

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Економіко-гуманітарний інститут, гуманітарний факультет
(повне найменування інституту, назва факультету)

Кафедра міжнародних економічних відносин
(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА ДИПЛОМНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему «Молодіжне підприємництво як фактор інклюзивного розвитку в умовах євроінтеграції»

Виконав

студент 2 курсу, групи ГФ 219–м
спеціальності 292 «Міжнародні економічні відносини», ОПП «Міжнародний бізнес»
(код і назва напрямку підготовки, спеціальності)

Велекдан К.В.

(прізвище та ініціали студента)

Керівник Антонюк К.І.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Маркова С.В.

(прізвище та ініціали)

м. Запоріжжя
2020 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Інститут, факультет: Економіко-гуманітарний інститут, гуманітарний факультет

Кафедра: Міжнародні економічні відносини

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Спеціальність: 292 «Міжнародні економічні відносини», ОПП «Міжнародний бізнес»

Галузь знань: 29 міжнародні відносини

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри, д.е.н., професор
_____ Прушківська Е.В.
“ _____ ” _____ 20__ року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ**

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)
1. Тема роботи _____

керівник роботи _____ (прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від «__» _____ 2020 року №__

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи _____

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) _____

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка

Студент _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

КДМР: 126 с., 4 рис., 4 табл., 82 джерела.

Мета роботи – розкриття сутності й теоретичних аспектів молодіжного підприємництва як фактору інклюзивного розвитку в умовах євроінтеграції та розробка практичних рекомендацій імплементації досвіду країн ЄС щодо підтримки бізнес-ініціатив у національній економіці.

Об’єкт дослідження – молодіжне підприємництво як передумова інклюзивного розвитку в умовах євроінтеграції.

Предмет дослідження – формування та розвиток молодіжного підприємництва на основі позитивної європейських практик.

Методи дослідження – наукової абстракції, діалектичний, абстрактно-логічний – при визначенні сутності поняття «інклюзивний розвиток» та використанні його моделей; аналітичний, факторний аналіз – для визначення індикаторів оцінки інклюзивного розвитку, статистичного аналізу, графічний, порівняльний аналіз – для аналізу стану молодіжного підприємництва в Україні; індукції та дедукції – виокремлення та дослідження навчально-тренінгової складової механізму розвитку молодіжного підприємництва.

Анотація. Досліджено сутність поняття «інклюзивний розвиток», його моделі та індикатори оцінки. Розглянуто молодіжне підприємництво як фактор інклюзивного зростання. Охарактеризовано бізнес-ініціативи для молоді в умовах соціальної економіки. Здійснено інтегральну оцінку інклюзивного розвитку. Проаналізовано сучасний стан молодіжного підприємництва в Україні. Визначено проблеми розвитку молодіжного підприємництва. Розглянуто європейський досвід розвитку молодіжного підприємництва та можливості його імплементації в Україні. Досліджено навчально-тренінгову складову механізму розвитку молодіжного підприємництва.

МОЛОДІЖНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО, ІНКЛЮЗИВНИЙ РОЗВИТОК, ІНКЛЮЗИВНЕ ЗРОСТАННЯ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА, ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД, НАВЧАЛЬНО-ТРЕНІНГОВА СКЛАДОВА.

Аннотация. Исследована сущность понятия «инклюзивный развитие», его модели и индикаторы оценки. Рассмотрены молодежное предпринимательство как фактор инклюзивного роста. Охарактеризованы бизнес-инициативы для молодежи в условиях социальной экономики. Осуществлено интегральную оценку инклюзивного развития. Проанализировано современное состояние молодежного предпринимательства в Украине. Определены проблемы развития молодежного предпринимательства. Рассмотрены европейский опыт развития молодежного предпринимательства и возможности его имплементации в Украине. Исследована учебно-тренинговую составляющую механизма развития молодежного предпринимательства.

МОЛОДЕЖНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, ИНКЛЮЗИВНОГО РАЗВИТИЕ, ИНКЛЮЗИВНОГО РОСТА, СОЦИАЛЬНОГО ЭКОНОМИКА, ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ, УЧЕБНО-ТРЕНИНГОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ.

Abstract. The essence of the concept of "inclusive development", its models and evaluation indicators are studied. Youth entrepreneurship is considered as a factor of inclusive growth. Business initiatives for young people in the social economy are described. An integrated assessment of inclusive development has been made. The current state of youth entrepreneurship in Ukraine is analyzed. Problems of youth entrepreneurship development are identified. The European experience of youth entrepreneurship development and possibilities of its implementation in Ukraine are considered. The educational and training component of the mechanism of youth entrepreneurship development has been studied.

YOUTH ENTREPRENEURSHIP, INCLUSIVE DEVELOPMENT, INCLUSIVE GROWTH, SOCIAL ECONOMY, EUROPEAN EXPERIENCE, EDUCATIONAL-TRAINING COMPONENT.

ЗМІСТ

Завдання на кваліфікаційну дипломну магістерську роботу.....	2	2
Реферат.....	3	
Перелік умовних позначень, символів, одиниць, скорочень та термінів	8	
Вступ	9	
1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ		
ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ.....	13	
1.1 Сутність, модель та індикатори інклюзивного розвитку	13	
1.2 Молодіжне підприємництво як фактор інклюзивного зростання ...	22	
1.3 Бізнес-ініціативи для молоді в умовах соціальної економіки.....	47	
2 АНАЛІЗ МОЛОДІЖНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В КОНТЕКСТІ		
ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ТА		
НАЦІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ.....	47	
2.1 Інтегральна оцінка інклюзивного розвитку.....	47	
2.2 Сучасний стан підприємництва в Україні.....	54	
2.3 Проблеми розвитку молодіжного підприємництва	67	
3 МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В		
УКРАЇНІ.....	74	
3.1 Європейський досвід розвитку молодіжного підприємництва та його можливості його імплементації в Україні.....	74	
3.2 Навчально-тренінгова складова механізму розвитку молодіжного підприємництва.....	84	
4 ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ.....	96	
4.1 Аналіз потенційних небезпек.....	96	
4.2 Заходи по забезпеченню безпеки.....	98	
4.3 Заходи з виробничої санітарії і гігієни праці.....	101	
4.4 Заходи по забезпеченню безпеки в надзвичайних ситуаціях.....	106	
4.4.1 Заходи з пожежної безпеки.....	106	

4.4.2 Укриття населення у захисних спорудах цивільного захисту.....	107
Висновки.....	113
Перелік джерел посилань.....	118

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ,
СКОРОЧЕНЬ ТА ТЕРМІНІВ**

Скорочення	Словосполучення
ЄС	Європейський Союз
МСП	Молодіжне соціальне підприємництво
р.	рік
рр.	роки
рис.	рисунок
табл.	таблиця
ін.	інші

ВСТУП

Молодіжне підприємство може запропонувати інноваційні рішення для вирішення проблем соціальної інтеграції, соціальної поведінки та соціально-економічного розвитку. Початковий етап трудової діяльності для молоді є вкрай складним і характеризується труднощами системного характеру з точки зору працевлаштування відповідно до набутих компетенцій та очікувань, а також питання самозайнятості.

Ці проблеми виникають через недосконалість державної політики у сфері зайнятості, трудового законодавства, а також демографічних та міграційних процесів. Для того, щоб сприяти розвитку підприємництва потрібно максимально мотивувати молоде покоління до розвитку власної ініціативи. Зазначено активізує участь сучасного молодого покоління в підприємницькій діяльності є важливим чинником розбудови інклюзивного суспільного розвитку, який створює передумови та виступає як рушійна сила економічного зростання.

Однак, в Україні достатньо низькими показниками підприємництва активність серед молоді, хоча і існує значний рівень мотивації працювати індивідуально, тобто високим є рівень мотивації до запровадження приватних ініціатив – біля третини представників молодого покоління бажають мати власний бізнес.

У міжнародному масштабі розподіл молодіжних підприємств є нерівномірним і помітні відмінності, що відображають національні особливості добробуту, ринку праці та ідеології. Особливу роль відіграють молодіжні соціальні підприємства, які покликані шукати бізнес-рішення соціальних проблем, що сприяє виникненню інновацій. Культурні цінності, регіональна приналежність та рівень економічного розвитку впливають на особливості молодіжного підприємництва в різних країнах світу.

Неповне розуміння та усвідомлення особливостей діяльності бізнес-моделі. Адже, домінуючими залишаються стереотипи, що головна мета підприємства – це отримання прибутку, що є не до кінця виправданим в умовах

тотальної економічної нестабільності та зовнішніх загроз, прискореного виходу економік країн різного рівня розвитку та подальшого розшарування соціуму.

Питання підтримки та розвитку молодіжного підприємництва в умовах євроінтеграції відображені в наукових працях українських та зарубіжних дослідників. Напрями та методи стимулювання молодіжного підприємництва як основи інклюзивного розвитку представлені в працях іноземних учених, таких як С. Пападакі, П. Новак, Дж. Дворський та інших. Серед українських учених проблемами молоді та молодіжного підприємництва, аналізували Ю. Белкін, М. Головатий, В. Головенько, І. Демченко, Н. Комарова, О. Костенко, Я. Немирівський, О. Пустовойт, О. Яременко та інші.

Метою кваліфікаційної роботи є розкриття сутності й теоретичних аспектів молодіжного підприємництва як фактору інклюзивного розвитку в умовах євроінтеграції та розробка практичних рекомендацій імплементації досвіду країн ЄС щодо підтримки бізнес-ініціатив у національній економіці.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі основні завдання:

- дослідити сутність поняття «інклюзивний розвиток», його моделі та індикатори оцінки;
- розглянути молодіжне підприємництво як фактор інклюзивного зростання;
- охарактеризувати бізнес-ініціативи для молоді в умовах соціальної економіки;
- здійснити інтегральну оцінку інклюзивного розвитку;
- проаналізувати сучасний стан молодіжного підприємництва в Україні;
- визначити проблеми розвитку молодіжного підприємництва;
- розглянути європейський досвід розвитку молодіжного підприємництва та можливості його імплементації в Україні;
- дослідити навчально-тренінгова складова механізму розвитку молодіжного підприємництва.

Об'єкт дослідження – молодіжне підприємництво як передумова інклюзивного розвитку в умовах євроінтеграції.

Предмет дослідження – формування та розвиток молодіжного підприємництва на основі позитивних європейських практик.

Методи дослідження – наукової абстракції, діалектичний, абстрактно-логічний – при визначенні сутності поняття «інклюзивний розвиток» та викорележенні його моделей; аналітичний, факторний аналіз – для визначення індикаторів оцінки інклюзивного розвитку, статистичного аналізу, графічний, порівняльний аналіз – для аналізу стану молодіжного підприємництва в Україні; індукції та дедукції – виокремлення та дослідження навчально-тренінгової складової механізму розвитку молодіжного підприємництва.

Інформаційною базою для написання кваліфікаційної роботи є статистичні бази Державної служби статистики України, Європейської комісії, Світового банку; теоретичні та практичні матеріали ЄС та інших міжнародних інституцій; підручники, монографії, збірники, наукові статті в періодичних виданнях, огляди та рейтинги, доповіді міжнародних асоціацій з питань молодіжного підприємництва, інтернет-джерела, особисті дослідження автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у теоретичному обґрунтуванні нового способу розв'язання проблеми підтримки та розвитку молодіжного підприємництва як фактору інклюзивного розвитку в умовах євроінтеграції.

Найсуттєвішими результатами дослідження є такі.

Удосконалено:

– формування навчально-тренінгової складової механізму розвитку молодіжного підприємництва.

Набуло подальшого розвитку:

– механізм підтримки молодіжного підприємництва в національній економіці за досвідом ЄС.

Практичне значення отриманих результатів полягає в розробці пропозицій щодо імплементації досвіду країн ЄС щодо підтримки бізнес-ініціатив у національній економіці.

Ключові теоретико-методичні та науково-практичні положення й висновки кваліфікаційної роботи оприлюднені автором і отримали позитивну оцінку на двох науково-практичних конференціях: «Аналіз соціоекономічного впливу молодіжного підприємництва в сучасних умовах» – II Всеукраїнська науково-практична конференція «Економіко-гуманітарні проблеми сьогодення» (18-19 грудня 2020 р., м. Маріуполь) та «Молодіжне підприємництво як чинник інклюзивного розвитку» – IX Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів і молодих учених «Інноваційний розвиток інформаційного суспільства: економіко-управлінські, правові та соціокультурні аспекти» (22 грудня 2020 р., м. Чернігів).

Основні положення і результати кваліфікаційної роботи знайшли відображення у 2 публікаціях апробаційного характеру (тези конференцій).

Основними елементами у структурі кваліфікаційної роботи є вступна частина з обґрунтування теми дослідження, мети та постановки завдань, три розділи. Перший розділ присвячено теоретичним аспектам інклюзивного розвитку, у другому розділі кваліфікаційної роботи проаналізовано молодіжне підприємництво в контексті інклюзивного розвитку на національному та європейському рівнях, третій розділ містить напрями вдосконалення механізму розвитку молодіжного підприємництва в Україні. Завершують роботу узагальнюючі висновки за результатами дослідження, список використаних джерел.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ

1.1 Сутність, модель та індикатори інклюзивного розвитку

На сучасному етапі спостерігається загострення впливу глобальних викликів та виникає необхідність не лише втримати свої позиції в світовому економічному середовищі, а й бути конкурентоздатним, сформувати потенціал на майбутнє, що забезпечується динамічним рухом та концентрацією зусиль усіх верств суспільства. Проблемами сьогодення є значне падіння рівня та якості життя населення, падіння рівня зайнятості, соціальна несправедливість та нерівномірність розподілу життєвих благ та доступ до них. Зазначене часто є причиною виникнення конфліктів та формування несприятливого соціального середовища. Тому реалії сьогодення потребують зміни політики щодо забезпечення справедливості та рівного доступу до ресурсів, потенціалу можливе лише за умови зміни курсу в напрямку руху до всеохоплюючого прогресу.

Інклюзивне зростання [1-3] повинно стати концептуальною основою розвитку економіки, що обумовлюється, євроінтеграційним вектором, з одного боку, та необхідністю формування людиноцентричної економіки – з іншого.

Країна може успішно розвиватися лише в тому випадку, якщо процес її розвитку супроводжується набуттям нових знань та їх практичне втілення. Крім того, швидкість розвитку країни визначає швидкість, з якою вона здатна реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування.

