться недостатньо заходів в напрямі морально-духовного виховання студентів, а контроль за виконанням кураторами своїх функції потребують ґрунтовного реформування та вдосконалення. З урахуванням сучасних тенденцій розвитку інституту кураторства в Україні, ситуація, що склалась з розвитком інституту кураторства потребує втручання з боку держави та залучення органів державної влади та місцевого самоврядування до розробки та впровадження загальнонаціональних програм розвитку духовно-морального та патріотичного виховання студентів вищих навчальних закладів. Робота куратора академічної групи в напрямі морально-духовного виховання студентів є базовою основою для підготовки майбутнього конкурентоспроможного фахівця.

Культура та освіта є стратегічним ресурсом поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення авторитету і конкурентоспроможності держави на міжнародній арені. Проблема підготовки фахівців та їх подальше працевлаштування є однією з актуальних проблем соціально-економічного розвитку суспільства. Вирішення проблеми працевлаштування молоді є важливою умовою економічного зростання, бо жодна подія в житті суспільства не відбувається без участі молоді. Молодь впливає на суспільні процеси, визначаючи майбутнє держави, використовуючи свою мобільність, гнучкість. Залучення молоді в суспільні процеси країни є одним з перспективних напрямів забезпечення повної зайнятості та досягнення потенційного рівня ВВП. Поліпшення становища молодіжної зайнятості можна досягти за допомогою: сприяння державою працевлаштуванню найменш конкурентоспроможної (лише з початковою освітою) молоді; використання для молоді гнучких графіків робочого часу; створення окремої біржі праці (або спеціальних відділів) саме для працевлаштування молоді; встановлення доплат до окладів молодим працівникам або встановлення пільгового оподаткування їх трудових доходів; включення до навчальних планів програм з обов'язкового стажування студентів старших курсів на підприємствах, в установах та організаціях для отримання випускниками практичного досвіду роботи; впровадження в навчальних планах середніх та вищих навчальних закладів курсів з методики пошуку роботи та факультативних занять з організації власної справи тощо.

З метою підвищення рівня ефективності управлінської діяльності керівників підприємств, організацій та установ сфери культури державної форми власності, враховуючи складне становище зазначених установ та прояви низької ефективності управлінсько-адміністративної діяльності їх керівників

пропонуємо внести зміни до "Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників", а саме: додати до функціональних обов'язків керівників театрів та музеїв обов'язок із залучення благодійницької допомоги та додаткових джерел фінансування на розвиток відповідних закладів культури; до кваліфікаційних вимог керівників національних, обласних, міських театрів, національних та обласних музеїв, національних та обласних бібліотек додати наявність наукових публікацій у наукових виданнях України та закордонних наукових виданнях з проблем розвитку сфери культури в Україні та закордоном; під післядипломною освітою для керівників національних, обласних, міських театрів, національних та обласних музеїв, національних та обласних бібліотек вважати отриману претендентом освіту не нижче рівня "спеціаліст" або "магістр" за спеціальністю "Менеджмент соціокультурної діяльності" або "Менеджмент", або "Публічне управління та адміністрування". Таким чином, керівнику необхідні певні моральні якості, вимогливість до себе та інших, особиста організованість, висока культура власної праці, вміння розподілити сили, об'єктивність і реалізм оцінки подій, здатність пристосовуватися до внутрішніх і зовнішніх змін. Керівник повинен уміти мотивувати себе та підлеглих, використовувати творчий підхід до вирішення проблем. Керівник повинен бути здатним орієнтувати співробітників, як на індивідуальну, так і колективну роботу. Ефективний керівник зобов'язаний приділяти особливу увагу ролі людських ресурсів, корпоративній культурі, стилю управління, мотивації працівників, взаємовідносин у колективі, самовдосконаленню, опануванню нових знань, умінь та навичок.

Однією з глибоких проблем економічного функціонування сфери культури є відсутність твердої залежності величини оплати праці від реальних зусиль працівника. Заробітна плата в сфері культури втрачає стимулюючу дію на працівника та потребує суттєвого реформування. З огляду на вдосконалення економічного розвитку сфери культури доцільним є встановлення підвищених доплат саме для працівників означеної сфери за стаж роботи. Також доцільним є встановлення доплат за безперервний стаж роботи в певній організації, установі. Премії сумісникам за вітчизняним законодавством не виплачуються. На нашу думку, дієвою буде зміна цієї норми. Доцільним є введення в дію норми закону, яка б передбачала нарахування та виплату заробітної плати раз на тиждень. Потребує ширшого впровадження гонорарна система оплати праці в закладах сфери театрального мистецтва, але не зменшуючи зв'язок грошової винагороди із колективними досягненнями, враховуючи, що основою театрального мистецтва є колективний творчо-виробничий процес.

Для поліпшення трудової ситуації у сфері культури, необхідно використовувати стимул для працівника – зовнішній подразник, та мотив – внутрішню психологічну причину, що визначає вибір напряму поведінки. Найбільш

бажаним стимулюючим фактором для робітників нині є розширення грошового стимулювання. Суттєве підвищення рівня посадових окладів, наразі, не виглядає реальним. Тому, з метою підвищення рівня стимулювання працівників сфери культури, збільшення їх доходів, залучення до процесу диверсифікації джерел фінансування, розвитку меценатства, спонсорства та з метою розширення попиту на їх продукцію доцільно використовувати систему регламентацій виплат грошової винагороди "Зарплата – Залучення" тим працівникам, які сприяють залученню додаткових коштів (наприклад, у вигляді спонсорської допомоги або меценатства). Для театральної організації основним мотивом працівників є реалізація своєї творчої особистості, можливість донести здобутки своєї творчості до широкого кола глядачів, суспільне визнання. Любов до своєї професії стає первинним фактором мотивації, який надихає людину з творчою природою до плідної праці. Мотивація, як внутрішня психологічна причина, яка спонукає до відповідного стилю поведінки індивіда, є дієвим важелем в управлінні театральною організацією. Серед двох способів мотивації: примушення (яке не забезпечує посиленої мотивації, бо людина обирає міру активності виходячи з мінімальної мети – захиститися від можливої неприємності; цей спосіб провокує агресію) та спонукання (яке дозволяє визвати могутню мотивацію до бажаних дій), на нашу думку, єдиним дієвим методом для працівників організацій сфери театрального мистецтва є метод спонукання. Таким чином, для працівників театральних організацій пріоритетним мотивуючим фактором є реалізація своєї творчої особистості, а найбільш ефективним стимулюючим важелем – матеріальні винагороди; пріоритетний вплив на їх діяльність мають мотиваційні чинники. Наслідками ефективної мотивації є зростання оборотних коштів, доходів та прибутків, розвиток творчого підходу, покращення якості продукції, активне впровадження в процес виробництва інновацій, підвищення працездатності працівників, зменшення відтоку кадрів, зміцнення співдружності в колективі, зростання позитивної репутації організації в суспільстві.

Театральне мистецтво історично вважається неприбутковою справою, і з цього виникає певна специфічність політики конкурентоспроможності закладів театрального мистецтва. Низький рівень оплати праці та практично повна відсутність рентабельності не дозволяють використовувати ці чинники заради зменшення ціни, захоплення додаткової частки ринку та підвищення конкурентоспроможності продукції суб'єктів сфери культури за ціною. Крім конкурентоспроможності за витратами важлива конкурентоспроможність підприємства (організації) за продукцією, що є, на нашу думку, для сучасних закладів сфери культури більш актуальним. Головним напрямом маркетингових досліджень сфери послуг є вивчення конкурентів. Напружена ситуація з наявністю обігових коштів та низьким рівнем фінансування зводять до мінімуму можливості додатково витрачати кошти на дослі-

дження ринку. Творча конкуренція залишається пріоритетним напрямом проведення політики конкурентоспроможності закладів театрального мистецтва. Популяризувати діяльність та продукцію суб'єктів сфери культури, збільшити їх доходи можливо за рахунок втілення системи заходів, які не передбачають залучення суттєвих фінансових ресурсів, що в ситуації їх обмеженості є важливою умовою реального впровадження запропонованих заходів. Серед них – заходи підготовчого характеру (проведення днів "відкритих дверей" для всіх бажаючих ознайомитись зі спектром пропонованих послуг; запрошення дітей шкільного віку та їх батьків до ознайомлення з організацією творчо-виробничого процесу; адресне звернення до глядачів з метою привернути увагу до театру або якоїсь події; організація зустрічей з представниками творчої та адміністративної частини; транслювання у вечірній час на спеціальному екрані, розташованому на будівлі закладу інформаційних роликів про роботу театру (уривків з вистав, зустрічей з читачами, частин експозицій); проведення відкритих обговорень постановок разом з глядачами; включення театральних установ, музеїв до екскурсійних маршрутів; договірне співробітництво з навчальними закладами; проведення розіграшів квитків серед відвідувачів) та заходи безпосереднього залучення додаткових доходів (формування при театрах, бібліотеках, музеях мистецьких секцій; надання послуг з організації свят; організація шкіл або кружків з репетиторства та акторської майстерності для різних верств населення; робота з індивідуальними замовниками; проведення екскурсій в приміщенні театру; створення та відвідування театральних музеїв; диверсифікація цін за регіональним, віковим, професійним, часовим, кількісним критеріями; реалізація підчас проведення заходів сувенірної продукції театру; надання в оренду театральних костюмів, бутафорії; впровадження елементів електронної комерції; надання послуг звукозапису; оренда приміщень театру у вихідні дні; організація в містах концентрації потенційних споживачів (торгівельні центри, банки, ресторани тощо) пересувних кас).