Глобальна економічна криза призвела до значної розбалансованості світової економіки в цілому та окремих країн зокрема. Зв'язку із цим виникла необхідність переходу до нової концепції розвитку та побудови такої моделі, яка б сприяла збалансованості та гнучкості економічного розвитку забезпечувала значні темпи економічного зростання та рівний доступ до природно-ресурсного потенціалу у довгостроковій перспективі. На цьому етапі в якості

альтернативних варіантів забезпечення довгострокового розвитку було запропоновано три концепції: нової норми, реіндустріалізації (неоіндустріалізації) та «зеленої» економіки.

Концепцію нової норми (New Normal) доцільно використовувати, якщо економіка має такі ознаки: падіння темпів економічного зростання порівняно із попереднім періодом (10 років); значний рівень безробіття населення, зростання обсягу зовнішньої заборгованості; значна невизначеність та ступінь ризику. Вважається, що така характеристика світова економіка отримала внаслідок фінансово-економічної кризи 2009 р. [4, с. 3].

Другим альтернативним варіантом розвитку є концепція реіндустріалізації (неоіндустріалізації), яка передбачає розвиток високотехнологічних галузей, які створюють значну частку доданої вартості. Також важливою характеристикою є повернення осередків обробної промисловості в розвинені країни, що обумовлюється зростанням вартості робочої сили в країнах, які перебувають на стадії розвитку.

У межах концепції «зеленої» економіки передбачено підвищення обсягу інвестицій в розвиток та впровадження інноваційних зелених технологій, які дозволяють заощаджувати ресурси, а також сприяють зменшенню рівня антропогенного забруднення. Оцінка експертів міжнародної організації ЮНЕП довела, що «озеленення» економіки дозволить забезпечити до 2050 року зростання ВВП на душу населення на 16%, а на одну особу – на 14%. Це обумовлює скорочення енергетичних потреб на 48% [4, с. 4].

Вищезазначені концепції належать до ендогенних теорій економічного розвитку, тобто ключовим є ефективність використання внутрішнього природно-ресурсного потенціалу. Поряд із цим, слід зауважити, що концепції «нової норми» розглядається вченими як така, що є теоретично необґрунтованою і не може бути використаня в якості інструменту для пояснення процесів на світовому рівні, а виступає лише як гіпотетичне припущення. Щодо концепцій неоіндустріалізації та «зеленої» економіки, науковці вважають, що вони не мають всеосяжного значення і також не розкривають причин поглиблення

диференціації в темпах зростання, зниження рівня та якості життя населення як в межах світової економіки в цілому, так і окремої країни. Фахівці вважають, що ці концептуальні підходи можуть бути використані лише для «золотого мільярду».

У зв'язку із цим виникає необхідність пошуку універсального підходу до зростання та розвитку, і, відповідно креативних концепцій, які б не мали обмежень щодо використання, тобто інклюзивних концепцій – «для всіх». Такою концепцією, яка виклала значний науковий інтерес теоретиків та практиків, є концепція інклюзивного розвитку (inclusive development).

Ключовим елементом «інклюзивного розвитку» є поняття «інклюзія (англ. inclusion – включення, залученість), яке являє собою збільшення ступеню участі усіх громадян соціуму у процесі економічного розвитку і зростання та справедливий розподіл його результатів. Це поняття є досить поширеним з точки зору сфери його використання, тому в економічній літературі використовується у поєднанні із різними категоріями: «інклюзивне зростання», «інклюзивний розвиток», «інклюзивна економіка» тощо.

У нашому дослідженні більш детально зупинимося на категорії «інклюзивний розвиток», який одночасно передбачає кількісні зміни (зростання) та якісні перетворення, що дозволяють відчувати результати змін кожній людині окремо та суспільству в цілому, охоплюючи усі сфери його життєдіяльності.

Теоретичні аспекти інклюзивного розвитку досліджували в своїх наукових працях закордонні вчені: Д. Асмоглоу [5], С. Голандер, Р. Болінг [6], Дж. Подест [7], З. Бедос [8], Е. Дуфло [9].

Серед українських науковців значний внесок у теоретичні та практичні дослідження інклюзивного розвитку належить А. Базилюк, О. Жулін [10], Т. Затонацька [11], І. Тараненко [12] та інші.

Основні положення щодо інклюзивного розвитку були сформовані та набули подальшого розвитку у дослідженнях Комісії зі зростання і розвитку, яка складається із представників бізнес-структур, державних органів та науковців, об'єднаних під керівництвом лауреата Нобелівської премії М. Спенс. Результати

досліджень наукової групи представлені у звіті «Стратегія сталого зростання та інклюзивного розвитку» («The growth report. Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development») [13].

Головним підсумком звіту є те, висновок про те, що досягнення швидкого економічного зростання та підтримка такого рівня протягом тривалого періоду є досить складним завданням, але реально досяжним. Крім того, можливість використання досягнень однієї країни світу іншою дає шанс поліпшити якість життя людей та скоротити бідність. Це, на нашу думку, позитивно впливає на розвиток світової економіки, адже національні економіки є її складовими елементами, підвищення розвитку яких, за ланцюговою реакцією буде сприяти досягненню високої ефективності на глобальному рівні.

У звіті також чітко визначено роль якості управління, економічної безпеки, конкуренції, пропорційності та збалансованості бюджетної і кредитно-грошової політики, а також інвестицій в людський потенціал охорону здоров'я і освіту в забезпеченні значних темпів економічного зростання та розвитку. В якості прикладу розглядаються країни, котрі досягли високих темпів економічного зростання та розвитку.

На основі аналізу теоретичних підходів та прикладних досліджень щодо інклюзивного розвитку, можна виокремити його суттєві ознаки:

а) загальні цілі ширші цілі, які передбачають не лише кількісне збільшення доходу або ВВП, а також включають всебічний розвиток людського капіталу; досягнення рівномірного розподілу доходів; зниження рівня бідності; активізація участі кожної людини у господарських процесах, а не лише в розподілі результатів;

б) отримання вигоди в матеріальній або нематеріальній формах усіма верствами населення;

в) раціональне використання природно-ресурсного потенціалу та охорона навколишнього середовища.

Результатом інклюзивного розвитку є залучення більшої кількості трудових ресурсів до економічних процесів, що дає змогу досягти високого рівня

життя більшій кількості населення. Значна увага приділяється політиці розподілу для забезпечення добробуту і недопущення дискримінації. Отримання вигоди від зростання та розвитку завдяки перерозподілу за умови пасивної участі у цих процесах є досить розповсюдженою практикою для більшості країн світу. При цьому інклюзивний розвиток передбачає, що незалежно від форми участі, розподіл доходів повинен одночасно відповідати принципам «справедливості» та «рівності».

Дослідження вчених довели прямий зв'язок між рівнем інклюзивного розвитку та ступенем розвитку інфраструктури. Так, найбільш гострою проблема низького рівня інклюзивного розвитку є в країнах із слаборозвинутою інфраструктурою. Емпіричні розрахунки свідчать про те, якщо інвестувати біля 1 млрд дол. в вдосконалення інфраструктурних об'єктів, то є можливість додатково створити біля 30 тис нових робочих місць у споріднених галузях, тоді як у основній галузі буде створено 15 тис. робочих місць. Зазначимо, що така країна як Китай з 2000 р. вкладає в інфраструктурні об'єкти біля 8-10% ВВП кожного року, тоді як Таїланд і В'єтнам – більше 7%, Індія та інші країни АТР – 4-6%. Країни АТР розглядають інфраструктуру як основу для майбутньої інноваційної діяльності та можливість створення нових робочих місць, досягнення ефективної зайнятості [14].

Деякі країни світу, значну кількість грошових коштів витрачають на вирішення проблем бідності та зменшення рівня соціальної виключеності (ексклюзії). Такі країни, як Бразилія, Перу, Уганда, Гватемала, Венесуела, Росія вкладають значну кількість коштів у трансфертні платежі та субсидії, а не на вдосконалення інфраструктури. На нашу думку, перерозподіл коштів на користь фінансування заходів боротьби із бідністю дає ефект лише в короткостроковій перспективі. Для досягнення інклюзивного розвитку довгостроковому періоді, що є досить складним завданням, потребує інвестування в інфраструктурні проекти та інновації.

Дослідження Світового банку (World Bank) доводять, що досягнення високого рівня інклюзивного розвитку не обмежується вдосконалення

інфраструктури. Ця міжнародна інституція акцентує увагу на необхідності забезпечення продуктивної зайнятості для всіх груп працездатного населення, включаючи жінок, що є головною умовою зниження рівня бідності [15].

Подібної точки зору дотримується фахівці Міжнародної організації співробітництва та розвитку (OECD), котрі визначають інклюзивний розвиток як можливість вирішення проблем ринку праці.

Представники Європейської комісії (European Commission) [16] визначають інклюзивний розвиток з точки зору досягнення значного рівня ефективної зайнятості, вкладення коштів у освіту, подолання бідності та зубожіння, досягнення та вдосконалення функціонування ринку праці, а також забезпечення справедливої системи захисту населення в тісній взаємодії у суспільстві. Основними причинами значної уваги до інклюзивного розвитку країн ЄС є:

а) негативна динаміка щодо скорочення робочої сили в Європі внаслідок демографічних змін – незначна кількість робочої сили підтримує все більшу кількість економічно неактивного населення;

б) необхідність підвищення загального рівня зайнятості у країнах ЄС: рівень зайнятості є особливо низьким для жінок (63% проти 76% для чоловіків у віці 20-64 років) і працівників у віці 55-64 років (46% проти 62% США і Японії).

в) європейці працюють не весь день – на 10% менше, ніж американські чи японські працівники.

г) економічна криза призвела до виникнення високого рівня безробіття серед молоді – понад 21% – і все важче стає отримати роботу.

д) в країнах ЄС налічується близько 80 млн людей, які мають лише базові навички – від яких отримують менше користі, ніж від навчання протягом усього життя.

е) 8% працюючих мають низький рівень доходу, і живуть за межею бідності.

З точки зору кількісного аналізу ЄС поставив за мету досягти всеосяжного інклюзивного зростання, яке передбачає:

а) 75% зайнятості для жінок і чоловіків у віці 20-64 років до 2020 року – повинні бути зайнятими, особливо це стосується жінок, молоді;

б) підвищення рівня освіти, зокрема: – зниження відтоку учнів зі шкіл – менше 10%; принаймні 40% людей у віці 30-34 роки повинні бути охоплені третім освітнім рівнем;

в) зменшити на 20 млн кількість бідних, або тих, котрі перебувають на порозі бідності.

Головні засади інклюзивного розвитку країн ЄС визначені в стратегії «Європа 2020» [17], яка визначає принципи досягнення інклюзивного розвитку, а саме:

а) максимальне використання людського потенціалу;

б) боротьба з бідністю та її негативними наслідками;

в) розвиток соціальної залученості;

г) нівелювання або зменшення диспропорційності розвитку.

Міжнародний центр інклюзивного зростання (International Policy Centre for Inclusive Growth (IPC – IG) [18] розглядає розвиток як результат, і як процес. З точки зору аналізу інклюзивного розвитку як процесу, слід зазначити, що фахівці визначають його як можливість забезпечення участі всіх як у процесі прийняття рішень, так і безпосередньо у розвитку. З іншого боку, результатом інклюзивного розвитку є справедливість у розподілі доходів.

Міжнародна інституція, така як Міжнародний валютний фонд визначає інклюзивність розвитку через кількісні характеристики, які визначаються зростання темпів економічного розвитку через створення спільного середовища, єдиного простору діяльності та досягнення продуктивної зайнятості, забезпечення інноваційної та інвестиційної активності.

На основі аналізу досліджень міжнародних інституцій щодо інклюзивного розвитку підтверджує важливість його досягнення не лише в межах певної національної економіки, але й на глобальному рівні.

Враховуючи те, що науковці та фахівці міжнародних інституцій розглядають інклюзивний розвиток через інклюзивне зростання, на нашу думку,

доцільно проаналізувати відмінність між інклюзивним розвитком та інклюзивним зростанням. Схематично відмінність та подібність цих понять представлено на рис. 1.1.

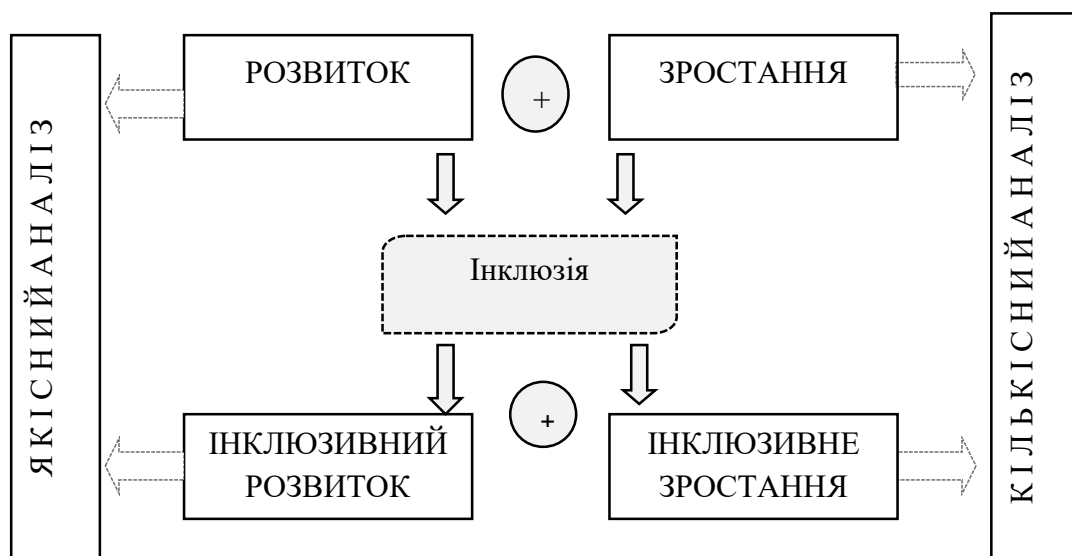


Рис. 1.1 – Схема взаємозв'язку «розвиток-зростання» та «інклюзивний розвиток-інклюзивне зростання»*

*Джерело: узагальнено автором

Поняття «інклюзивного розвитку» та «інклюзивного зростання» є відображення загальних понять «розвиток» та «зростання» через інклюзію. Поняття «інклюзія» є суміжним до поняття «інтеграція» за своїм змістовим значенням. Інклюзія передбачає адаптацію системи до індивідуальних потреб людини. При цьому передбачається активна участь усіх зацікавлених сторін у отриманні позитивного результату за умови рівних можливостей.

Інклюзивна модель розвитку передбачає, що відбувається одночасно задоволення потреб окремої людини та суспільства в цілому на основі індивідуальної зміни та адаптації. Ця концепція чітко визначає провідну роль кожного економічного суб'єкта, підкреслює його унікальність, цінність для суспільства.

Інклюзивне зростання є передумовою інклюзивного розвитку, і його індикатором через кількісні зміни рівня зайнятості та перерозподіл доходів. Інклюзивне зростання дає можливості для всіх бажаючих взяти участь в процесі

забезпечення зростання та переконатись у справедливості розподілу благ. Враховуючи, що бідні стикаються з проблемами, які погіршують їх стан і обмежують можливості, зростання повинно бути всеосяжним та всеохоплюючим.

Значення моделі інклюзивного розвитку полягає у створенні реальних можливостей для максимальної самореалізації, участі людини в усіх сферах життєдіяльності, реалізація права на належні умови праці та доступ до її результатів. Тобто, найважливішим підсумком інклюзивності у розвитку економіки є зростання якісних характеристик та кількісних параметрів життєдіяльності, що забезпечується через рівномірність та справедливість умов існування.

Практичне втілення інклюзивності у економічний розвиток дозволяє кожному без виключення відчувати цінність та важливість, свою роль у формування курсу та політики, свій вплив на формування особистості, а також брати участь у економічному житті суспільства за рахунок гармонійного поєднання зміни кількісних та якісних параметрів.

Дослідження теоретичних підходів, дозволяє підсумувати, що відсутня єдина точка зору до визначення поняття «розвиток». Спільним у поглядах науковців є те, що розвиток обов'язково супроводжується зміною стану, появою чогось нового. При цьому слід чітко відокремлювати поняття «розвиток» та «зростання», які досить часто розглядаються як тотожні. Головна відмінність полягає у тому, що зростання передбачає лише кількісні зміни, а розвиток – це одночасно кількісні та якісні зміни.

В умовах загострення глобалізаційних викликів перед світовою спільнотою постає питання, що є важливим: «зростати» або «розвиватися». Аналіз можливих варіантів співіснування зростання та розвитку, доводить, що зростання без розвитку та розвиток без зростання призводить до порушення збалансованості і дисгармонізації. Тому єдиною умовою збалансування та гармонізації є розвиток та зростання як його передумова, які визначають кількісні та якісні зміни.

Загальносвітова тенденція становлення людиноцентричної економіки потребує формування нової філософії розвитку через усвідомлення цінності та значущості людських ресурсів у сучасному світі. Концептуальною основи «людиноцентричної економіки» визначає інклюзивний розвиток, який за рахунок забезпечення ефективної зайнятості та рівномірності розподілу доходів сприяє створенню умов для максимальної реалізації людського потенціалу.

Отже, основними заходами для забезпечення інклюзивного розвитку є:

а) допомагати людям здобувати нові навички, адаптуватися в мінливому ринку праці та зробити успішну кар'єру;

б) модернізація ринків праці для підвищення рівня зайнятості, зниження рівня безробіття, підвищення продуктивності праці й забезпечення стійкості;

в) забезпечення економічної, соціальної та територіальної єдності через дотримання прав людей, які живуть в бідності та соціальній ізоляції, забезпечення гідних умов і сприяння їх активній участі в житті суспільства

г) про мобілізацію підтримки, щоб допомогти людям інтегруватися в громадах, де вони живуть, отримати освіту і допомогти знайти роботу і мати доступ до соціальних благ.

Для того, щоб визначити доцільність використання того чи іншого заходу необхідним є оцінювання рівня інклюзивного розвитку, що є досить складним завданням, але можливим з точки зору практичної реалізації.

1.2 Молодіжне підприємництво як фактор інклюзивного зростання

В умовах активного розвитку особистих ініціатив та бізнес-середовища підприємництво стає локомотивом, тригером, драйвером економічного прогресу, який визначає потенційні можливості щодо створення нових робочих місць та забезпечення ефективної зайнятості: формування нових інноваційних фірм, впровадження стартапів, виявлення нових можливостей та ринків збуту, підвищення продуктивності та зростання багатства [19].

Є низка підходів до визначення підприємництва в науковій літературі. Оскільки «підприємництво» є загальною категорією, який охоплює багато елементів, ці визначення є комплементарними, дублюють один одне або суперечать, породжуючи неспівпадіння точок зору та розбіжності серед дослідників і практиків щодо того. У науковій літературі нараховується щонайменше 20 визначень підприємництва різних авторів, які не можуть знайти консенсусу щодо його визначення. Різні аналітики змінюють свою точку зору, трактуючи підприємництво як роботу, навчання і досвід в певній галузі. Загалом визначення підприємництва залежить від дисциплінарного підходу дослідника, що його визначає.

Учені-соціологи розглядають підприємництво здебільшого як створення нової організації, а аналіз його діяльності відбувається на індивідуальному рівні. І навпаки, фахівці-психологи надають визначення підприємництва, зосереджуючись на психічних процесах людини. Зазначене дозволяє трактувати підприємництво з точки зору когнітивних процесів, або психологічних рис, таких як творчість, мотивація або психічний процес, що генерує намір почати бізнес. Учені-економісти в основному ототожнюють підприємництво з діяльністю фірм і процесів, що лежать в основі створення і зростання зайнятості. З огляду неоднорідність, визначення підприємництва можуть бути згруповані за чотирма різними напрямками: функціональний – те, що робить підприємець; психологічний – психологічні риси і ставлення, саме як думає підприємець; – діловий – фокусується на характеристиках діяльності фкомплексний напрям, який поєднує три попередні. Деякі вчені визначають підприємництво як багатозначну концепцію, тобто описують підприємництво як «процес володіння та управління власним бізнесом, як варіант або життєздатну альтернативу, розробка ідеї для бізнесу, процес становлення підприємця, який ініціює та розвиває власну справу» [20].

Незважаючи на відсутність єдиної точки зору щодо визначення підприємництва, ускладнюється питання визначення його похідної категорії – «молодіжне підприємництво». У наукових звітах молодіжне підприємництво

визначається як «практичне застосування індивідуальних якостей, таких як ініціатива, інноваційність, творчість і здатність ризикувати в діловому середовищі (в самозайнятості або зайнятості в невеликих стартап-фірмах), використовуючи відповідні навички, необхідні для успіху в цьому середовищі і культурі» [20]. Це визначення передбачає, що, приймаючи рішення про ініціювання бізнес-моделі, молодь розвивається і повною мірою використовує власні здібності, поодинці або в групах, ідентифікує особисті проблеми, приймає рішення та знаходить ресурси для реалізації свого бачення, Реалізуючи власний потенціал і бачення, молодь формує довіру та виконує активну роль у громадському житті суспільства [20].

В умовах активізації соціально-економічного реформування в Україні розширюється економічна база для самодостатності локального розвитку, по-новому визначається роль і місія малого і середнього бізнесу в місцевому розвитку. Це визначається як збільшення кількості підприємств на ринку товарів і послуг, мобільність і гнучкість в порівнянні з великим бізнесом, формування нової культури підприємництва.

Розвиток молодіжного підприємництва особливо важливо для локального, окремих територій, що визначає їх розвиток і функціонування. Концепція формування бізнес-системи локальних територій заснована на теорії ендогенного зростання П. Ромера, яка пояснює різноманітність в їх розвитку різних ресурсним потенціалом і якістю накопичених знань [20].

Теорія Ромера дозволяє виявити потенціал їх розвитку в молодіжних бізнес-системах на локальному рівні через внутрішній баланс і узгодженість його елементів. В основі концепції ендогенного розвитку лежать такі фактори, як територіальне розташування і ефективність використання місцевих ресурсів. Крім того, дана концепція об'єднує індивідуальні цілі окремих учасників бізнесу, визначає ефективні інститути їх взаємодії в рамках бізнес-системи для досягнення мети – інклюзивного локального розвитку. Відмінності, характерні для організації бізнес-системи, визначають ефективність бізнес-діяльності різних просторових локальних систем. Слід розуміти, що при будь-якому

маніпулюванні різними ресурсами необхідно оцінювати їх вплив на збільшення вигод для місцевої громади [20].

Основними пріоритетами стратегії «Європа 2020» [18] є: розумне зростання, сталий розвиток та інклюзивний розвиток. Ці три пріоритетних напрямки є комплементарними і утворюють основу соціальної ринкової економіки Європи XXI століття.

Згідно Хабітат III [21], зайнятість і гідна праця є ключовими факторами в досягненні інклюзивного та сталого розвитку. Підвищена увага до територій з точки зору інвестицій та субсидій є необхідною для створення нових робочих місць і вирішення проблеми дефіциту гідної праці.

У зв'язку з цим необхідно підтримувати молодіжні підприємства як рушійні сили економічного розвитку, центри інновацій і технологій, які завжди знаходяться на шляху ідей і породжують нові смисли.

Шляхи досягнення інклюзивного та сталого розвитку різні. Серед основних необхідно виділити: інклюзивна освіта, інклюзивний туризм, а також трансформацію бізнес-моделей компаній в інклюзивну підприємництво. Інклюзивна бізнес-модель підприємництва полягає в посиленні соціальної відповідальності бізнесу, формуванні соціального підприємництва та координації малих і середніх підприємств (МСП), великого бізнесу, включаючи транснаціональні корпорації.

На основі вищезазначеного, можна констатувати необхідність пошуку нових збалансованих механізмів розвитку національних економік, і, як результат досягнення гармонізації розвитку на світовому рівні. Тобто виникає значна потреба для національної економіки впровадження соціального підприємництва та створення сприятливих умов для його розвитку. Тому державна політика повинна бути спрямована на підтримку молодіжних ініціатив, зміцнення економічних показників їх діяльності. Для цього потрібно формувати стимули не лише матеріального, але морального спрямування через виховання ціннісних орієнтацій, формування економічного світогляду. Важливою є не лише підтримка зовнішніх інвестиційних імпульсів, але й зосередження уваги на

мобілізації внутрішніх ресурсів, покращенні послуг та підтримці малих та середніх підприємств [22].

Для підтримки молодіжного підприємства виникає необхідність підвищення рівня співпраці між основними стейкхолдерами: бізнесом – владою – громадськими організаціями, що обумовлюється наявними традиціями ведення підприємництва, ментальності населення та численних технологічних, соціальних та законодавчих новацій, що належать до суб'єктивних чинників розвитку підприємницької діяльності. Зауважимо, що сильні економіки, генеруючи гідні робочі місця для всіх, необхідні для досягнення поставленої Цілі сталого розвитку (SDG) – 8 цілей зі сталого та всеохоплюючого економічного зростання, повної і продуктивної зайнятості та гідної роботи для всіх, 11 цілей з досягнення інклюзивності, безпеки, стабільності та життєздатності населених пунктів [22].

На сучасному етапі спостерігається зростання в українському бізнес-середовищі розуміння необхідності участі бізнесу в соціальних ініціативах для ефективного розвитку бізнесу, сприяння зростанню добробуту населення, поліпшення іміджу та репутації компанії для залучення й закріплення кваліфікованих працівників. У Міжнародному стандарті SA 8000 «Social Accountability» «соціальна відповідальність бізнесу» пояснюється як здатність організації або підприємства оцінити соціальні наслідки своєї діяльності, в тому числі безпеку та вплив на довкілля [23]. Активізація соціальної відповідальності бізнесу сприяє гармонійному співіснуванню, взаємодії та діалогу між представниками місцевої влади, бізнесу та суспільства для вирішення широкого кола соціальних проблем на всіх ієрархічних рівнях. Соціальна відповідальність компаній передбачає впровадження соціально-екологічної політики підприємства, яка спрямована на вирішення суспільних завдань, залучення місцевих бізнес-спільнот та громадскості на взаємовигідних засадах. Рівні прояву соціальної відповідальності підприємства поділяються на відповідність перед працівниками, споживачами, діловими партнерами, державою, майбутніми поколіннями за охорону довкілля. Попри популярність та розуміння

необхідності посилення соціально відповідальної складової, науковці зазначають, що ступінь прояву соціальної відповідальності в українському бізнесі достатньо низький. Можливими причинами цього є відсутність чіткої нормативно-правової основи ведення бізнесу; відсутність належної практики соціально-відповідального ведення бізнесу; кризовий стан багатьох українських підприємств; недостатній рівень кваліфікації робітників в області соціально-відповідального ведення бізнесу; менталітет українських підприємців, що працюють за принципом «прибуток будь-якою ціною» і «для досягнення мети всі засоби згодяться»; переважання тактичних цілей у розвитку підприємства над стратегічними; неефективна взаємодія бізнесу з органами місцевої влади і з населенням територіального утворення в особі різних громадських організацій.

За результатами соціологічного опитування населення щодо особливостей ведення соціально відповідального бізнесу серед причин низького ступеню прояву соціалізації бізнесу більшість підприємців і представників органів місцевої влади назвали: відсутність стимулів для соціально відповідального ведення бізнесу, корупцію і дефіцит фінансових ресурсів, причому, серед представників великого бізнесу на першому місці є відсутність стимулів для соціально відповідального ведення бізнесу, серед дрібних підприємців – корупція і недостатність фінансових ресурсів. Саме недостатність фінансових ресурсів «блокує» ініціативи більшості підприємств, що бажають займатися цим видом діяльності, і з цієї причини соціально-відповідальними є великі, іноді середні підприємства. Представники малого та середнього бізнесу не відзначають метою своєї діяльності застосування інструментів соціальної відповідальності.

Головними соціальними проблемами розвитку є бідність, безробіття, охорони здоров'я та довкілля, проблеми корупції та освіти. Як зазначають дослідники ці проблеми є взаємопов'язаними, простежується причинно-наслідковий зв'язок: головною причиною безробіття є незбалансованість попиту і пропозиції робочої сили, причиною бідності – значний поріг безробіття, саме тому необхідно об'єднати зусилля влади і підприємців, що дозволить: збільшити

попит на робочу силу з боку держави та приватного сектора; підвищити конкурентоспроможність робочої сили, забезпечити відповідність робочої сили і робочих місць; вдосконалити процес працевлаштування.