Складні і суперечливі процеси, що відбуваються в економічному житті країни під час становлення ринкових відносин, зумовлюють несприятливість загальних економічних умов перехідного періоду для здійснення розширеного фінансування діяльності як державних так і приватних театральних закладів. Завдання фінансового забезпечення роботи театрального колективу потребує формування ефективної економіко-фінансової стратегії розвитку театру, яка повинна відповідати творчій концепції колективу, сприяти її реалізації, бути реалістичною та адекватною об'єктивним умовам національної економіки. Серед розмаїття форм фінансування театральних установ, які склалися протягом багатовікової історії розвитку театрального мистецтва, доцільно виділити три основні моделі фінансового забезпечення діяльності творчих труп. Мова йде про наступні джерела фінансування установ теат-

рального мистецтва: за рахунок державних або загальногромадянських засобів; коштів приватних осіб чи підприємств; за рахунок самофінансування і самоокупності. Історія розвитку театрального мистецтва надає чимало прикладів організації роботи театральних колективів як на основі одного з названих джерел, так і на основі комбінованої моделі фінансово-матеріального забезпечення.

Удосконалення державного регулювання економічним розвитком сфери культури є необхідною та безальтернативною умовою формування в Україні ефективної системи національного господарства. Сприяючи розвиткові сфери культури, Україна має стати високорозвиненою, стабільною та процвітаючою державою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Alexander J.C. Mainstream and critical social theory / J.C. Alexander. – Sage, 2000. – 3328 p.

2. Baumol W. Performing arts: the economic dilemma: a study of problems common to theater, opera, music, and dance / W. Baumol, W. Bowen. – Kraus Reprint Co., 1978. – 582 p.

3. Benger R. The Approach to Development the Human Resources Intellectual Management System. Management Procedures [Electronic resource] / R. Benger, E. Antonova // International Journal "Information Theories & Applications". – Vol. 15. – 2008. – P. 158-166. – Access mode: http://www.foibg.com/ijita/vol15/ijita15-2-p09.pdf

4. Bourdieu P. Forms of Capital, The Sociology of Economic Life / P. Bourdieu. – P: Westview Press, 2001. – 344 p.

5. Canepa-Koch G. The Public Sphere and Cultural Rights: Culture as Action [Electronic resource] / G. Canepa-Koch. – Access mode: http://www.hemisphericinstitute.org

6. Charon J.M. Social problems / J.M. Charon. – Wadsworth: Thomson Learning, 2002. – 508 p.

7. Kotter J. The Leadership Factor / J. Kotter, 1988. – 161 p.

8. Leon-Guerrero A. Contemporary readings in social problems / A. Leon-Guerrero, K. Zentgraf. – Pine Forge Press, 2009. – 368 p.

9. Schmidt J.J. Social and cultural foundations of counseling and human services: Multiple Influences on Self-Concept Development / J.J. Schmidt. – Allyn and Bacon, 2006. – 274 p.

10. Абанкина Т. Многоканальное финансирование культуры и искусства: зарубежный опыт / Т. Абанкина // Журнал Новой экономической ассоциации. – М.: ОАО "Первая образцовая типография". – 2012. – №2. – С. 138-141.

11. Авдєєва І.М. Інноваційні комунікативні технології в роботі куратора академгрупи : навч. посібник // І.М. Авдєєва, І.М. Мельникова. – К.: ВД "Професіонал", 2007. – 304 с.

12. Автономов Ю. Эластичность спроса на исполнительское искусство по цене и доходу: основные результаты эмпирических исследований / Ю. Автономов // Журнал Новой экономической ассоциации. – М.: ОАО "Первая образцовая типография". – 2012. – №2(14). – С. 135-138.

13. Автономова Н. Бібліотеки в системі електронної комунікації / Н. Автономова // Наук. пр. Нац. б-ки України ім. В.І. Вернадського. – 2010. – Вип. 26. – С. 94-99.

14. Александрова А.Ю. Проблемы конкурентоспособности стран на мировом туристском рынке / А.Ю. Александрова // Конкурентоспособность в системе мирового хозяйства: пространственный анализ. – М.: Пресс-Соло, 2002. – С. 408-425.

15. Алфьорова З.І. Візуальне мистецтво кінця ХХ – початку ХХІ ст.: автореф. дис. … д-ра мистецтвознавства: спец. 26.00.01 / З.І. Алфьорова; ХДАК. – Х., 2008. – 40 с.

16. Амлінський Л. Бібліотечний комфорт: розкіш чи веління часу / Л. Амлінський // Бібл. вісн. – 2010. – №3. – С. 39-44.

17. Амоша О. Соціальна сфера України на шляху до майбутнього / О. Амоша // Економіка України. 9(562). – К.: Преса України, 2008. – С. 92-93.

18. Анатомія конкурентоспроможності в ХХІ столітті [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.academia.org.ua/?p=261

19. Андреев С.Н. Маркетинг в некоммерческой сфере: теоретический аспект [Электронный ресурс] / С.Н. Андреев // Маркетинг в России и за рубежом. – №4. – 2000. – Режим доступу: http:// www.cfin.ru/press/marketing/2000-4/02.shtml

20. Андреев С.Н. Маркетинг некоммерческих субъектов / С.Н. Андреев. – М.: Финпресс, 2002. – 320 с.

21. Андрійчук В. Глобалізація, інтеграція та економічна безпека України / В. Андрійчук // Політика і час. – 2004. – №9. – С. 61-71.

22. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг / пер. с англ. под. ред. С.К. Мордвина. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.

23. Астахова Н. Теория управления: учебник для академического бакалавриата / Н. Астахова, Г. Москвитин. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 375 с.

24. Афанасьєв В.Г. Научно-техническая революция, управление, образование. Учебное пособие / В.Г. Афанасьев – М.: Политиздат, 2002. – 431 с.

25. Байдала В. Сучасний стан та проблеми соціальної політики України / В. Байдала // Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія "Економічні науки". – Х.: ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 2001. – №12. – С. 406-410.

26. Бакуменко В.Д. Виявлення комплексу проблем державного управління процесами європейської та євроатлантичної інтеграції України, розробка пропозицій щодо вдосконалення системи державного управління цими процесами: наук.-досл. робота [Електронний ресурс] / В.Д. Бакуменко, Д.О. Безносенко. – К.: НАДУ при Президентові України; Центр навчання і досліджень з європейської та євроатлантичної інтеграції України. – 41 с. – Режим доступу: http://www.napa-eurostudies.org.ua/2-2.rtf

27. Балакірєва О. Вплив соціально-економічної нерівності на економічну поведінку населення України / О. Балакірєва, А. Ноур // Економіка України. – 2011. – №11. – С. 60-68.

28. Батістова О. Актуалізація ціннісного підходу в дослідженнях глобального господарства / О. Батістова // Соціальна економіка. – 2012. – № 1. – С. 151-157.

29. Батіщева О. Державне управління розвитком національної культури в умовах глобалізації: дис. … к. держ. упр.: спец. 25.00.01 / О. Батіщева. – Львів, 2007. – 227 с.

30. Баюра Д. Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління / Д. Баюра // Україна: аспекти праці. – 2009. – №1. – С. 21-25.

31. Бебик В.М. Національна освітня політика та проблеми входження України у світовий інтелектуальний простір. Навч. пос. / В.М. Бебик. – К.: МАУП, 2002. – 367 с.