Об'єднання фінансових ресурсів бізнес-структур і органів місцевого самоуправління для реалізації програм місцевого соціально-економічного розвитку, коли обидві сторони приймають участь у фінансуванні, розробці проектів, і в контролі за його реалізацією, приведе до більш швидкого й ефективного вирішення соціальних проблем та гармонізації відносин між бізнесом, місцевою владою і населенням. Однак баланс інтересів між бізнесом, державою, в особі місцевих органів влади, і населенням важко встановити. Результати спостережень засвідчують про середній рівень прояву соціальної відповідальності серед національних підприємств.

У зв'язку з цим в справі соціальної відповідальності бізнесу необхідні інноваційні зміни, нові правові механізми соціального і державного регулювання. Доцільно розробити цільову програму активізації соціальної відповідальності бізнесу та створити чітку прозору систему заохочення до соціально відповідального ведення бізнесу. Необхідна підтримка органами влади соціальних ініціатив бізнес-структур, але з чітким розмежуванням сфер відповідальності. Заходами, що могли б вплинути на кількісні параметри соціального інвестування, є розробка та прийняття чіткої законодавчої бази, яка забезпечить правові рамки соціально-відповідальної поведінки бізнесу та буде націленою на його оптимізацію.

Отже, за умов середньої активності соціально відповідальності бізнесу в містах України, низьку залученість через брак фінансування соціальних проектів, потенційні резерви зосереджені у можливостях, створених місцевою владою для ведення підприємницької діяльності та активності самого населення до підприємництва.

Враховуючи вищезазначене, підкреслимо, що розвиток молодіжного підприємництва дозволяє вирішити проблему безробіття через залучення активної молоді до праці, формує впевненість у власних силах та сприяє

самореалізації, що, в кінцевому рахунку, призводить до зменшення обсягів трудової міграції серед молодого покоління.

Друга важлива місія молодіжного підприємництва – соціальна, яка досягається шляхом створення та всебічної підтримки молодіжного соціального підприємництва. найбільший вплив на рівень сприятливості країни щодо розвитку соціального підприємництва має державна підтримка та доступ до інвестицій, що формують необхідне середовище для успішного функціонування такої господарської діяльності в межах економіки певної країни. Оцінка та прогнозування сприятливості розвитку молодіжного соціального підприємництва виявляє сильні та слабкі сторони, що потребують вдосконалення впровадженням централізованих заходів «державної політики розвитку соціального підприємництва». Це дає можливість для країни не лише зберегти статус «кращої країни для розвитку соціального підприємництва», але й покращити свої позиції в майбутньому. Сучасний етап соціальне підприємництво стає способом подолання викликів сьогодення та збереження людського потенціалу шляхом активізації процесу впровадження інноваційних форм господарювання. Один із способів досягнення визначеної мети запропоновано в нашому дослідженні.

Таким чином, концентрація уваги на розвитку молодіжного соціального підприємництва, сприяння активізації молодіжних бізнес-ініціатив є інноваційною парадигмою інклюзивного розвитку суспільства, в якому досягається не лише залученням максимальної кількості людей до важливих процесів, але й можливість брати участь у розподілі кінцевих результатів. Отже, зміщення акцентів в бік молодіжного соціального підприємництва можна оцінювати як зміни парадигми діяльності, адже завдяки успішному розвитку можливо змінити соціально-економічні реалії та розвивати підприємство зі значною користю та доданою вартістю на перспективу.

Загальноприйнято виділяти дві бізнес-концепції щодо класифікації та позиціонування на ринку молодіжних соціальних підприємств [24]. Перша бізнес-концепція передбачає, що молодіжне соціальне підприємство здійснює

дуальну комерційну і соціальну діяльність, прагнучи досягти високого рівня самозабезпеченості за помірних прибутків. У такому випадку молодіжне соціальне підприємство використовує свій прибуток від комерційної діяльності виключно для вирішення соціально значущих цілей. Друга концептуальна бізнес-модель передбачає, що соціально орієнтований бізнес реалізує одночасно соціальну та комерційну діяльність. За таких умов організація є повністю фінансово незалежною, а її власники/засновники або інвестори можуть отримувати в результаті її діяльності власний комерційний прибуток.

У міжнародній практиці [19] прийнято виділяти чотири основні сфери діяльності молодіжних соціальних підприємств:

інтеграція трудових ресурсів – навчання і працевлаштування людей з обмеженими можливостями, осіб, які опинилися в складних життєвих обставинах і безробітних;

пропозиція соціальних послуг населенню в таких ключових сферах, як здоров'я, соціальний захист, професійне навчання, освіта, соціальна адаптація та інше;

локальний та субрегіональний розвиток депресивних або вразливих територій та регіонів;

збереження екосистем, спорт, мистецтво, народні промисли, культура, наука, дослідження й інновації, захист прав споживачів та інше.

Таким чином, особливістю такої форми господарської діяльності як молодіжне соціальне підприємництво можливо описати дуальною бізнес-моделлю, яка поєднує комерційні та некомерційні цілі, взаємно пов'язані між собою. На основі співвідношення між зазначеними цілями прийнято виділяти європейську та американську моделі соціального підприємництва.

Підкреслимо, що європейська модель молодіжного соціального підприємництва характеризується головним чином орієнтацією на соціальні цілі, тоді як американська – переважно на комерційну складову господарської діяльності. Баланс між соціальними цілями та матеріальною складовою досягається спрямуванням фінансових потоків на реалізацію соціальних завдань. Важливо, що у США в центрі уваги перебувають індивідуальні підприємці і їх

лідерські якості, тоді як у Європі молодіжне соціальне підприємництво в значній мірі пов'язане з взаємодією громади та комерційної організації. Американські молодіжні соціальні підприємства реєструються як некомерційні, але їх діяльність спрямована, в першу чергу, на отримання прибутку. У зазначеному контексті до соціального бізнесу відносимо: соціальні підприємства; соціально-відповідальний бізнес; компанії, які реалізують разові соціальні програми.

У європейському контексті «молодіжне соціальне підприємство» – це інноваційно-комерційний підхід у вирішенні соціальних проблем, якого дотримується організація в процесі розвитку бізнесу, що реалізується в основному через некомерційні організації, з можливістю використання в комерційному спрямуванні.

Європейський досвід практики застосування молодіжного соціального підприємництва значною мірою відрізняється від американської практики, оскільки має кілька особливостей. По-перше, це активна централізована участь держави в соціальній підтримці та допомозі певним категоріям громадян. По-друге, в окремих країнах дефініції «молодіжне соціальне підприємство» і «молодіжні соціальні кооперативи» синонімічні.

На основі проведеного дослідження можна підсумувати, що молодіжне соціальне підприємництво є способом вирішення соціальних проблем, засобом стимулювання зайнятості сучасного покоління та зменшує імовірність виникнення конфліктів у суспільстві. На сучасному етапі розвиток молодіжного підприємництва є вкрай необхідним, що обумовлено його соціоекономічним впливом.

1.3 Бізнес-ініціативи для молоді в умовах соціальної економіки

На сучасному етапі розвитку соціуму зростає потреба запровадження й вдосконалення соціального підприємництва в зв'язку із нерівномірністю розподілу доходів у суспільстві, зниження платоспроможності населення та відсутність повного задоволення сучасних соціальних потреб. Така інноваційна

форма бізнесу як соціальне підприємництво дозволяє вирішити соціальні проблеми створення нових робочих місць, підвищення рівня та якості життя в країні, розвитку кожної особистості впродовж життя.

Унаслідок неможливості забезпечення належного рівня соціального розвитку на рівні держави, виникає необхідність пошуку ефективних методів дотримання соціальної збалансованості на локальному та субрегіональному рівнях суспільства. Практикою доведено, що країни з низьким рівнем суспільних витрат, мають низький рівень життя. Отже, в умовах перманентної кризи постає питання забезпечення добробуту членів соціуму та актуалізується питання щодо мобілізації наявних ресурсів. Соціальне підприємництво стає головним джерелом стабільності в суспільстві [25]. З метою формування рекомендацій щодо розвитку соціального підприємництва досліджено його важливість як фактору соціальних змін, що забезпечує вирішення проблем у суспільстві. Питання необхідності створення та функціонування соціальних підприємств в умовах загострюється в умовах неспроможності держави забезпечити відповідний рівень соціально-економічного розвитку, зменшення диспропорційності в розподілі доходів, соціальної нерівності та інше. У зв'язку із цим виникає потреба використання ринкових методів та інноваційних бізнес-моделей, котрі будуть доповненням до державних методів регулювання. Проте оптимальне співвідношення між державними та ринковими важелями в регулюванні діяльності підприємств залежить від особливостей національної економіки окремої країни. Роль держави передбачає створення сприятливого середовища для діяльності та розвитку такої форми господарювання, але в більшості країн світу переважно є приватною ініціативою. Для соціального підприємства, як і для традиційної форми бізнесу, характерними є необхідність визначення ефективності діяльності, її планування та прогнозування на довгострокову перспективу, що вимагає пошуку ефективних методик оцінки ефективності діяльності. Дискусійним питання є пошук ідеальної моделі соціального підприємництва, яка має національну специфіку, дозволяє вирішити нагальні соціальні проблеми та забезпечує соціальному підприємцю матеріальну

винагороду. Як правило, досить складно знайти такий баланс між «бажаним» та «можливим». Зауважимо, що започаткування такої форми господарської діяльності потребує певних індивідуальних характеристик людини-соціального підприємця та відповідної фахової та практичної підготовки. Разом з тим питання щодо вдосконалення системи освіти, практичної підготовки фахівців «управлінців» із соціальною свідомістю та готовністю виконувати соціальну місію залишаються важливими [26]. Безперечно соціальне підприємництво є перспективною інноваційною формою бізнесу, яка за рахунок розробки та поширення нових методів вирішення соціальних проблем, використання традиційних практик господарювання вдосконалює модель соціально-економічного розвитку та адаптує її до реалій сьогодення. Зауважимо, що головною метою соціального підприємництва є ідентифікація та практичне вирішення соціальної проблеми шляхом використання інноваційних методів або креативних способів адаптації традиційних господарюючих практик до особливостей оточуючого ринкового середовища. Тобто наявність соціальної проблеми зумовлює потребу розвитку соціального підприємництва в певній галузі.

На основі теоретичного визначення категорії «соціальне підприємництво» скористаємось «принципом терезів», який визначає співвідношення між комерційними та некомерційними цілями. Можна схематично представити особливості такої інноваційної форми бізнесу (рис. 1.2).

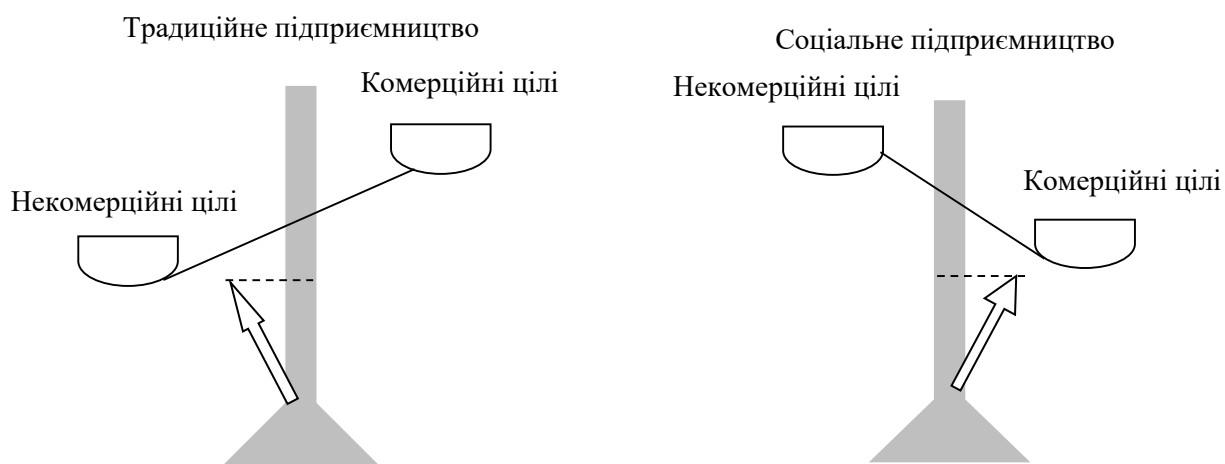


Рис. 1.2 – «Принцип терезів» у визначенні форми підприємництва*

*Джерело: узагальнено автором на основі [27, с. 120]

На рис. 1.2 продемонстровано, що домінування некомерційних цілей над комерційними наглядно визначає ключовий принцип соціального підприємництва та його відмінність від традиційних форм господарювання.

На основі вищезазначеного, можна підсумувати, що соціальне підприємництво порівняно із традиційними формами господарської діяльності має свої особливості (табл.1.1).

Таблиця 1.1 – Особливості соціального підприємництва порівняно із традиційними формами*

Соціальне підприємництва має такі відмітні ознаки:
моніторинг і ранжування соціальних проблем, що потребують першочергового вирішення
орієнтація на вирішення визначеної соціальної проблеми на основі використання найефективніших практик підприємницької діяльності
наявність інноваційної складової, тобто продукування товарів або надання послуг, яких переважно до цього часу не існувало на ринку та котрі створюють додаткову цінність
розподіл доходів щодо інвестування отриманого чистого доходу в реалізацію соціального завдання, визначеного на початковому етапі створення підприємства

*Джерело: власна розробка на основі: [28]

Таким чином, ступінь «соціальності» підприємства визначається чотирьома ключовими чинниками, об'єднаними можливістю виявити ініціативу, зробити внесок у розвиток суспільного добробуту загалом та забезпечити власне професійне зростання та вплинути на якість життя соціуму зокрема.

Слід зазначити, що в міжнародній практиці немає чіткого визначення соціального підприємництва, проте є усвідомлення та розуміння його ключової цільової характеристики: основною метою соціального підприємства є соціальний ефект, а не отримання прибутку для власників або акціонерів. Модель функціонування такого підприємства на ринку передбачає надання товарів та послуг із використанням отриманого прибутку для реалізації соціальних цілей. Тобто міжнародна концепція [29] соціального підприємництва поєднує поняття некомерційного сектору та соціальної економіки, зосереджуючи увагу на новій підприємницькій ініціативі, що переслідує соціальні цілі.