32. Безгин И.Д. Организационные проблемы театра / И.Д. Безгин / Киевская консерватория им. П.И. Чайковського; ред. В.Н. Клещикова. – К.: Компас, 1993. – 423 с.

33. Безгін І.Д. Мистецтво і ринок: нариси / І.Д. Безгін. – К.: ВВП "Компас", 2005. – 544 с.

34. Безгін О.І. Система управління театральною справою: Історія організаційних форм (20-30 рр. ХХ ст.): навч. посіб. для студ. вищ. театр. закл. освіти України / О.І. Безгін. – К.: Компас, 2003. – 168 с.

35. Биструшкін Я. Українське соціокультурне середовище 80-90-х рр. ХХ століття як передумова комплексного театрального експерименту / Я. Биструшкін // Україна: від самобутності до соборності: зб. матеріалів всеукр. наук.-практ. конф. 22-23 травня 2008 р. – К.: ДАКККіМ, 2008. – С. 125-127.

36. Білик О. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності / О. Білик // Україна: аспекти праці. – 2009. – №1. – С. 43-46.

37. Близнюк В. Ринок праці України та ризики його функціонування / В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2008. – №1. – С. 121-135.

38. Бльок Н. Термінологія та понятійна характеристика трудової міграції населення в Україні / Н. Бльок // Митна справа, №2(98), 2015. – С. 118-124.

39. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор, Л.Г. Томіліна, І.В. Нестеренко / НАН України; Інститут економіки. – К., 2003. – 214 с.

40. Бойцов М.А. Реклама: культурный контекст / Т.Е. Гринберг (общ. ред.), М.В. Петрушко (общ. ред.). – М.: РИП-холдинг, 2004. – 186 с.

41. Ботвинова А. Духовность и гуманизм в открытом обществе (социально-философский анализ): дис. … доктора филос. наук: 09.00.11 / А. Ботвинова. – М., 2004. – 320 с.

42. Бохонкова Ю. Особистісні чинники соціально-психологічної адаптації першокурсників до умов вищих навчальних закладів: Дис ... канд. психол. Наук / Ю. Бохонкова. – Луганськ, 2005. – 207 с.

43. Броницький О. Сучасне суспільне відтворення і роль у ньому господарської культури / О. Броницький // Соціальна економіка. №1-2. – Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2008. – С. 66-79.

44. Бузмакова М. Социальная инфраструктура – важнейший фактор повышения эффективности национальной экономики / М. Бузмакова / Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2010. – №3(2). – С. 420-427.

45. Ванеев А. Конфликты в библиотеке: предупреждение и разрешение / А. Ванеев. – СПб.: Профессия, 2001. – 128 с.

46. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984. – 367 с.

47. Веревкин А. Музей в туристическом бизнесе: стратегия работы с сувенирной продукцией / А. Веревкин // Справочник руководителя учреждения культуры. – М., 2004. – №3. – С. 73-82.

48. Весельська Л.А. Соціальна безпека: проблема визначення / Л.А. Весельська // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія "Управління". Збірник наукових праць. – 2010. – №3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_gum/Nvamu_upravl/2010_3/49.pdf

49. Виховання молодого покоління на принципах християнської моралі в процесі духовного відродження України. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. Статті, доповіді, виступи. – Острог, 1998. – 444 с.

50. Виховна робота в закладах освіти України. Випуск II. Збірник нормативних документів та методичних рекомендацій. – К.: ІЗМН, 1997. – 120 с.

51. Виховна робота наставника академічної групи студентів вищого навчального закладу освіти: навч. посібник / М.І. Соловей, В.С. Демчук (уклад.). – К. : Вид. центр КДУ, 2000. – 68 с.

52. Вищі навчальні заклади [Електронний ресурс]. ? Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

53. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи: підручник за модульно-рейтинговою системою навчання для студентів магістратури / С.С. Вітвицька. – К. : Центр навч. літератури, 2006. – 384 с.

54. Волков Г. Три лика культуры / Г. Волков. – М.: Молодая гвардия, 1986. – 335 с.

55. Воробйова Г. Значення інфраструктури в сучасному процесі розвитку суспільства / Г. Воробйова // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. – 2009. – №3. – С. 10-14.

56. Востряков Л. Менеджеры культуры: стратегии выживания в рыночных условиях / Л. Востряков // Обсерватория культуры. – 2005. – №6. – С. 26-33.

57. Гава Ю. Освітні послуги в Україні: економічна природа і суперечності розвитку / Ю. Гава // НТІ. – 2011. – №1. – С. 16-19.

58. Гальчинський А. Економічна методологія. Логіка оновлення: курс лекцій / А. Гальчинський. – К.: АДЕФ-Україна, 2010. – 572 с.

59. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: монографія / Д. Лук'яненко, А. Поручник, А. Колот, Я. Столярчук, А. Кудінова, Є. Панченко; Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. – 2008 – 420 с.

60. Головатий Н. Глобализация как средство уничтожения национальных государств / Н. Головатий // Персонал. – 2004. – №12. – С. 58-64.

61. Головінов О.М. Соціальна політика та економічна безпека: моногр. / О.М. Головінов, М.Є. Горожанкіна, Л.Д. Дмитриченко, Л.А. Дмитриченко, Г.П. Жемчужнікова; Донец. держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М.Туган-Барановського. – Донецьк: Каштан, 2004. – 335 с.

62. Горожанкіна М.Є. Соціальний капітал суспільства в умовах трансформації економічної системи (питання теорії і методології): автореф. дис. ... д-ра екон. наук: спец. 08.00.01 / М.Є. Горожанкіна; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2008. – 32 с.

63. Господарський Кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

64. Григорьев Д.А. Моделирование спроса на товары, относимые к предметам роскоши: диссертация … кандидата экономических наук: спец. 08.00.13 / Д.А. Григорьев. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, 2008. – 146 с.

65. Гринберг Р. Экономическая социодинамика / Р. Гринберг, А. Рубинштейн. – М.: ИСЭ Пресс, 2000. – 274 с.

66. Гриценко О. Пророки, пірати, політика і публіка. Культурні індустрії й державна політика в сучасній Україні / О. Гриценко, В. Солодовник. – К.: "К.І.С.", 2003. – 168 с.

67. Гріневська С. Соціальна орієнтація економіки як економічна версія соціоекономіки / С. Гріневська // Український соціум. – 2012. – №1. – С. 141-151.

68. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. 4-те вид., оновлене / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2009. – 390 с.

69. Гуманітарна складова технічної освіти у ВНТУ. – Методичний довідник для студентів І-V курсів / Під. ред. Т. Буяльської та О. Зінько. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2006. – 126 с.

70. Гуманітарна сфера України: проблеми і шляхи формування / Б.М. Данилишин, С.І. Дорогунцов, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, С.І. Бандур, І.В. Черничко; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. – К., 2000. – 95 с.

71. Данилишин Б.М. Сфера та ринок послуг у контексті соціальної модифікації суспільства / Б.М. Данилишин, В.І. Куценко, Я.В. Остафійчук. – К.: ЗАТ "Ніч лава", 2005. – 328 с.

72. Державна національна програма "Освіта" (Україна XXI століття). – К.: Райдуга, 1994. – 61 с.

73. Державне регулювання економіки: навч. посібник / С.М. Чистов, А.Є. Никифоров, Т.Ф. Куценко та ін. – К.: КНЕУ, 2000. – 316 с.

74. Державне регулювання туристичної галузі України: монографія / С. Домбровська, О. Білотіл, А. Помаза-Пономаренко. – Х.: НУЦЗУ, 2016. – 196 с.

75. Державне та регіональне управління в соціальній сфері: монографія / [А.О. Дєгтяр та ін.]; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. А.О. Дєгтяра. – Харків: С.А.М., 2015. – 551 с.

76. Державний комітет статистики "Статистичний щорічник України за 2009 рік" / за редакцією О.Г. Осауленка. – К.: "Інформаційно-аналітичне агентство", 2010. – 567 с.

77. Детермінанти соціально-економічної нерівності в сучасній Україні: монографія / О.М. Балакірєва, В.А. Головенько, Д.А. Дмитрук, О.В. Карнаухова, Р.Я. Левін, В.І. Місютіна, А.М. Ноур, Ю.В. Середа, С.М. Черненко, О.П. Шестаковський; НАН України, Ін-т економіки та прогнозування. – К., 2011. – 591 с.

78. Дєгтяр А.О. Державне та регіональне управління в соціальній сфері: монографія / [А. О. Дєгтяр та ін.]; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. А.О. Дєгтяра. – Харків: С.А.М., 2015. – 551 с.

79. Діяльність Міжнародної організації праці: навч. посіб. / [Ю.Д. Древаль та ін. ; за заг. ред. Ю.Д. Древаля]; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків: ХНАДУ, 2015. – 184 с.

80. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS3690.html

81. Домбровська С.М. Теоретичні засади державного регулювання в сфері вищої освіти в умовах соціальних трансформації: дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.02 / С.М. Домбровська; Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2012. – 369 арк.

82. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. Колот, Г. Куліков, О. Поплавська, Л. Щетініна, В. Блізнюк, Г. Монастирська; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". – К., 2008. – 274 с.

83. Доходи населення та заробітна плата [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

84. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Уч. пос. / П.Ф. Друкер. – М.: Издательский дом "Вильямс", 2000. – 272 с.

85. Дутчак Г. Державна політика в Україні у галузі театрального мистецтва (1917-2000 рр.): дис. … канд. іст. наук: спец. 07.00.01 / Г. Дутчак. – Національний педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова – К., 2004. – 263 с.

86. Дымникова А.И. Управление некоммерческими организациями культуры в рыночной экономике: диссертация … доктора экономических наук: спец. 08.00.05 / А. Дымникова. – СПб., 2001. – 337 с.

87. Економічні та гуманітарні напрями розвитку соціальної інфраструктури / за наук. ред. В. Новікова; Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. – Київ, 2011. – 511 с.

88. Євтух М.Б. Проблеми виховання молоді в світлі християнського вчення / М.Б. Євтух // Вісник православної педагогіки. – 2008. – № 1. – С. 10-12.

89. Желай О. Інфотворча складова бібліотечного сервісу: стан та перспективи / О. Желай // Наук. пр. Нац. б-ки України ім. В.І. Вернадського. – 2010. – Вип. 26. – С. 135-143.

90. Живко З.Б. Забезпечення соціально-економічної безпеки в умовах інформаційного суспільства / З.Б. Живко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №6(96). – С. 20-28.

91. Жулинський М. Заяви про себе культурою / М. Жулинський. – К.: Генеза, 2001. – 680 с.

92. Завалишина Д. Полисистемный подход к исследованию решения мыслительных задач / Д. Завалишина // Психологический журнал. – 1995. – Т.16. – №6. – С. 32-41.

93. Задихайло О.А. Організація управління культурою в Україні (адміністративно-управлінський аспект): автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07 / О.А. Задихайло; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2006. – 19 с.

94. Задорожний Г.В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства / Г.В. Задорожний, О.В. Коврига, В.В. Смоловик. – Х.: Харківський ін-т бізнесу і менеджменту, 2000. – 192 с.

95. Задорожный Г. Ценностная конкурентоспособность как новая стадия международной конкуренции / Г. Задорожный, А. Москвина // Соціальна економіка: Науковий журнал. №1 / Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. – Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. – С. 106-133.

96. Зайнятість молоді [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua

97. Зайченко І.В. Педагогіка: навчальний посібник / І.В. Зайченко. – К.: Освіта України, КНТ, 2008. – 528 с.

98. Заклади культури, мистецтва, фізкультури та спорту України у 2010 році: Статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. – К.: Держаналітінформ, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

99. Закон "Про Український культурний фонд" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

100. Закон України "Про бібліотеки і бібліотечну справу" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

101. Закон України "Про благодійництво та благодійні організації" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

102. Закон України "Про вищу освіту" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

103. Закон України "Про господарські товариства" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

104. Закон України "Про державний бюджет на 2008 рік" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

105. Закон України "Про державний бюджет на 2017 рік" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

106. Закон України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

107. Закон України "Про загальнодержавну програму розвитку кіноіндустрії на 2003-2007 роки" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

108. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

109. Закон України "Про зайнятість населення" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

110. Закон України "Про інвестиційну діяльність" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

111. Закон України "Про кінематографію" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

112. Закон України "Про культуру" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

113. Закон України "Про музеї та музейну справу" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

114. Закон України "Про об'єднання громадян" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

115. Закон України "Про оплату праці" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

116. Закон України "Про освіту" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

117. Закон України "Про основи національної безпеки України" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

118. Закон України "Про професійних творчих працівників та творчі спілки" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

119. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

120. Закон України "Про театри і театральну справу" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

121. Заяць Т.А. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку / Т.А. Заяць, В.Л. Жаховська /

НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України / Б.М. Данилишин (ред.). – К.: Фенікс, 2008. – 310 с.

122. Иванов Г.П. Экономика культуры / Г.П. Иванов, М.А. Шустров. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 184 с.

123. Игнатьева Е.Л. Экономика культуры / Е.Л. Игнатьева. – М.: ГИТИС, 2009. – 284 с.

124. Іванова Н. Збереження і розвиток трудового потенціалу України / Н. Іванова // Соціальний захист. – 2007. – №10. – С. 12-13.

125. Іванченко Н. Музейна політика держави / Н. Іванченко // Музеї України. – №1. – 2011. – С. 3.

126. Ільганаєва В. Резерви розвитку бібліотек: питання та відповіді [Електронний ресурс] / В. Ільганаєва // Бібліотечний форум України. – 2005. – №4. – Режим доступу: http://www.idea.com.ua

127. Ісаєнко О.О. Інформаційні бібліотечні технології інформаційного обслуговування: монографія / О.О. Ісаєнко; НАН України, Нац. б-ка України ім. В.І. Вернадського. – К., 2011. – 157 с.

128. Каранец С. Экономические отношения в социально-культурной сфере / С. Каранец; экон. фак. С.-Петерб. гос. ун-та. – СПб.: ОЦЭиМ, 2005. – 203 с.

129. Карпов А.В. Художественный рынок: вопросы теории, истории, методологии / А.В. Карпов. – СПб.: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2004. – 232 с.

130. Квартальнов В.А. Туризм: учебник / В.А. Квартальнов. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 320 с.

131. Киселева Т. Социально-культурная деятельность: учебник / Т. Киселева, Ю. Красильников / Моск. гос. университет культуры и искусства. – М.: МГУКИ, 2004. – 539 с.

132. Класифікація видів економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

133. Климко С.Г. Розвиток наукових поглядів на економічну сутність та особливості людського капіталу: навчальний посібник / С.Г. Климко – К.: Економіка управління, 2008. – 314 с.

134. Кловак Г. Основи педагогічних досліджень: Навчальний посібник для вищих педагогічних навчальних закладів / Г. Кловак. – Чернігів.: Чернігівський державний центр науково-технічної і економічної інформації, 2003. – 260 с.

135. Ключко Ю. Розвиток соціально-культурної сфери України в умовах ринкових відносин: пошук нових моделей / Ю. Ключко. – К.: Нац. парл. б-ка України, 2003. – 28 с.

136. Ковальчук В.Г. Державне управління соціально-економічним розвитком регіону: [монографія] / В.Г. Ковальчук; Нац. акад. держ. упр. при

Президентові України, Харк. регіон. ін-т держ. упр. – Х.: Золоті сторінки, 2013. – 293 с.

137. Коготков Д.Я. Библиографическая деятельность библиотеки: организация, управление, технология: учебник / Д.Я. Коготков; научн. ред. д-р пед. наук Г.В. Михеева; под общ. ред. д-ра пед. наук О.П. Коршунова. – СПб.: Профессия, 2005. – 304 с.

138. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

139. Колбер Ф. Маркетинг у сфері культури та мистецтв / Ф. Колбер, Ж. Нантель, С. Білодо, Дж.Р. Денніс / пер. з англ. С. Яринича. – Львів: Кальварія, 2004. – 240 с.

140. Колот А. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. Колот; Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. – К., 2010. – 252 с.

141. Колот А. Усиление асимметрии в социально-трудовой сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию [Электронный ресурс] / А. Колот // Вопросы политической экономии. – 2012. – №3(4). – С. 143-155. – Режим доступа: http://vopoliteco.ucoz.com/g/index.htm

142. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

143. Корнієнко В.В. Театральний менеджмент: методика прокату репертуару драматичного театру / В.В. Корнієнко. – К., 2005. – 60 с.

144. Костенко О. Культура і закон – у протидії злу / О. Костенко. – Київ: Атіка. – 2008. – 352 с.

145. Красняков Є. Державна політика в галузі освіти України: уроки та перспективи розвитку [Електронний ресурс] / Є. Красняков. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua

146. Красняков Є. Формування державної політики в галузі освіти України на загальнодержавному рівні / Є. Красняков // Вісник державної служби України. – 2010. – №3. – С. 19-24.