Узагальнюючи вищезазначене, можна виділити сукупність ключових економічних та соціальних критеріїв, які дозволяють ідентифікувати соціальні підприємства (табл. 1.2).

Таблиця 1.2 – Особливості соціального підприємництва порівняно із традиційними формами*

Економічні критерії	Соціальні критерії
на відміну від традиційних некомерційних організацій, соціальні підприємства безпосередньо займаються виробництвом, продажем товарів або послуг;	соціальні підприємства добровільно створюються та свідомо управляються групами громадян
фінансова стійкість соціальних підприємств залежить від зусиль їх членів, які відповідають за забезпечення належних фінансових ресурсів;	соціальні підприємства є результатом ініціативи людей, що належать до громади чи групи, і мають спільну потребу чи мету
мають значний рівень фінансової і ділової самостійності	прийняття рішень не залежить від обсягу та на власності на капітал;
діяльність соціальних підприємств передбачає поєднання та домінування добровільних працівників та працівників, котрі отримують заробітну плату	соціальні підприємства беруть участь в управлінні в тій мірі, в якій вони впливають на діяльність користувачів їх послуг;
несуть значний рівень ризику	соціальні підприємства переслідують чітку мету – діяльність на користь громади чи певної групи, опосередковано сприяють формуванню соціальної відповідальності на локальному та субрегіональному рівнях

*Джерело: власна розробка на основі: [30–31]

Аналіз критеріїв (табл. 1.2) доводить, що для соціального підприємства характерними є деякі риси традиційних підприємств, але з певними особливостями. Проте унікальними є соціальні критерії, котрі визначають перш за все прагнення до вирішення соціальних питань шляхом поєднання зусиль навколо спільної мети та потреби.

Загальноприйнято виділяти дві бізнес-концепції щодо класифікації та позиціонування на ринку соціальних підприємств (рис. 1.3).

Відповідно до даних, представлених рисунком, перша бізнес-концепція передбачає, що соціальне підприємство здійснює дуальну комерційну і соціальну діяльність, прагнучи досягти високого рівня самозабезпеченості за помірних прибутків. У такому випадку соціальне підприємство використовує

свій прибуток від комерційної діяльності виключно для вирішення соціально значущих цілей.



Рис. 1.3 – Межі соціального підприємництва*

*Джерело: власна розробка авторів на основі [24]

Друга концептуальна бізнес-модель передбачає, що соціально орієнтований бізнес реалізує одночасно соціальну та комерційну діяльність. За таких умов організація є повністю фінансово незалежною, а її власники/засновники або інвестори можуть отримувати в результаті її діяльності власний комерційний прибуток

У міжнародній практиці [28] прийнято виділяти чотири основні сфери діяльності соціальних підприємств: інтеграція трудових ресурсів – навчання і працевлаштування людей з обмеженими можливостями, осіб, які опинилися в складних життєвих обставинах і безробітних; надання індивідуальних соціальних послуг у таких сферах, як охорона здоров'я, соціальний захист, професійне навчання, освіта, соціальна адаптація та інше; локальний та субрегіональний розвиток депресивних або вразливих територій та регіонів; збереження екосистем, спорт, мистецтво, народні промисли, культура, наука, дослідження й інновації, захист прав споживачів та інше.

Відмітимо, що зарубіжні моделі соціального підприємництва відрізняються роллю держави (табл. 1.3).

Таблиця 1.3 – Зарубіжні моделі соціального підприємництва*

Моделі	Участь держави в підтримці діяльності соціальних підприємств
Бельгія, Нідерланди, Норвегія, Швеція	активна підтримка розвитку соціального підприємництва на законодавчому рівні
США, Канада, Японія	регулювання на рівні підприємств, благодійність
Австрія, Німеччина, Франція	адресні комплексні соціальні програми соціальним підприємствам і реалізація спільних бізнес-проектів
Велика Британія	надання соціальних інвестицій для підприємств

*Джерело: складено автором на основі: [28]

На основі аналізу зарубіжних моделей, представлених у таблиці 1.3, зауважимо, що модель Бельгії, Нідерландів, Норвегії та Швеції передбачає прийняття відповідної законодавчої бази (законодавчо закріплена діяльність соціальних підприємств із стимулюванням через надання пільг, наприклад «компанії соціальної мети» (Бельгія), котра сприяє активізації соціального підприємництва. Для США, Канади та Японії характерними є регулювання на рівні підприємства, адже відсутні вимоги щодо методу управління та юридичного статусу соціального підприємства, можливість займатися благодійність за рахунок надання безвідсоткових позик або з мінімальним відсотком). Прикладом тісної взаємодії з соціальними підприємствами є модель Австрії, Німеччини та Франції, котра передбачає реалізацію спільних програм для вирішення соціальних питань (програми навчання, створення консультаційних центрів, асоціації соціальних підприємців). Підтримка соціальних підприємців шляхом інвестування в розвиток «компаній, що працюють в інтересах громади» (social interest companies) характерна для Великої Британії (здійснюється через національний орган соціального підприємства (коаліцію) – Social Enterprise UK).

Особливістю такої форми господарської діяльності як соціальне підприємництво можливо описати дуальною бізнес-моделлю, яка поєднує комерційні та некомерційні цілі, взаємно пов'язані між собою [28, с. 9]. На основі співвідношення між зазначеними нами цілями прийнято виділяти європейську та американську моделі соціального підприємництва.

Підкреслимо, що європейська модель соціального підприємництва характеризується головним чином орієнтацією на соціальні цілі, тоді як американська – переважно на комерційну складову господарської діяльності. Баланс між соціальними цілями та матеріальною складовою досягається спрямуванням фінансових потоків на реалізацію соціальних завдань. Важливо, що у США в центрі уваги перебувають індивідуальні підприємці і їх лідерські якості, тоді як у Європі соціальне підприємництво в значній мірі пов'язане з взаємодією громади та комерційної організації. Американські соціальні підприємства реєструються як некомерційні, але їх діяльність спрямована, в першу чергу, на отримання прибутку. У зазначеному контексті до соціального бізнесу відносимо: соціальні підприємства; соціально-відповідальний бізнес; компанії, які реалізують разові соціальні програми.

У європейському контексті «соціальне підприємство» – це інноваційно-комерційний підхід у вирішенні соціальних проблем, якого дотримується організація в процесі розвитку бізнесу, що реалізується в основному через некомерційні організації, з можливістю використання в комерційному спрямуванні.

Європейський досвід практики застосування соціального підприємництва значною мірою відрізняється від американської практики, оскільки має кілька особливостей. По-перше, це активна централізована участь держави в соціальній підтримці та допомозі певним категоріям громадян. По-друге, в окремих країнах дефініції «соціальне підприємство» і «соціальні кооперативи» синонімічні. Соціальне підприємництво – це не просто метод вирішення соціальних проблем, а один із засобів стимулювання європейської економіки.

Безумовно, успішність розвитку будь-якого підприємства залежить від вмілого та ефективного управління. Зауважимо, що засновники соціальних підприємств – соціальні підприємці – діють на основі поєднання традиційного та інноваційного бізнесів, що підкреслює їх людиноцентричність. Соціальні підприємці вдосконалюють господарську діяльність запровадженням та

поширенням креативних методів вирішення соціальних завдань, дотримуються балансу між традиційними та інноваційними формами організації бізнесу.

До основних професійних риси соціального підприємця віднесемо наступні:

відповідальність за результати та наслідки своєї діяльності перед суспільством та окремою людиною;

інноваційність у розподілі та концентрації ресурсів щодо реалізації соціального завдання;

домінування некомерційних цілей над комерційними; концентрація на ефективності діяльності, конкурентоспроможності та окупності;

прагнення до створення нових робочих місць, до постійних змін та реформування соціальної реальності;

рішучість, що дозволяє ризикувати і виходити на новий рівень розвитку;

готовність робити значні внески в економічний і соціальний розвиток суспільства тощо.

На основі зазначеного вище, підкреслимо, що основною відмінністю соціального підприємця є створення соціально значущого результату, а не отримання прибутку від створення бізнесу. Відповідно, прагнення до соціальних змін (радикальних або інкрементальних), а не використання ринкових можливостей для збільшення власного багатства є головною метою соціальних підприємств та їх бізнес-місією.

Порівняльний аналіз особливостей ведення соціального підприємництва в Європі та США виявив, що обидві моделі мають свої переваги. Зокрема, у країнах Західної Європи активно застосовується практика залучення зацікавлених сторін до управління соціальним підприємством та використовуються можливості для участі уряду в процесі розвитку соціального підприємництва.

США можуть бути прикладом для Європи в розширенні сфери діяльності соціальних підприємств та видів правових форм подібних підприємств, а також

як можна використовувати державні контракти для закупівлі продукції соціального підприємства.

Здійснивши теоретичний аналіз дефініції «соціального підприємства», виокремимо особливості та критерії ідентифікації американської та європейської моделей та практично розглянемо особливості розвитку соціального підприємництва в країнах ЄС та США.

Як приклад проаналізуємо методичку оцінки рівня розвитку підприємництва загалом та соціального зокрема, запропоновану розробниками «Глобального моніторингу підприємництва» (Global Entrepreneurship Monitor – GEM). «Глобальний моніторинг підприємництва» є міжнародною ініціативою, спрямованою на полегшення порівняння країн щодо підприємницької активності з використанням однакового підходу до вимірювання релевантних показників у всіх країнах, що обрані як об'єкти дослідження. Результати «Глобального моніторингу підприємництва» визнаються фахівцями кращим джерелом порівняльних даних щодо розвитку підприємництва на світовому рівні.

У класифікації «Глобального моніторингу підприємництва» некомерційні організації являють собою організації з явною соціальною місією, у структурі яких ринкові доходи становлять менше 5%. Тоді як одні дослідники виключають такі організації з поняття «соціальні підприємства», інші припускають, що структура доходів є не найкращим показником підприємницького поведінки, а вирішальне значення має інноваційна складова при розв'язанні соціальних проблем. Для багатьох дослідників відмінною особливістю соціального підприємництва є поєднання явної мети вирішення соціальних проблем та створення приватної організації як засобу досягнення цієї мети.

Таким чином, стверджується, що соціальні підприємства мають дуальні цілі, які об'єднують ринкові та соціальні складові. У класифікації розробників «Глобального моніторингу підприємництва» дуальними соціальними підприємствами є ті організації, які визначають себе як соціальну структуру і отримують не менш 5% своїх доходів від продажу товарів і послуг, а також позиціонують себе як звичайну комерційну організацію. Крайня форма

дуальності полягає в тому, що організація визначає себе як соціальна, але вказує на те, що прагне реалізувати свою соціальну місію насамперед за рахунок ринкових механізмів. Беручи до уваги важливість такого роду дуальність цілей організації, розробники «Глобального моніторингу підприємництва» запропонували виокремити дві підгрупи, виходячи зі співвідношення ваг соціальних і екологічних завдань організацій. Ті дуальні соціальні підприємства, для яких економічні цілі значно важливіші, ніж соціальні або екологічні, визначаються як «економічно орієнтовані», а ті підприємства, для яких є справедливим зворотне твердження, визначаються як «соціально орієнтовані». Найбільш об'єктивні на сьогоднішній день оцінки розвитку соціального підприємництва в різних країнах були отримані в рамках «Глобального моніторингу підприємництва».

Основними показниками, що характеризують підприємницьку активність в країні, є індекс ранньої підприємницької активності (Total Entrepreneurial Activity Index - TEA Index) і рівень активності власників усталеного бізнесу [32].

У першу групу (early-stage entrepreneurs) виокремимо підприємці-початківців (nascent entrepreneurs) і власників нового бізнесу (owners of new business). Підприємці-початківці – ті, хто протягом попереднього року активізував свою діяльність щодо створення бізнесу. Вони володіють всім бізнесом, існуючим менше 3 місяців, або його часткою, проте заробітна плата та інші види винагород в компанії не виплачуються. Власники нового бізнесу - це ті, хто керує новоствореним підприємством і отримує дохід більше 3 місяців, але менше 3,5 років. До другої групи – власників усталеного бізнесу (established business ownership rate) відносимо тих, хто володіє і управляє бізнесом та отримує пов'язані з цим доходи понад 42 місяці.

Аналіз даних табл. 1 свідчить про те, що у 2019 році відбулися зміни щодо підприємницької активності порівняно із 2016 р. У США найбільшу частку у 2016 р. складала власники усталеного бізнесу (9,2 %), тоді як у 2019 р. переважають представники підприємців-новачків (11,8 %). У Канаді зберігається постійна тенденція домінування підприємців-новачків. Аналіз підприємницької

активності в країнах ЄС показує, що переважна більшість характеризується активізацією діяльності власників усталеного бізнесу, частка яких коливається 4,5% – 11,1 % у 2016 р. та 4,7% – 11,6 % у 2019 р. [33].

Підкреслимо, що частка підприємств-новачків зменшується в країнах ЄС, що є сигналом скорочення стимулів до підприємницької ініціативи.

Відповідно, такі тенденції поширюються на кількісні та якісні індикатори діяльності соціальних підприємств у Європі та США. Враховуючи те, що активізується діяльність підприємців-новачків у США, відповідно, можна стверджувати попередні висновки, що поширення американської моделі соціального підприємництва та непопулярність європейських принципів підприємницької діяльності у соціальній сфері. У 2019 р. перші позиції в рейтингу за кількістю підприємств-новачків та за власниками нового бізнесу займає Чилі (відповідно 26,9 %(1) та 11,0% (4)). Лідером за власниками усталеного бізнесу є Південна Корея (13,0 % (6)) [34].

Практичне дослідження щодо підприємницької активності дозволило виокремити країни, котрі є лідерами за розвитком приватної ініціативи та підтримки підприємництва. Додатковим індикатором, який характеризує умови для реалізації приватних ініціатив у галузі соціального підприємництва є рейтинг країн за розвитком соціального підприємництва/

Так, у 2016 р. до лідерів входило п'ять країн ЄС (Франція, Бельгія, Данія, Нідерланди та Фінляндія), тоді як у 2019 р. на десятій позиції втрималася лише Франція. Визначені тенденції свідчать про недостатній рівень розвитку та непопулярність європейської моделі соціального підприємництва. У 2019 р. США та Канада є країнами, котрі створили найсприятливіші умови для соціального підприємництва, що і підтверджує домінування американської моделі та вказує на домінування комерційних цілей на соціальними для ринкової економіки.