147. Кремень В. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Кремень. – К.: Грамота, 2005. – 448 с.

148. Кривега К.В. Туристична інфраструктура в Україні: стан та перспективи / К.В. Кривега // Економічний Вісник національного гірничого університету. – 2005. – №1. – С. 28-33.

149. Крушельницька О. Методологія та організація наукових досліджень: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2003. – 192 с.

150. Кузьмук О. Роль музеїв у соціокультурному та економічному житті країни: зарубіжний досвід [Електронний ресурс] / О. Кузьмук. – Режим доступу: http://old.niss.gov.ua/Monitor/January2010/04.htm

151. Кузьмук О. Стан та шляхи модернізації музейного менеджменту в Україні [Електронний ресурс] / О. Кузьмук. – Режим доступу: http://old.niss.gov.ua/Monitor/oktober08/2.htm

152. Куклін О. Освіта як соціальна система: економічні аспекти функціонування / О. Куклін // Філос. освіти. – 2009. – №1/2. – С. 156-173.

153. Культура [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

154. Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): монографія / В.І. Куценко / за наук. ред. Б.М. Данилишина, чл.-кор. НАН України. – Ніжин: ТОВ "Видавництво "Аспект-Поліграф", 2008. – 818 с.

155. Кучерук С.С. Механізми реалізації соціальної безпеки в Україні / С.С. Кучерук // Університетські наукові записки: науковий часопис / Хмельницький університет управління та права. – 2007. – 4(24). – С. 438-444.

156. Левін П. Економічний механізм реалізації соціальної політики: інфраструктурний підхід: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: спец. 08.00.07 / П. Левін; НАН України; Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. – К., 2011. – 36 с.

157. Левін П. Економічний механізм соціальної інфраструктури: стан і перспективи розвитку: моногр. / П. Левін; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. – К., 2008. – 313 с.

158. Ленглі С. Театральний менеджмент і продюсерство. Американський досвід / С. Ленглі / переклад з англ. за ред. І.Д. Безгіна. – К.: ВВП "Компас", 2000. – 640 с.

159. Лисовский В.Т. Динамика социальных изменений / В.Т. Лисовский // Социс. – 1998. – №5. – С. 98-104.

160. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист: Навч. пос. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. – К.: Основи, 2004. – 491 с.

161. Лісогор Л. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації / Л. Лісогор; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – К., 2005. – 168 с.

162. Лорд Б. Менеджмент в музейном деле: учебное пособие / Б. Лорд, Г. Лорд / пер. с англ.Е. Гусинского и Ю. Турчаниновой. Под ред. А. Голубовского. – М.: Логос, 2002. – 256 с.

163. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / В. Антонюк, О. Амоша, Л. Мельцер, С. Гріневська, С. Смерічевська; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 307 с.

164. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія / О. Новікова, О. Амоша, В. Антонюк, І. Качалова, Н. Власенко; Ін-т економіки пром-сті НАН України. – Донецьк, 2008. – 468 с.

165. Мазепа К. Механізми державного регулювання процесу соціальної інтеграції випускників вищих навчальних закладів на ринку праці України / К. Мазепа // Наукові праці. Державне управління, №214(2013). – С. 82-87.

166. Майєр Дж. Міжнародне середовище бізнесу: конкуренція та регулювання у глобальній економіці / Дж. Майєр / пер. з англ. Д. Олесневича. – К.: Либідь, 2002. – 703 с.

167. Макроекономічні показники [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

168. Малиновський В. Формування концептуальних засад культурної політики України на сучасному етапі державного будівництва / В. Малиновський // Зб. наук. праць Української Академії державного управління при Президентові України. – К.: УАДУ, 2002. – Вип. 1. – С. 159-164.

169. Малишева О.В. Державне управління сферою туризму та охороною культурної спадщини (регіональний аспект): дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / О.В. Малишева; Національна академія держ. управління при Президентові України. Харківський регіональний ін-т держ. управління. – Х., 2007. – 183 арк.

170. Малімон В.І. Культурна політика держави як чинник реформування суспільства: автореф. дис. … канд. наук з держ. управління: спец. 25.00.02 / В.І. Малімон. – Івано-Франківськ, 2011. – 20 с.

171. Марков А.П. Основы социокультурного проектирования. Учебное пособие / А.П. Марков, Г.М. Бирженюк. – СПб., 1997. – 270 с.

172. Мартинов М. Організаційно-правові засади управління юридичною освітою в Україні: дис. … канд. юр. наук: 12.00.07 / М. Мартинов. – Запоріжжя, 2012. – 251 с.

173. Матецкая М. Концепция отрасли культуры в научных исследованиях: обзор основних подходов и методик / М. Матецкая // Журнал Новой экономической ассоциации. – М.: ОАО "Первая образцовая типография". – 2012. – №2(14). – С. 128-131.

174. Медведєва І.М. Розвиток музейно-педагогічної діяльності: навч. посіб. / І.М. Медведєва; Донб. держ. машинобуд. акад. – Краматорськ, 2009. – 60 с.

175. Мельниченко О.А. Державна політика щодо підвищення рівня та якості життя населення: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.02 / О.А. Мельниченко; Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2010. – 36 с.

176. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, Н. Альберт, Ф. Хедоури. – М., 2005. – 779 с.

177. Мирвода С.І. Удосконалення державного управління соціально-культурною сферою в умовах розвитку корпоративної відповідальності: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / С.І. Мирвода; Акад. муніцип. упр. – Київ, 2015. – 20 с.

178. Миронюк Н. Основні наукові підходи і напрями суспільно-географічного вивчення культурної сфери / Н. Миронюк // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. Географічні науки. – Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки. – 2011. – №18. – С. 75-80.

179. Міністерство культури України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mincult.kmu.gov.ua/mincult/uk/index

180. Мініч І.М. Соціальні чинники і функції інфраструктури туризму: соціологічний аналіз: автореф. дис. … канд. соціол. наук: спец. 22.00.04 / І.М. Мініч / НАН України. Ін-т соціології. – К., 2002. – 18 с.

181. Моисеев Н.Н. Судьба цивилизации. Путь разума / Н.Н. Моисеев. – М.: Яз. рус. культуры, 2000. – 223 с.

182. Мокін Б.І. Математичні моделі в системах управління ефективністю діяльності професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів: монографія / Б.І. Мокін, Ю.В. Мокіна. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2008. – 112 с.

183. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / за ред. Е. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.

184. Моль А. Социодинамика культуры / А. Моль / предисл. Б. Бирюкова. – М.: Издательство ЛКИ, 2008. – 416 с.

185. Морально-духовне виховання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sl-liseym.at.ua/oleg/moralno-dukhovne_vijikhovannja_licejistiv.pdf

186. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг. Навч. посіб. / О.Б. Моргулець. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.

187. Мороз В.М. Державне управління розвитком трудового потенціалу України: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.02 / В.М. Мороз; Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2013. – 40 с.

188. Морозова Е.Я. Экономика и организация предприятий социально-культурной сферы / Е.Я. Морозова. – СПб.: Михайлов, 2002. – 317 с.

189. Морозова О. Економічний механізм регулювання ринку праці молодих спеціалістів в Україні: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук: спец. 08.02.03 / О. Морозова; Наук.-дослід. екон. ін-т М-ва економіки та з питань європ. інтегр. України. – 2002, – 18 с.

190. Москвіна А. Національні конкурентні переваги та особливості їх реалізації в транзитивній економіці: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.01.01 / А. Москвіна / Харківський національний ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2004. – 225 с.

191. Мотивация персонала. Украинский и мировой опыт [Электронный документ]. – Режим доступа: http://www.hr-ua.com/articles/1514

192. Мочерний С.В. Сфера послуг / С.В. Мочерний // Економічна енциклопедія у трьох томах. Том 3. – К.: Видавничий центр "Академія", Тернопіль: Академія народного господарства, 2002. – 678 с.

193. Мошенский А. К вопросу о государственной культурной политике / А. Мошенский // Ориентиры культурной политики: инф. сб. – М.: ГИВЦ МК РФ, 2004. – №11. – С. 3-14.

194. Наказ Міністерства культури і туризму України "Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

195. Наказ МОН України №450 від 07.08.2002 "Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

196. Населення України. Народжуваність в Україні у контексті суспільно-трансформаційних процесів: монографія / Е.М. Лібанова, С.Ю. Аксьонова, В.Г. Бялковська, Н.Я. Жилка, О.О. Коломієць; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, Держ. ком. статистики України. – К.: АДЕФ-Україна, 2008. – 288 с.

197. Населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

198. Наумова С. Экономика и предпринимательство в социально-культурном сервисе и туризме. Учебное пособие / С. Наумова. – Томск: Издательство Томского политехнического университета, 2003. – 127 с.

199. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf

200. Національний звіт про культурну політику в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mincult.kmu.gov.ua

201. Немчук О. Про доцільність інноваційних змін в механізмах державного управління розвитком і діяльністю українського мистецько-культурного середовища / О. Немчук // Управлінські інновації: теорія та практика. Матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конференції (м. Тернопіль, 10-12 травня 2011 року). – Тернопіль: ТНЕУ, 2011. – С. 122-124.

202. Необхідність державного регулювання розвитку культури та мистецтва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://agroua.net/economics/documents

203. Нємцов В.Д. Менеджмент організацій: навч. посібник / В.Д. Нємцов, Л.Є. Довгань, Г.Ф. Сініок. – К.: ТОВ "УВПК", "ЕксОб", 2000. – 392 с.

204. Нова педагогіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.novapedahohika.com/noloms-131-3.html

205. Новаторов В.Е. Маркетинг в социально-культурной сфере / В.Е. Новаторов. – Омск: Омич, 2000. – 288 с.

206. Новикова В.І. Ресурсно-рекреаційний потенціал Черкаської області: суспільно-географічна оцінка для рекреаційної діяльності / В.І. Но-

викова // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені М. Коцюбинського. Серія: Географія. – 2007. – Вип. 13. – С. 162-170.

207. Новіков В. Організація і розвиток соціальної сфери. (Зарубіжний і вітчизняний досвід) / В. Новіков; НАН України. Ін-т економіки. – К., 2000. – 246 с.

208. Одінцова Г.С. Теорія і історія державного управління: опорний конспект лекцій і метод. вказівки до проведення практичних занять / Г.С. Одінцова, Н.М. Мельтюхова. – Х.: УАДУ (ХФ), 2001. – 136 с.

209. Окладникова А. Исследование востребованности театральных услуг молодежной аудиторией / А. Окладникова, Н. Тубцова // Маркетинг в России и за рубежом. – №3(65). – 2008. – С. 8-20.

210. Онищенко О. Внесок Інформаційно-бібліотечної ради НАН України у розбудову академічної науково-інформаційної системи / О. Онищенко, Г. Солоіденко, А. Свобода // Бібл. вісн. – 2011. – №2. – С. 34-42.

211. Оприлюднення експрес-випусків Держстату у 2012 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

212. Освіта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

213. Осипова Г.М. Удосконалення механізмів державного регулювання соціально-культурної сфери: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Г.М. Осипова; Донец. держ. ун-т упр. – Донецьк, 2012. – 20 с.

214. Основи законодавства України про культуру [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.nau.ua

215. Основні проблеми економіки розвитку: пер. з англ. / А. Філіпенко, В. Геєць, І. Крючкова, Е. Ліанова, В. Опарін, В. Федорова. – К.: Либідь, 2003. – 684 с.

216. Остафійчук Я.В. Потенціал сфери послуг у стимулюванні розвитку регіонів шляхом формування міжрегіональних науково-освітньо-виробничих кластерів з урахуванням принципу поляризованого просторового розвитку / Я.В. Остафійчук // Національне господарство України: теорія та практика управління: зб. наук. праць. – Вип. 84. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2009. – С. 86-91.

217. Павлов О. Концептуальні засади розвитку соціальної сфери села в умовах його реформування / О. Павлов // Статистика України. – 2005. – №3. – С. 77-80.

218. Паламарчук М. Економічна і соціальна географія України з основами теорії: посібник для викладачів економічних і географічних факультетів вузів, наукових працівників, аспірантів / М. Паламарчук, О. Паламарчук. – К.: Знання, 1998. – 416 с.

219. Панченко В.В. Реалізація державної політики у сфері культури України: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / В.В. Панченко; Акад. муніцип. упр. – Київ, 2015. – 20 с.

220. Панченко М. Соціальна сфера і соціальна політика та їх співвідношення в аспекті державного управління соціальною сферою [Електронний ресурс] / М. Панченко // Актуальні проблеми державного управління. Збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління. – 2009. – №2. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Apdu_o

221. Пасмор Ю.В. Бібліотечно-інформаційне забезпечення правової науки в Україні: напрями консолідації: автореф. дис. … канд. наук із соц. комунікацій: спец. 27.00.03 / Ю.В. Пасмор; Харк. держ. акад. культури. – Х., 2011. – 20 с.

222. Пашков В.М. Господарсько-правові аспекти забезпечення охорони здоров'я як соціальної домінанти національної безпеки [Електронний ресурс] / В.М. Пашков – Режим доступу www.apteka.ua/archives/591/25280.html

223. Петрова С. Социальные потребности как фактор динамики культурних процессов: диссертация … кандидата культурологи: спец. 24.00.01 / С. Петрова. – ФГБОУ ВПО "Кемеровский государственный университет культуры и искусств", 2011. – 180 с.

224. Пирожков С. Концептуальні підходи до формування системи національної безпеки України / С. Пирожков // Стратегічна панорама. – 2003. – №1. – С. 93-106.

225. Податковий Кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

226. Помпеев Ю.А. История и философия отечественного предпринимательства / Ю.А. Помпеев. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет культуры и искусств, 2002. – 272 с.

227. Помпеев Ю.А. Экономика социально-культурной сферы: учеб. пособие / Ю.А. Помпеев. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет культуры и искусств, 2003. – 96 с.

228. Поплавський М.М. Менеджер культури: підручник для студ. вузів культури та мистецтв / М.М. Поплавський. – К.: МП "Леся", 1996. – 416 с.

229. Порохнявий Ю.Б. Соціальна безпека / Ю.Б. Порохнявий, О.О. Давидюк, Л.І. Ільчук / Центр перспективних соціальних досліджень Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cpsr.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=13:2010-06-10-20-38-03&catid=16:2010-06-10-20-23-45&Itemid=23

230. Постанова Кабінету Міністрів України "Порядок виплати доплати за вислугу років професійним творчим працівникам театрів державної та комунальної форми власності" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

231. Постанова Кабінету міністрів України "Про затвердження Тимчасового положення про мінімальні ставки гонорару та авторської винагоро-

ди за фільми, що створюються за державним замовленням на кіностудіях України" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

232. Постанова Кабінету міністрів України "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

233. Приходько Г.В. Трансформація організаційних форм культурно-мистецької сфери України в роки незалежності / Г.В. Приходько // Вісник ХДАК. Вип. 17. / Харківська державна академія культури. – Х.: ХДАК, 2006. – С. 10-26.

234. Продукт організацій соціально-культурної сфери [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://agroua.net/economics/documents/category-6/doc-15

235. Проект "Концепції державної цільової національно-культурної програми розвитку культури і мистецтва на період до 2017 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mincult.kmu.gov.ua

236. Проект державного бюджету на 2017 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.kmu.gov.ua

237. Проект Закону "Про систему державної підтримки кінематографії" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua

238. Пуцентейло П.Р. Економіка і організація туристично-готельного підприємництва Навчальний посібник / П.Р. Пуцентейло. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.

239. Пучкова Е. Маркетинг в сфере театрального искусства [Электронный ресурс] / Е. Пучкова // Маркетинг в России и за рубежом. – 1998. – №1. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/press/marketing/1998-1/09.shtml

240. Рейсс, Алвін Г. Кеш ін! Як залучати кошти для мистецтва та просувати його в суспільстві / Переклад з англ. за редакцією І.Д. Безгіна. – К.: "Експрес-Поліграф", 2010. – 292 с.

241. Рейтинг топ-20 українських вищих навчальних закладів у рейтингу Webometrics 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.euroosvita.net

242. Рейтинг топ-6 українських вищих навчальних закладів у рейтингу World University Rankings 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.euroosvita.net

243. Реклама в газеті (журналі) [Електронний ресурс]. ? Режим доступу: http://reklama-ua.info/index.php?l=2&c=36

244. Робота кураторів академічних груп / Т. Буяльська, М. Прищак, Л. Мацко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://posibnyky.vntu.edu.ua/r_k/

245. Розробка проектів нормативних актів у сфері культури та мистецтва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.culturalstudies.in.ua/zv_2009-11.php

246. Романенко Ю. Як Україні позбутися пам'ятників і музеїв [Електронний ресурс] / Ю. Романенко // Главред. – 25.04.08. – Режим доступу: http://ua.glavred.info/archive/2008/04/25/164750-1.html

247. Ромат Е.В. Реклама: учебник для студентов специальности "Маркетинг". – 3-е изд., перераб. и доп. / Е.В. Ромат. – Киев; Харьков: НВФ "Студцентр", 2000. – 480 с.