У країнах ЄС загальноприйнято викоремлювати ключові напрями діяльності соціальних підприємств, які є базою для забезпечення зайнятості населення:

а) інтеграція в середовище праці, що передбачає адаптацію людей з обмеженими можливостями до умов праці, забезпечення їх навчання, підвищення кваліфікації;

б) приватні послуги соціального спрямування – охорона здоров'я, забезпечення життєдіяльності, надання медичних послуг, послуг освіти, допомога незахищеним верствам населення, людям похилого віку, людям, котрі втратили працездатність;

в) дискретний розвиток, тобто розвиток локальних середовищ, особливо відсталих територій – заступання та розвиток соціальних підприємств на віддалених територіях, особливо сільській місцевості, відновлення соціальної інфраструктури у віддалених промислових районах;

г) інші напрями та сфери – переробка, охорона та підтримка збалансованості навколишнього середовища, культурний розвиток та збереження культурної спадщини, мистецтво, наука, інноваційний розвиток, дотримання прав споживачів [32].

Зауважимо, що існує нерозривний зв'язок між соціальним підприємництвом та інклюзивністю розвитку, адже така інноваційна форма господарювання передбачає всеосяжність та всеохоплення всіх верств населення без винятку: з одного боку – можливість зайнятості для молоді, з іншого – надання якісних та недорогих послуг незахищеним верствам населення через зменшення розриву в рівні доходів між бідними та заможними [33].

З точки зору практики найбільш дієвими моделями соціального бізнесу в Україні прийнято вважати такі [25]:

- а) модель ефективної зайнятості;
- б) модель комерціалізації послуг;
- в) модель ринкового посередництва;
- г) модель підтримки ініціативи молодіжних підприємців;
- д) модель інвестування в соціальні програми через справедливий перерозподіл;
- е) розвиток «соціальної та екологічної території»;

- ж) побудова інноваційних платформ розвитку;
- з) раціональне використання та ефективна переробка відходів;
- и) колабораційна модель;
- к) модель підтримки незахижених верств населення з низьким рівнем матеріального забезпечення;
- л) модель соцінноваційного соціального підприємства – формування та підтримка соціальних молодіжних стартапів;
- м) модель підтримки бізнес-структур;
- н) комплексні бізнес-моделі.

Зазначимо, що вищенаведені моделі не зустрічається в чистому вигляді, а поєднують декілька, що і обумовлює їх ефективність.

Загальносвітовим сучасним трендом є формування та підтримка функціонування інклюзивного колективу шляхом залучення до праці людей, які можуть різнитися досвідом, статті, віком, національністю, стилем життя, культурними особливостями, темпераментом, ставлення до праці, результату та інше. Зазначене має назви інклюзивної зайнятості, яка, на думку, західних фахівців сприяє отриманню додаткової матеріальної та нематеріальної вигоди, підвищення позитивного соціально-економічного впливу на оточуюче соціальне середовище через суспільне визнання та повагу [36].

Соціальне підприємництво є дієвим інструментарієм вирішення соціальних та індивідуальних завдань: для підприємців – можливість особистого розвитку та самозайнятості, для окремої людини – вирішення соціальної проблеми, а для суспільства – забезпечення соціально-економічного розвитку, підвищення рівня життя населення та формування позитивного іміджу країни на міжнародному рівні. Головною метою соціального підприємництва є ідентифікація та практичне вирішення соціальної проблеми шляхом використання інноваційних методів або креативних способів адаптації традиційних господарюючих практик до особливостей оточуючого ринкового середовища. Тобто наявність соціальної проблеми обумовлює потребу розвитку соціального підприємництва в певній галузі.

Підкреслимо, що для сприяння розвитку та ефективного функціонуванню соціального підприємництва необхідно створити відповідне середовище в країні, що залежить від стійких чинників. Економіки всіх країн світу зазнають значного впливу глобальних викликів сьогодення, що мають як негативні так і позитивні наслідки для соціально-економічного розвитку, незалежно від позиції країни на міжнародній арені. Слід зауважити, що чим вищий рівень розвитку мають країни, тим ширшими є можливості щодо вибору вектору розвитку та руху за певною траєкторією з найменшими суспільними втратами. Ресурсний потенціал та потенційні можливості країн, що розвиваються, є недостатнім для подолання негативних наслідків загроз, котрі постали перед людством.

Прояви економічної нестабільності – зростання рівня безробіття, нерівномірність розподілу доходів, зниження платоспроможності населення, неможливість задоволення базових потреб – є спонукальним мотивом до переосмислення існуючих механізмів господарювання та пошуку нового способу ведення підприємницької діяльності, який дозволить досягти збалансованості між соціальними та економічними цілями.

Посилення взаємозалежності країн за умов глобалізації постає питання консолідованого вирішення спільних проблем. Адже успіхи та невдачі однієї країни проєктуються на глобальний рівень та послаблюють світову економіку загалом.

Традиційні методи господарювання виявилися неефективними щодо повноти задоволення потреб населення, реалізації особистих та суспільних інтересів. За таких умов соціальне підприємництво стає одним із джерел досягнення стабільності в суспільстві. Безумовно, бізнес-модель соціального підприємництва не вирішує всіх існуючих проблем, але створює можливості зменшити їх негативний вплив за рахунок вдалого поєднанням інноваційної бізнес-моделі з ринковими методами господарювання. Дуальність соціальних підприємств полягає не лише в поєднанні комерційних та некомерційних цілей, але й досягненні балансу між суспільним (вирішення соціально-економічних

проблем) та особистим розвитком підприємця (збагачення, енергійність, самореалізація, самовдосконалення, соціальна свідомість).

На нашу думку, оцінка сприятливості середовища для розвитку соціального підприємництва, створеного в країні та чинників, котрі його формують є вкрай важливою. Адже вона вказує на сильні та слабкі сторони, що потребують постійної турботи. Застосування сценарного прогнозування дозволяє виявити можливі вектори економічного розвитку країни за умови державної підтримки соціального підприємництва та стимулювання його діяльності.

2 АНАЛІЗ МОЛОДІЖНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В КОНТЕКСТІ ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ

2.1 Інтегральна оцінка інклюзивного розвитку

Глобальні зміни, які стосуються всіх країн, обумовлюють різний рівень їх інклюзивного розвитку. Для кількісного визначення рівня інклюзивного розвитку доцільно розглянути декілька методичних підходів. Зауважимо, що загальноприйнято використовувати методичні підходи до визначення рівня інклюзивного розвитку, запропоновані міжнародними інституціями. Міжнародні інституції розробили низку рекомендацій щодо аналітичного визначення індексу інклюзивного розвитку. Запропоновані ними методики перш за все спрямовані на ефективну співпрацю державних органів та громадськості, результатом якої є оптимізація створеного продукту за рахунок формування сприятливих умов для участі кожного у виробництві ВВП, забезпечення рівномірності розподілу результатів. Оцінка рівня інклюзивного розвитку з використання методики міжнародних організацій передбачає певний математичний інструментарій, який дозволяє визначити загальний індекс на оцінки його складових елементів. Для розрахунку використовуються індикатори, котрі характеризують динаміку певних процесів, що впливають на загальний рівень інклюзивності розвитку. Використання регресійного аналізу дозволяє виокремити не лише найважливіші фактори та ступінь їх впливу, але з'ясувати взаємозв'язок.

Слід підкреслити, що методики оцінки міжнародних інституцій передбачають використання певної системи показників. Показники, які використовуються в методиці ООН [37] поділяються на декілька груп:

а) пов'язані з доходом:

1) частка населення, яке має споживчі витрати не більше 2 дол. в день за паритетом купівельної спроможності;

2) рівень співвідношення між доходами 20% найбагатших представників населення та 20% найбідніших.

б) не мають зв'язку з доходом:

1) тривалість навчання в роках для дорослого населення та молоді;

2) кількість дитячих смертей на певну кількість населення.

в) експансія економічних можливостей:

1) збільшення обсягу ВВП та темпів його зростання за ПКС, розрахованого у постійних цінах);

2) рівень зайнятості;

3) міра реакції загальної кількості до зміни ВВП, тобто показник еластичності (еластичність зайнятості).

г) ключові інфраструктурні індикатори:

1) обсяг спожитої електричної енергії на душу населення;

2) якість доріг від загальної протяжності дорожньої мережі.

д) справедливість та рівність для забезпечення доступу до економічних благ та суспільних послуг:

1) кількість медичних працівників на 10 000 осіб;

2) частка державних витрат на освітні послуги та послуги з охорони здоров'я в загальній кількості витрат;

3) співвідношення між кількістю учнів і вчителів у початковій школі.

е) доступність соціальної інфраструктури:

1) частка населення, яке має вільний доступ до електропостачання від загальної чисельності;

2) частка населення, що має доступ до якісних санітарних послуг.

ж) гендерний аспект та можливості: гендерний розподіл у сфері освіти.

з) системи гарантій соціального захисту: частка соціальних витрат у загальному обсязі державних витрат на забезпечення потреб соціуму.

к) ефективне керування державою та дієві громадські інститути:

1) якість управлінського апарату держави;

2) рівень корупції.

Загальноприйнято вважати, що вперше методика оцінки інклюзивного зростання було запропоновано Міжнародним валютним фондом у 2013 р. Оцінка інклюзивності розвитку за методикою МВФ [37] базується на концепції соціальної мобільності та аналізує рівномірність розподілу доходів у країні. Загальне регресійне рівняння визначає показники, котрі характеризують середнє зростання доходів і нерівномірність розподілу доходів у країнах за п'ять років, рівень доходу населення за ПКС за 5-річний період часу, коефіцієнт варіації між країнами, на основі яких оцінюється рівень інклюзивного розвитку. В межах цієї методики використовуються дві групи показників – факторів інклюзивного розвитку, серед яких:

а) макроекономічні: ВВП на душу населення, відношення державного боргу до ВВП, обсяг інвестицій, рівень інфляції, державні витрати, волатильність ВВП.

б) структурні: ступінь відкритості економіки, рівень освіти, фінансова відкритість, обсяг прямих іноземних інвестицій (ПІІ), розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, якість інфраструктури, експорт послуг і товарів.

Найбільш розповсюдженою методикою є визначення індексу інклюзивного росту та розвитку (Inclusive Growth and Development Index – IDI), запропонованого на Всесвітньому економічному форумі в Давосі (Швейцарія) у 2018 році як альтернативний показник для загальної оцінки стану економічного розвитку країни до ВВП на душу населення, який є однією зі складових при визначенні IDI. Згідно з позицією учасників форуму, рейтинг країн за шкалою індексу інклюзивного зростання та розвитку дозволяє більш точно та реалістично окреслити фактичний стан та перспективи розвитку тієї чи іншої країни. Особливість індексу інклюзивного розвитку полягає у його структурі, яка містить дванадцять різних показників розвитку країни, поєднаних у три групи: зростання та розвиток, інклюзивність та наслідування поколінь та сталість розвитку. Кожен показник оцінюється за бальною шкалою (табл. 1.4). Методика оцінки інклюзивного розвитку запропонована також міжнародною інституцією – ОЕСР [39]. Вона базується вимірювання різних видів ресурсів

наявних на даний момент та визначення на цій основі можливостей щодо покращення добробуту майбутніх поколінь. Підхід ОЕСР передбачає оцінку інклюзивного розвитку на основі використання трьох індикаторів:

- а) багатомірність передбачає визначення рівня добробуту населення і включає оцінку 11 показників у грошовій та негрошовій формі;
- б) визначення впливу на розподіл – застосування методу порівняння багатомірних оцінок добробуту населення;
- в) стратегічна доцільність включає оцінку рівня доходів домогосподарств та охорону здоров'я.

Таблиця 1.4 – Показники оцінки індексу інклюзивного розвитку*

Група	Показник	Од. вимірювання
Зростання та розвиток	ВВП на душу населення	долари США
	Зайнятість	%
	Продуктивність праці	долари США
	Очікувана тривалість здорового життя	роки
Інклюзивність	Медіанний дохід домогосподарств	долари США за день
	Коефіцієнт Джині – розшарування суспільства за доходами	від 0 до 100
	Рівень бідності	%
	Коефіцієнт Джині – розшарування суспільства за рівнем добробуту	від 0 до 100
Наслідування поколінь та сталість розвитку	Скориговані чисті заощадження	% (від валового національного доходу)
	Інтенсивність парникового забруднення на одиницю ВВП	кг / долар США
	Державний борг	% (від ВВП)
	Коефіцієнт демографічного навантаження	%

*Джерело: складено автором за даними [40]

Методики оцінки інклюзивного розвитку відіграють важливу роль у формуванні ефективної державної стратегії управління економікою. Зокрема, індекс інклюзивного розвитку окреслює коло проблем національної економіки і визначає місце країни у світовому просторі.

На сучасному етапі важливу роль відіграє питання визначення інструментів, засобів та механізм забезпечення інклюзивного розвитку, а також виокремлення перешкод, які його стримують, і, відповідно, зменшення або нівелювання їх впливу. Незважаючи на вагомий внесок у концепцію

інклюзивного зростання методики, запропоновані міжнародними інституціями, не дають чіткої відповіді на ці питання.

На нашу думку, досить вдалою є концепція інклюзивних інститутів (КІІ), запропонована Д. Аджемоглу та Д. Робінсоном [41]. Теоретична та практична цінність цієї концепції не в тому, що ґрунтуючись на неоінституційній теорії, вчені пояснюють відмінні характеристики економічного та соціального розвитку окремих країн, та виокремлюють чинники, котрі пришвидшують або уповільнюють економічний розвиток та підвищення добробуту населення. Ця концепція має своє продовження і доповнюється різними економічними теоріями, які пов'язані між собою на основі принципу компліментарності.

В сучасних реаліях досить розповсюдженим серед дослідників є використання історичного методу для визначення джерел економічного розвитку та зростання за рахунок вдосконалення політичних та соціальних відносин. У прикладних дослідженнях в якості аналітичного апарату використовують динамічні ряди даних, котрі доповнюються порівняльним аналізом країн світу, а також багатofакторними регресійними моделями. При цьому викликає низку дискусій вибір системи показників для побудови таких моделей. На думку вченого Р. Берроу значне місце відводиться тим змінним, котрі повинні грати негативну роль (масштаби споживання держави, рівень інфляції тощо), а також змінним, що характеризують вплив суспільно-політичних відносин (розвиток демократії в суспільстві, особливості розподілу влади, дотримання законів тощо) [42].

Представники сучасного економічного мейнстріму дотримуються точки зору, що інституційні структури виявляються найбільш важливим джерелом сталого розвитку та економічного зростання, а необхідною умовою їх забезпечення є здатність економічних інститутів використовувати природно-ресурсний потенціал та використання інформаційно-комунікаційних технологій, інвестиції в людський капітал і виявлення латентних здібностей.

Пояснення неефективності економічних інститутів та їх нездатність забезпечити інклюзивний розвиток містяться у дослідженнях Д. Аджемоглу і

Д. Робінсона, які розглядають особливості розподілу влади в суспільстві, з одного боку – на основі аналізу можливостей різних груп населення ставити та досягати спільних цілей, а з іншого боку – обмежувати інші групи у досягненні їх цілей.

Головним у концепції Д. Аджемоглу і Д. Робінсона є порівняльний аналіз екстрактивних і інклюзивних інститутів. Інклюзивні економічні інститути, на думку вчених, дозволяють забезпечити участь значної кількості людей в економічних відносинах із можливістю отримання вигоди у матеріальній та нематеріальній формі. Ці інститути мають також забезпечувати вільний вхід на ринок нових учасників і вільний вибір професії і кар'єри для всіх, тобто стимулюють загальну економічну активність, що дозволяє максимально використовувати людський потенціал, при цьому не нівелюючи право кожного робити власний вибір. Інклюзивні економічні інститути підтримуються інклюзивними політичними інститутами, котрі перешкоджають реалізації лише приватних інтересів, і спрямовані на забезпечення суспільного інтересу.

Екстрактивні інститути (від англ. to extract – «витягувати», «вичавлювати»), на думку вчених, за своїми властивостями є протилежними інклюзивним, і спрямованих на отримання максимального доходу однією групою населення за рахунок використання іншої частини населення. Екстрактивні інститути діють в інтересах певної групи, якій дозволяють управляти економікою країни для власних інтересів і не дають можливості іншим отримувати для себе вигоду від участі в господарському житті суспільства. Екстрактивні економічні інститути підтримуються екстрактивними політичними інститутами, які зберігають контроль привілейованих груп над економікою країни.

Вченими викормлено декілька можливих варіантів взаємодії нерівності та економічного зростання:

а) зниження нерівності в країні (не лише в розподілі ВВП) є фактором (а не результатом) зростання її економіки;

б) подолання нерівності – не результат зростання економіки, а результат досягнутого рівня інклюзивності інститутів певної країни.

Автори КІІ надають обґрунтовано доводять, чому в деяких країнах політичні процеси призводять до створення інклюзивних інститутів, котрі сприяють зростанню економіки, тоді як у більшості країн світу протягом всього історичного періоду розвитку політичні процеси призводять до протилежного результату – виникнення екстрактивних інститутів, які перешкодою для зростання економіки.

Економічне зростання та розвиток, а також технологічні інновації створюються в результаті процесу, який Й. Шумпетер визначив «творчим руйнуванням», а діяльність підприємців революційною, бо саме з нею пов'язані нововведення, і саме вона забезпечує оновлення техніки і технології виробництва, зміни їх комбінації і загальний прогрес. У результаті застарілі технології замінюються сучасними, нові сектори економіки залучають ресурси, новостворені підприємства витісняють минулих лідерів.

Слід зауважити, що екстрактивні інститути перешкоджають довгостроковому економічному та інноваційному розвитку внаслідок декількох факторів: створення негативних стимулів для більшості людей до досягнення економічного успіху; окремі групи, які контролюють економіку в країнах з екстрактивними інститутами, перешкоджають інноваційному розвитку. При цьому, це є найважливішими перешкодами на шляху не тільки інноваціям, а взагалі інклюзивному сталому розвитку країн.

Враховуючи вищезазначене, слід підкреслити, що екстрактивні економічні інститути і можуть генерувати економічний розвиток, але цей розвиток не буде інклюзивним.

Таким чином Д. Аджемоглу вдалося визначити реальну перешкоду інноваційної економіки, яка полягає в непорушності інституційної бази в певних країнах. Це призводить до неможливості населення впливати на рішення політичних еліт та змінити «правила гри» на користь всіх членів суспільства.

Видатний дослідник з інституціональної теорії, Д. Норт [43] вважав, що значні зміни інституційної основи суспільства настають тоді, коли зацікавлена в них сторона з достатньою силою може відстоювати свою позицію. Вчений припускає, що неперервні поступові зміни конкретних напрямів протягом певного періоду часу здатні змінити інституційну основу настільки, що вона відкриє інший набір варіантів розвитку. Такий висновок науковця може бути використаний в якості перспективи інклюзивного розвитку суспільства, що забезпечується децентралізацією, і, відповідно, зміною існуючої інституційної основи.

Таким чином, аналіз методик оцінки інклюзивного розвитку дозволяє виокремити дві групи підходів: кількісні та якісні. Кількісний аналіз представлений прикладними дослідженнями міжнародних інституцій, котрі на основі використання аналітичного інструментарію визначають індекс інклюзивного розвитку. Якісний аналіз базується на інституціональній теорії, яка передбачає створення таких інститутів, котрі здатні забезпечити участь максимальної кількості населення у управлінні господарськими процесами та прийнятті рішень, що і є головною ознакою інклюзивного розвитку.

2.2 Сучасний стан підприємництва в Україні

Покоління молоді є особливю категорією населення будь-якої держави, адже від його рівня розвитку, життєвої позиції залежить майбутнє країни, її потенційні можливості та здатність протистояти глобальним викликам. Початковий етап трудової діяльності для молоді є вкрай складним і характеризується труднощами системного характеру з точки зору працевлаштування відповідно до набутих компетенцій та очікувань, а також питання самозайнятості. Ці проблеми виникають через недосконалість державної політики у сфері зайнятості, трудового законодавства, а також демографічних та міграційних процесів. Результативною формою сприяння економічної активізації молоді є розвиток підприємництва. Участь молодого

покоління в підприємницькій діяльності є важливим чинником розвитку бізнес сектору, який створює передумови та виступає як рушійна сила економічного зростання. Однак, в Україні достаньо низькими показниками є кількість підприємців серед молоді (близько 5 %) та рівень мотивації до запровадження приватних ініціатив – біля третини представників молодого покоління бажають мати власний бізнес. При цьому головними перешкодами для молоді є такі обставини: недостатній рівень теоретичних знань та практичного досвіду, складні економічні та політичні умови, недосконала податкова система для молодіжного підприємництва, відсутність джерел фінансування та інше.

У сучасних умовах розвитку бізнесу та нових технологій є для молоді актуальним питанням є працевлаштування та організація власного бізнесу. Країни Європейського Союзу приділяють значну увагу підтримці молодіжних ініціатив. Для організації та розвитку власного бізнесу молоді пропонують багато різноманітних програм та конкурсів, переможці яких отримують кошти на розвиток креативних ідей. Ці програми допомагають підвищити мобільність, налагодити співпрацю молоді в Європі, сприяють обміну досвідом між країнами.

Прикладом такого конкурсу є Молодіжна Столиця Європи, що був заснований Європейським молодіжним форумом у 2009 році. Спільно з міськими радами молоді міста, яке отримало титул Молодіжної Столиці Європи має можливість створити відповідну інфраструктуру для молоді для облаштування відпочинку, навчання, втілення бізнес-ідей та молодіжних стартапів. У цих містах створюються умови для залучення молоді до різноманітних сфер господарської діяльності міста. Спільно з відомими інвесторами розкриваються туристичні можливості міста – переможця, це сприяє збільшенню зацікавленості молоді до набуття певного досвіду та отриманню інвестиційних коштів для своєї підприємницької діяльності [1].

Іншим прикладом просування молодіжних стартапів є спільна премія JA Europe та Американської торгової палати в ЄС. Метою програми є надання теоретичних знань та формування практичних навичок, а також підтримка, які кар'єрного зростання молоді в майбутньому. Переможець конкурсу отримує

грант у розмірі 10000,00 євро та можливість мати наставника з Американської торгової палати. У 2019 році переможцями були молодь з Естонії, а саме eAgropon. Метою власника молодого підприємства була можливість створити діюче програмне забезпечення для удосконалення процесу ведення господарської діяльності для фермерів [2].

В Україні з 2017 року діє конкурс «Молодіжна столиця України», в якому беруть участь різні міста України. На конкурсі визначають найкраще місто країни для життя, самореалізації та розвитку молоді. Але недоліком цього конкурсу є незначна поінформованість суспільства щодо його проведення та конкретизація умов подальшого розвитку молодіжного бізнесу в місті-переможці. Зазначене призводить до ситуації, коли конкурси, які допомагають розвиватися молоді в країнах ЄС, в Україні не завжди є дієвими та ефективними з точки зору залучення до участі та результативності.

Зауважимо, що в Україні існують певні платформи, які сприяють підтримці молодіжних бізнес-проектів, такі як: інкубатор молодіжного підприємництва за підтримки МЗС Республіки Польщі; Polytesco – молодіжний ІТ бізнес-інкубатор на базі Наукового парку КПІ та start-up Business Incubator CNU на базі КНУ ім. Т. Шевченка. Перший проект – це координація молоді, яка започатковує власні соціальні підприємства. Другий проект підтримує ІТ стартапи. Цей проект підтримує студентів та наукових співробітників, котрі займаються ІТ-технологіями. Останній проект спеціалізується на створенні сприятливих умов для просування молодих науковців та студентів КНУ, його метою є допомога молодим людям бути успішними підприємцями та реалізовувати свої ідеї [4].

Підкреслимо, що допомагаючи розробляти та реалізовувати ідеї молоді, які спрямовані на реалізацію дієвих бізнес-моделей можна вирішити низку соціальних проблем та глобальних викликів сьогодення. Однією з них є молодіжне безробіття, яке є поширеним явищем в Україні. Молодь, яка не може знайти роботу, яка б відповідала очікуванням, призводить до пошуку кращих умов за кордоном. Також наукові розробки молоді, які можуть стати двигуном економіки країни найчастіше залишаються не втіленими в життя та спонукають

молодь шукати інвесторів та можливості в інших країнах. Через це Україна втрачає можливість бути країною з розвиненою економікою та активним молодим поколінням.

Важливою перешкодою на шляху розвитку національної економіки є недостатній рівень розвитку сільського господарства, яке потребує інноваційних бізнес-ідей молоді. Підкреслимо, що сучасний агробізнес в найближчому майбутньому, через зміну клімату може стати одним із найприбутковіших видів діяльності. Молодь, маючи комфортні умови життя в сільській місцевості, частіше буде залишатися та розвивати фермерство або туристичну діяльність. Натомість на реалії сьогодення свідчать про відсутність сільській місцевості належних умов для самореалізації молоді та розвитку їх креативних ідей.

Отже, маючи талановите молоде покоління, потрібно докладати максимум зусиль, щоб стримувати міграційні процеси молоді та допомагати розвивати власний бізнес. Для покращення реальної ситуації в країні потрібно зробити такі: по-перше, реформувати податкову, пенсійну системи, що сприятиме активізації господарської діяльності в умовах євроінтеграції; по-друге, удосконалити законодавчу базу для адаптації до європейських норм з метою стимулювання молодіжних бізнес-ініціатив; по-третє, покращення інвестиційного клімату, що дає можливість створити більше робочих місць, впроваджувати нові технології.

Таким чином, удосконалення державної політики щодо підтримки ініціативи молоді в сфері бізнесу за досвідом ЄС, сприяє самореалізації та розвитку сучасного покоління зокрема та економіки загалом, вирішуючи ключові соціальні проблеми суспільства.

Розвиток будь-якої країни визначається потенціалом молоді, яка забезпечує прогресивний рух та забезпечує імплементацію європейських цінностей в усі сфери життєдіяльності. Молоде покоління володіє безмежним потенціалом, реалізація якого може допомогти країнам розвиватися у різних сферах, зокрема в галузі сільського підприємництва.

Зауважимо, що молодіжне підприємництво – це економічна категорія, яка характеризує підвищення рівня зайнятості молоді шляхом розробки та

впровадження бізнес-ідей [1]. Молодіжне сільське підприємництво являє собою інноваційну форму бізнесу, який функціонує та розвивається в галузі сільського господарства. Діяльність молоді базується на створенні стартапів, реалізація яких фінансуються за рахунок грантів та проектів.

Серед країн ЄС значну увагу розвитку молодіжного підприємництва в галузі сільського господарства приділяє Німеччина. У Німеччині активно функціонує шкільне підприємництво, же зареєстровано більш як сім тисяч шкільних підприємств. Підкреслимо, що їх кількість динамічно збільшується. Учасниками програм є юні підприємці, віком від 12 до 18 років, які займаються створенням фірм з виготовлення продукції та надання різноманітних послуг. Школярі самостійно генерують ідеї стартапів, аналізують ринок та розробляють концепцію діяльності підприємств. Вимоги до діяльності молодіжних підприємств не відрізняється від «дорослого» бізнесу.

Підкреслимо, що головною метою діяльності молодіжних підприємств є не отримання прибутку, а розвиток «м'яких цінностей»: креативність, комунікаційність, вміння працювати в команді та критичне мислення. Така діяльність у Німеччині підтримується державою, вона виступає у ролі каталізатора. На національному рівні запроваджено молодіжний конкурс стартапів (Jugend gründet), завдяки йому учні реалізують свої бізнес-проекти, також реалізується програма «Підприємницький дух у школах» (Unternehmergeist in die Schulen) [2].

Зауважимо, що Україна також намагається залучати сучасну молодь до сільської підприємницької діяльності. Цього року на Вінниччині стартує проєкт JOURNEY, який має на меті зниження безробіття та сприяння розвитку підприємницького потенціалу сільської молоді. Цей проєкт фінансується ЄС та триватиме два роки. Ця програма дає шанс сільській молоді України ознайомитися з практичними підходами ведення та організації бізнесу, використати позитивний досвід Європейських країн-партнерів для розвитку національної економіки. Окрім цього, надається можливість ознайомитися з

молодіжними ініціативами італійської та польської сільської молоді, побачити та дізнатися як функціонують подібні підприємства у Європі [3].