248. Росситер Дж.Р. Реклама и продвижение товаров: пер. с англ. / под ред. Л.А. Волковой. – СПб: Питер, 2001. – 656 с.

249. Рубинштейн А. Вступительная заметка / А. Рубинштейн // Журнал Новой экономической ассоциации. – М.: ОАО "Первая образцовая типография". – 2012. – №2(14). – С. 126-127.

250. Рубинштейн А. К теории рынков опекаемых благ. Опекаемые блага и их место в экономической теории / А. Рубинштейн // Общественные науки и современность. – 2009. – №1. – С. 139-153.

251. Рубинштейн А. Тенденции и закономерности потребления услуг организаций исполнительских искусств / А. Рубинштейн // Журнал Новой экономической ассоциации. – М.: ОАО "Первая образцовая типография". – 2012. – №2(14). – С. 158-164.

252. Рубинштейн А.Я. Опекаемые блага в сфере культуры: признаки и последствия "болезни цен". – М.: Институт экономики РАН, 2012. – 78 с.

253. Рубинштейн А.Я. Экономика культуры / А.Я. Рубинштейн. – М.: Слово, 2005. – 607 с.

254. Руденко С.Б. Музейна пам'ятка: соціокультурна сутність та місце в системі історико-культурних цінностей: автореф. дис. … канд. культурології: спец. 26.00.01 / С.Б. Руденко; Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. – К., 2011. – 16 с.

255. Рудніцька Р.М. Механізми державного управління: сутність і зміст / Р.М. Рудніцька, О.Г. Сидорчук, О.М. Стельмах; за наук. ред. М.Д. Лесечка, А.О. Чемериса. – Львів: ЛІДУ НАДУ, 2005. – 28 с.

256. Рыбаков Ф. Экономика культуры: учебное пособие / Под. ред. Ф. Рыбакова / ЛГИК имени Н.К. Крупской. – СПб., 1992. – 76 с.

257. Салухіна Н., Язвінська О. Стандартизація та сертифікація товарів і послуг. Підручник / Н. Салухіна, О. Язвінська. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 336 с.

258. Семашко О. Соціокультурні виміри сучасного кінопроцесу в Україні [Електронний ресурс] / О. Семашко // Кіно театр. – 2003. – №4. – Режим доступу: http://www.ktm.ukma.kiev.ua

259. Середньомісячна заробітна плата в Україні за видами економічної діяльності станом на грудень 2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

260. Синякевич І. Земна цивілізація в двадцять першому столітті: економічні, екологічні, соціальні та духовні проблеми розвитку / І. Синякевич /

/ Наукові праці Лісівничої Академії наук України: Збірник наукових праць. – Львів: РВВНЛТУ України. – 2010. – №8. – С. 18-21.

261. Скляр Г.П. Розвиток соціального капіталу сфери споживної кооперації на засадах моральності та економності / Г.П. Скляр // Вісник Полтавської державної аграрної академії. – 2004. – №4. – С. 112-114.

262. Слєпак С. Державне регулювання діяльності суб'єктів кінематографії в Україні / С. Слєпак // Ефективність державного управління: Зб. наук. Праць. – 2014. – С. 510-517.

263. Смирнов С.Н. Социальная политика: учебное пособие / С.Н. Смирнов, Т.Ю. Сидорина. – М.: Издательский дом ГУ – ВШЭ, 2004. – 432 с.

264. Соколова И.М.. Методы исследования адаптации студентов / И.М. Соколова. – Харьков, 2001. – 276 с.

265. Соловяненко Д. Академічні бібліотеки у новому соціотехнічному вимірі. Ч. 4. Сучасний рівень дискурсу академічного бібліотекознавства та поступ е-науки / Д. Соловяненко // Бібл. вісн. – 2011. – №1. – С. 8-24.

266. Сорокин П. Социальная и культурная динамика: Исследование изменений в больших системах искусства, истины, этики, права и общественных отношений / П. Сорокин. – СПб.: Издательство Русского Христианского гуманитарного Института, 2000. – 1054 с.

267. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / А. Колот, О. Грішнова, О. Герасименко; МОНМС України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". – К., 2010. – 348 с.

268. Соціальна безпека: теорія та українська практика: моногр. / І. Гнибіденко, А. Колот, О. Новікова, В. Новіков, Б. Пасхавер; Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. – К., 2006. – 291 с.

269. Соціальна держава: український вибір / [ред. В.А. Гошовської] / вид. друге. – К.: ЦПСД, 2007. – 337 с.

270. Соціальна економіка: навч. посібник / О.О. Бєляєв, М.І. Диба, В.І. Кириленко, О.М. Комяков, О.В. Сінельник / Київський національний економічний університет. – К.:КНЕУ, 2005. – 196 с.

271. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання: монографія / О. Новікова, С. Гріневська, Л. Шамілева; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2009. – 220 с.

272. Соціальна політика та економічна безпека / О.М. Головінов [та ін.]; заг. ред. Є.І. Крихтін; Донецький держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк: Каштан, 2004. – 335 с.

273. Соціальне партнерство і державна політика: від теорії до практики демократизації державного управління: монографія / В.М. Мартиненко, О.М. Крутій, А.В. Стойка, О.В. Тинкован, С.Л. Кирій / Національна академія держ. управління при Президентові України; Харківський національний ін.-т держ. управління. – Х.: Магістр, 2009. – 251 с.

274. Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання: монографія / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Ю.С. Залознова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2014. – 478 с.

275. Стадник В.В. Менеджмент: посібник / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – К.: Академвидав, 2003. – 464 с.

276. Станиславский К.С. Статьи, речи, беседы, письма. – М., 1953. – 449 с.

277. Сумець О.М. Оцінка конкурентоспроможності сучасного промислового підприємства. навч.-практ. посіб. для студентів економ. спец. / О.М. Сумець, О.Є. Сомова, Є.Ф. Пєліхов. – К.: Професіонал, 2007. – 208 с.

278. Тамашевич В.Н. Оценка конкурентоспособности экономики страны по статистическим данным внешней торговли / В.Н. Тамашевич, В.В. Лешкевич // Статистика України. – №1. – 2007. – С. 47-52.

279. Тамбовцев В. Причины "болезни издержек" Баумоля: низкая производительность или культурные стереотипы? / В. Тамбовцев // Журнал Новой экономической ассоциации. – М.: ОАО "Первая образцовая типография". – 2012. – №2(14). – С. 132-134.

280. Тарасюк А.В. Управління потенціалом підприємства; навч.-методич. посіб. / А.В. Тарасюк. – Херсон: ХНТУ, 2007. – 120 с.

281. Теорія держави і права: підручник / С. Лисенков, А. Колодій, О. Тихомиров, В. Ковальський. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – 448 с.

282. Тимошко Г. Сучасні тенденції розвитку організаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу на засадах іміджелогії / Г. Тимошко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – 2014. – Вип. 122. – С. 276-279.

283. Ткаченко Т. Стратегії розвитку підприємств туризму в Україні / Т. Ткаченко // Вісник Київського національного торгівельно-економічного університету. – 2006. – №1. – С. 16-22.

284. Токарчук Д. Методологічні основи оцінювання соціальної інфраструктури сільських поселень [Електронний ресурс] / Д. Токарчук. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/12_ENXXI_2010/Economics/65341.doc.htm

285. Трєгулова І.П. Туристична діяльність в Україні: проблеми й тенденції розвитку / І.П. Трєгулова // Економіка. Вісник Донецького державного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Вип. 3(35). – Сер. екон. науки. – С. 119-124.

286. Тульчинский Г.Л. Менеджмент в сфере культуры / Г. Тульчинский. – СПб.: Издательство "Лань", 2001. – 384 с.

287. Туризм [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

288. Тут діти не ті … // Слово Христове. Всенародна християнська газета. – Чернівці, 21.05.2003. – №5(26).

289. Українська культура та реалізація державної політики в культурній сфері: Аналітичний звіт Міністерства культури і туризму України за 2005 рік. – К., 2006.

290. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков, Ю.М. Галустян, Л.М. Лавриненко, Т.П. Петрова; Ін-т економіки та прогнозування НАН України. – К., 2009. – 368 с.

291. Усачова В.В. Організаційна культура в транзитивній економіці: політекономічний аспект: автореф. дис. … канд. економ. наук: спец. 08.01.01 / В.В. Усачова / Донецький національний ун-т. – Донецьк, 2003. – 18 с.

292. Федорченко В.К. Туризм в Україні: виклики часу / В.К. Федорченко // Збірник наукових праць VI Міжнародної науково-практичної конференції "Розвиток сфери розваг – основа сучасної концепції підвищення ефективності туристичного бізнесу" (м. Святогірськ, 29 вересня – 1 жовтня 2006 р.). – Донецьк, 2006. – С. 9-12.

293. Фесенко Н.С. Державне регулювання розвитку культури на регіональному рівні: дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Н.С. Фесенко; Національна академія держ. управління при Президентові України, Харківський регіональний ін-т держ. управління. – Х., 2006. – 224 арк.

294. Фролова Т. Экономика и управление в сфере социально-культурного сервиса и туризма: конспект лекций / Т. Фролова. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2012. – 74 с.

295. Халамендик В. Соціальна відповідальність в сучасному світі: покликання чи потреба? [Електронний ресурс] / В. Халамендик // Збірник наукових праць Гілея: науковий вісник. – К.: Всеукраїнська громадська організація "Українська академія наук", Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. – 2012. – Вип. 62. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2012_62/ Gileya62/F18_doc.pdf

296. Харів П.С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів / П.С. Харів. – Тернопіль: "Економічна думка", 2003. – 326 с.

297. Харрисон Л. Культура имеет значение. Каким образом ценности способствуют общественному прогрессу / Л. Харрисон, С. Хангтингтон. – М.: Московская школа политических исследований, 2002. – 320 с.

298. Хаунина Е. "Процентная филантропия" – дополнительный финансовый ресурс для организаций социально-культурной сферы / Е. Хаунина / / Журнал Новой экономической ассоциации. – М.: ОАО "Первая образцовая типография". – 2012. – №2(14). – С. 141-143.

299. Хит Р. Скрытая власть рекламы: Как обработка информации в режиме сниженного внимания влияет на потребительский выбор / Р. Хит / Пер. с англ. – К.: Изд-во Алексея Капусты, 2006. – 189 с.

300. Холодок В.Д. Державне управління охороною культурної спадщини в Україні: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / В.Д. Холодок; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харків. регіон. ін-т держ. упр. – Харків, 2014. – 20 с.

301. Черба В.М. Механізми державного управління сферою культури в Україні: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / В.М. Черба; Акад. муніцип. упр. – Київ, 2015 – 20 с.

302. Чижиков В.М. Теория и практика социокультурного менеджмента / В.М. Чижиков, В.В. Чижиков / Моск. гос. университет культуры и искусства. – М.: МГУКИ, 2008. – 608 с.

303. Чичилівська Т. Проблеми працевлаштування молоді в Україні та способи їх вирішення / Т. Чичилівська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://library.udpu.org.ua/library_files/stud_konferenzia/2012_2/visnuk_84.pdf

304. Чуприна Н. Инновации в кадровой политике библиотеки / Н. Чуприна // Справочник руководителя учреждения культуры. – М., 2002. – №4. – С. 43-47.

305. Чупрій Л.В. Стан та проблеми музейної справи в Україні [Електронний ресурс] / Л.В. Чупрій. – Режим доступу: http://getmanps.at.ua/publ/stan_ta_problemi_muzejnoji_spravi_v_ukrajini/1-1-0-52

306. Шаблій О.І. Соціально-економічна географія України: навчальний посібник / О.І. Шаблій. – Львів: Світ, 2000. – 680 с.

307. Швайко М. Зарубіжний досвід бюджетного фінансування соціальної сфери та можливості його використання в Україні / М. Швайко // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць / Державний вищий навчальний заклад "Українська академія банківської справи Національного банку України". – Суми, 2003. – Т. 7. – С. 154-158.

308. Шевчук П. Соціальна політика / П. Шевчук. – Львів: Світ, 2003. – 400 с.

309. Шейко В. Харківська вища школа бібліотечно-інформаційної та книгознавчої освіти в контексті історії та сьогодення / В. Шейко, Н. Кушнаренко // Вісн. Кн. Палати. – 2004. – №7. – С. 29-33.

310. Шейко В.М. Формування інформаційного простору та зовнішньої культурної політики України в роки незалежності [Електронний ресурс] / В.М. Шейко // Вісник ХДАК. – Випуск 29. – 2010. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/vkhdak

311. Шейко В.М. Формування основ культурології в добу цивілізаційної глобалізації (друга половина XIX – XXI ст.): Моногр. / В.М. Шейко, Ю.П. Богуцький. – К.: Генеза, 2005. – 592 с.

312. Шейн Э. Организационная культура и лідерство / Э. Шейн / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

313. Шекова Е.Л. Особенности маркетинга в сфере культуры [Электронный ресурс] / Е.Л. Шекова // Маркетинг в России и за рубежом. – №3. – 2001. – Режим доступа: http://www.iu.ru/biblio/archive/ shekova_osobmarkvspherekult

314. Шелудько Н. Макроекономічні наслідки державної політики у сфері праці та зарплати / Н. Шелудько, В. Близнюк // Український соціум. – 2011. – №3. – С. 123-134.

315. Шишкин С.В. Экономика социальной сферы / С.В. Шишкин. – М.:ГУВШЭ, 2003. – 365 с.

316. Шопша О. Соціально-психологічний клімат театрального колективу / О. Шопша [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:// www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=45&c=933

317. Шпильова Ю. Основні напрями розвитку і розміщення соціальної інфраструктури в умовах транзитивної економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.10.01 / Ю. Шпильова; Рада по вивч. продуктив. сил України НАН України. – К., 2006. – 20 с.

318. Щербак Ю. До проблеми сприймання розуміння сучасного абстрактного мистецтва. На прикладі абстрактних композицій О. Маліса / Ю. Щербак // Художня культура. Актуальні проблеми: зб. наук. пр. – 2007. – Вип. 4. – С. 230-244.

319. Щербина В. Господарське право України: Навчальний посібник / В. Щербина. – К.: Юрінком Інтер, 2001. – 384 с.

320. Экономические отношения в социально-культурной сфере: Межвуз. сб. / Под ред. Ф.Ф. Рыбакова. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 1992. – 145 с.

321. Элвессон М. Организационная культура: пер. с англ. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2005. – 460 с.

322. Юдова-Романова К.В. Театрально-глядацькі відносини в сучасній соціокультурній реальності України: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата мистецтвознавства: спец. 17.00.01 / К.В. Юдова-Романова. – КНУТКТ імені І.К. Карпенка-Карого, 2006. – 353 с.

323. Юрина А. Критерии эффективности социокультурной политики / А. Юрина // Наука о культуре: итоги и перспективы: Науч.-информ. сб. – М.: РГБ; Информкультура, 2002. – Вып. 4. – С. 68-73.

324. Яблунівський С. Театральна діяльність як об'єкт державного регулювання [Електронний ресурс] / С. Яблунівський // Державне будівництво. – 2011. – №2. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Debu/ 2011-2/doc/2/08.pdf

325. Яблунівський С.В. Державне регулювання театральної справи в СРСР: театральна реформа 1989-1990 рр. / С.В. Яблунівський // Держава та регіони. Сер. Держ. упр. – 2010. – Вип. 3. – С. 124-128.

326. Яковенко Л.І. Інноваційний характер економіки знань / Л.І. Яковенко // Вісн. Полтав. держ. аграр. акад. – 2010. – №2. – С. 141-145.

Наукове видання

Сергій Кучин

ТЕОРІЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ СФЕРИ КУЛЬТУРИ

Монографія

Відповідальний технічний редактор
та комп'ютерна верстка
Цаплюк І.В.

Підп.до друку 29.12.2017. Формат вид. 60x84$^{1}/_{16}$
Папір офсет. № 1. Офс. друк. Гарн. "Times New Roman Cyr"
Ум. друк. арк. 15,95. Обл.-вид. арк. 15,57.
Наклад 300 прим. Зам. 23.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 1824 від 02.06.2004.

ВНЗ «Національна академія управління»
03151, Україна, м. Київ, вул. Ушинського, 15, км. 312.
тел. 242-24-46, 242-24-64, 242-10-95,
www.nam.kiev.ua, eco@nam.kiev.ua, NAU-kniga@ukr.net