Отже, питання молодіжної сільської підприємницької діяльності є актуальним сьогодні та потребує розвитку в Україні. Позитивний досвід країн ЄС дає алгоритм дій, що є необхідним для побудови молодіжної підприємницької діяльності в Україні.

Про низький рівень розвитку національного молодіжного підприємництва свідчить місце України в міжнародному рейтингу дослідницького проекту AGER [44] (Am way Global Entrepreneurship Report). Зазначений проект визначає стан глобального розвитку підприємництва у різних країнах. Індекс підприємницьких настроїв для національної економіки становить 21, тоді як в країнах ЄС – 42, а середній показник за світом – 47. Визначений індикатор групує думки підприємців, які мають схильність до бізнес-ініціативності, за трьома параметрами: бажання, готовність, стійкість.

Навіть на законодавчому рівні держава недостатньо сприяє саме молодіжному підприємству. Основні законодавчі акти, що регулюють молодіжне підприємство, цілеспрямовано його не стосуються. Загалом, це закони про підприємство і про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді, про підтримку малого підприємництва тощо. Сам механізм розвитку молодіжного підприємництва та самозайнятості молоді в Україні прямо чи опосередковано регламентований зокрема такими Законами: «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI, «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» від 22.03.2012 № 4618-VI; «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 № 2998-XII; розпорядженнями Кабінету Міністрів України «Про схвалення «Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року» від 24.05.2017 № 504-Р, «Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки» від 30.09.2015 № 1018-Р. Стаття 22 Закону України «Про охорону дитинства» від

26.04.2001 № 2402-III [45] чітко встановлює право дітей займатися підприємництвом з шістнадцятирічного віку.

Наведений нижче аналіз даних проблематики із цього питання свідчить, що критерії визначення та показники опису молодіжного підприємництва та самозайнятості в Україні на сьогодні мають виключно технічне значення і використовуються переважно для коректного оцінювання розвитку цих явищ в Україні.

Кількісний аналіз становища та розвитку малого і середнього бізнесу в Україні загалом процес доволі складний. Однак для сфери молодіжного підприємництва та самозайнятості, передовсім з методологічних причин: відсутності відповідних показників реєстрації та інших вихідних та похідних показників, які нині не розроблені.

Варто почати з того, що вагомим макрочинником впливу на розвиток підприємництва та самозайнятості серед молоді загалом є демографічна ситуація в країні. За даними Державної служби статистики [46], за останні три роки (з 2016-2018 рр.) чисельність економічноактивної молоді віком 16-34 роки зменшилася на 710,1 тис осіб: у 2016 р. – 10813,5 тис осіб, у 2017 – 10480,8, у 2018 – 10103,4 тис осіб.

Це - перша демографічна причина відсутності потенціалу українського суспільства активізувати процес розвитку підприємництва. Інша причина – реальне сприяння політики держави розвитку підприємництва загалом.

За відсутності абсолютних показників суб'єктів підприємництва молодіжного сегменту, спробуємо до аналізу цієї проблеми підійти з боку осмислення загальної ситуації розвитку підприємництва в Україні. Посилаючись на показники кількості приватних одиниць господарювання, за якими можна охарактеризувати деякі сторони розвитку цього господарського сегменту як прояву активності населення України, зокрема молоді, варто акцентувати увагу на деяких умовностях. По-перше, різні державні інституції, яких стосується фіксація стану розвитку малого підприємництва, куди входять малі підприємства – юридичні особи і фізичні особи-підприємці, в оприлюдненні

відповідних даних не завжди спираються на спільні критеріальні характеристики. По-друге: інколи дані подаються з посиланням на «кінець», «середину» чи «початок» поточного року. Потретьє, що є найголовнішим – в обліку зареєстрованих суб'єктів господарювання не завжди враховують кількість тих, які припинили свою діяльність. Фіксація їх чисельності також має свої зміни: 1) імовірність (від 1 місяця до року і більше) вчасного звернення самих суб'єктів господарювання про припинення діяльності; 2) відповідність цих даних поточному періоду.

Величина та динамізм ротації, несинхронність реєстрацій відкриття й закриття «діяльності» ускладнюють опис стану і розвитку малого підприємництва. Тому про точність, і, можливо, валідність остаточних даних можна говорити умовно. Отже, опис у динаміці (за єдиним принципом та критеріями)

За даними Державної фіскальної служби України (ДФСУ), на кінець 2015 року в Україні налічувалось 1 млн 973 тис. суб'єктів малого і середнього підприємництва, з яких 1,63 млн ФОП і 343 тис юридичних осіб-підприємців. У 2017 році «здійснювали діяльність» 1 млн 650 тис ФОП. На початку 2018 р. в Україні було зареєстровано 1773924 ФОП, на 1 лютого 2019 року – 1778 тис ФОП, з них 1 252 тис були платниками єдиного податку [47]. За цими даними також прослідковується тенденція до збільшення кількості ФОП в Україні – приблизно на 9 % (148 тис) протягом трьох років.

Спираючись на відповідні показники Державної служби статистики України (Держстат України) [46], також можна прослідкувати загальну слабку тенденцію до зростання кількості зареєстрованих малих приватних підприємств: у 2016 р. – 201 788 тис, 2017 р. – 202 352 тис, 2018 р. – 200 295 тис.

Чисельність іншої категорії малого бізнесу – ФОП, за даними Держстату України, складала у 2016 році близько 28 % (2308,3 тис) від загальної кількості зайнятих працівників у суб'єктів господарювання (з розподілом на підприємства та ФОП); у 2017 році – близько 28,3 % (2329,1 тис).

У світовій практиці задіяні різні показники розвитку економічної інфраструктури, зокрема малого та середнього бізнесу (як правило це

відношення кількості різних господарських одиниць до частки економічно активного населення: 1 тис, 10 тис). Якщо сформувати умовний показник кількості приватних підприємств і ФОП у розрахунку на чисельність економічно активного населення (16–64 р.), можна побачити, що, процес абсолютного чи відносного зростання розвитку приватного підприємництва в Україні йде досить слабо (таблиця). Відносне збільшення на декілька одиниць господарювання на 10 тис населення прогресом назвати важко.

Ці показники економічно активної молоді віком 16–34 роки (хоча це не зовсім коректно для вивчення процесу розвитку підприємництва, воно радше показує характер його зміни), є подібними. При цьому відсутність будь-яких статистичних показників розвитку молодіжного підприємництва змушує нас вдаватися до умовних розрахунків.

Однак, картина набуває ще реалістичніших ознак щодо розвитку малого підприємництва загалом та молодіжного підприємництва зокрема у разі обрахунку «закритих» та «діючих» суб'єктів підприємництва в Україні.

Як показує практика, в Україні, як і в усьому світі, за статистикою, закривається приблизно 80 % усіх нових «бізнесів» [47]. Таким чином реальна картина розвитку дрібного бізнесу в Україні є далеко не втішною. Подібні тенденції та вис новки повністю можна екстраполювати і на розвиток молодіжного підприємництва в Україні, хоча воно має особливі умови ведення.

Деякі науковці розглядають молодіжне підприємництво як можливість змінити світ, що є актуальним за умови загострення глобальних проблем, необхідності консолідації зусиль усіх країн світу та переосмислення пріоритетів майбутнього розвитку.

Концептуальними перспективами для формування нової системи соціального підприємництва визначено п'ять ключових аспектів молодіжного підприємництва: матеріальне забезпечення та підтримка, людський та соціальний капітал, молодіжний підприємець, створення економічної цінності та колективна взаємодія.

Оскільки бізнес-модель молодіжного підприємництва має як соціальні, так і комерційні цілі, то соціальні підприємства стикаються з високим рівнем складності в розробці стратегії діяльності. Вони мають не лише отримувати достатній дохід, щоб реінвестувати у свою господарську діяльність, але й також мають підтримувати інвестиції в соціальні проекти своєї громади. В умовах дефіциту ресурсів це створює серйозні перешкоди, які можуть загрожувати довгостроковій стабільності підприємства.

Аналіз особливостей діяльності молодіжних підприємств вченими показує, що одним із пріоритетних чинників ефективної діяльності такої інноваційної форми господарювання є державна підтримка, що перш за все передбачає нормативно-правове регулювання та створення сприятливих умов соціального та економічного середовища.

Важливість підтримки держави чітко підкреслює необхідність формулювання критеріїв виокремлення соціального молодіжного бізнесу. При цьому зазначається, що державна політика має сприяти впровадженню соціальних інновацій на регіональному та національному рівнях функціонування економіки.

На сучасному етапі виділяють характерні ознаки впливу та ролі державних інституцій на функціонування й розвиток молодіжних підприємств.

Грунтовний аналіз молодіжного підприємництва, особливості формування портфелю соціальних цінностей дозволяють виділити тенденції розвитку соціального підприємництва на сучасному етапі розвитку економіки, визначають особливості організації такої форми господарювання на основі побудови інноваційних стратегій вирішення складних соціальних проблем.

Важливими питаннями діяльності соціальних молодіжних підприємств є вимірювання соціальної цінності та економічної ефективності. Існує набір методів, за якими можуть бути використані для ефективного та всебічного вимірювання внеску соціальних підприємств з боку соціальних підприємців або державних органів. Деякі фахівці обґрунтували важливість оцінки соціального впливу для визначення повноти виконання стратегічної місії. Учені

запропонували моделі, котрі допомагають соціальним підприємцям вибрати бізнес-модель, яка найкраще відповідає потребам їх організації.

Молодіжне підприємство розглядається як альтернатива вирішення соціальних питань за рахунок ефективності бізнес-моделей та ринкового за неможливості держави забезпечити повне задоволення всіх людських потреб, що досягається за рахунок поєднання організаційних форм бізнесу та благодійності, що позиціонує соціальні підприємства як ідеальний тип гібридної організації.

Суперечливі аспекти функціонування молодіжних підприємств аналізують переваги і недоліки такої форми господарювання та, визначаючи майбутні перспективи розвитку.

Позитивний вплив молодіжного підприємництва на зайнятість населення було доведено емпіричними дослідженнями. Економічна роль формування нової фірми – соціального підприємства – полягає в створенні нових робочих місць та зростанні зайнятості населення. Крім того, соціальне підприємництво призводить до значних позитивних змін у соціальному, економічному та політичному контексті для малозабезпечених верств. Науковці сформуливали пропозиції щодо фундаментальних нововведень, лідерства, функціонування та розширення масштабів соціального підприємства, яке має стійкий вплив на розвиток економіки.

Вивчення психологічного впливу молодіжного підприємництва дозволило обґрунтувати, що зайнятість молодіжним підприємництвом може сформувати впевненість у собі, дозволяє не лише уникати певних ідеологічних обмежень, але й будувати новий сенс життя, нові соціальні ролі та зв'язки, які забезпечують платформу для формування нового майбутнього. Зазначене є важливим, оскільки соціальне підприємництво як форма організації дає автономію з одночасною орієнтацією на прибутковість, досягнення високого ступеня емансипації як для підприємців, так і для тих, кого вони обслуговують.

На сучасному етапі соціальне підприємництво є найважливішим напрямом у сфері послуг та державному секторі, оскільки суттєво впливає на вирішення проблем бідності й забезпечення соціальних потреб.

Зазначимо, що необхідним є створення спеціальних центрів, які надають підтримку соціальним підприємствам шляхом організації семінарів, тренінгів тощо. Безумовно в діяльності будь-якого суб'єкта господарювання, незалежно від домінування комерційних або некомерційних цілей, особлива роль належить людині–підприємцю.

Більшість науковців схиляються до думки, що місія соціальних підприємств потребує створення особливого середовища та існування прямого зв'язку між розвитком індивідуального капіталу соціального підприємця та державними інституціями.

Важливим напрямом досліджень є особистісні характеристики соціального підприємця та його роль у організації й успішній діяльності такої інноваційної бізнес-моделі. Науковці особливу увагу приділяють підприємницькій майстерності й психологічному капіталу. Науковці довели, що соціальні молодіжні підприємці мають більш ранню ідеологічну та лідерську підготовку. На основі регресійного аналізу виявили, що відносно міцний і стійкий набір внутрішніх психологічних мотивів спонукає до пошуку конкретного досвіду, пов'язаного з керівними впливами та орієнтаціями соціальних змін, включаючи соціальне підприємництво та відповідний практичний досвід у підлітковому та юному віці.

Для визначення та систематизації індивідуальних характеристик молодіжного соціального підприємця виділили три часові періоди: минуле (походження, родина), теперішнє (реальне життя соціального підприємця) та майбутнє (бачення перспектив). Зазначене дозволило виокремити такі важливі індивідуальні риси як лідерство, орієнтація на стійкість, здатність до партнерської взаємодії.

Вплив рівня розвитку країни на фактори визначає поведінку соціальних підприємців. Результати показують, що чинники, котрі визначають цінності та навички для започаткування бізнесу є притаманними середовищу, відрізняють соціального підприємця від традиційного. Розвиток країни має вирішальну

мотиваційну роль, трансформує вплив цінностей та навичок на соціального підприємця, залежність від статі та актуалізує сприйняття свого середовища.

У праці вчених зазначається, що молодіжні соціальні підприємці – це агенти змін, котрі кидають виклик гіпотетичному припущенню щодо несумісності соціального блага і підприємництва. Підтвердженням такої думки є дослідження, який встановили зв'язок між безпосереднім впливом інтелектуальних здібностей соціальних підприємців та ефективністю управління бізнесом, що поєднує соціальні та економічні цілі.

При цьому вчені підкреслюють, що в сучасній економіці соціальний підприємець є, як правило, «вбудованим агентом», тоді як це повинні бути глибоко вмотивовані люди, готові взяти на себе таку роль.

2.3 Проблеми розвитку молодіжного підприємництва

Молодіжне підприємництво є новим явищем у економіці більшості країн світу, та потребує глибокого теоретичного й практичного вивчення, підготовки відповідних фахівців, здатних поєднувати ефективні бізнес-моделі та соціальну цінність. Для визначення перспектив майбутнього важливим є оцінка потенційних можливостей суспільства щодо соціального підприємництва. Зазначене вище реалізоване нами у дослідженні через досягнення мети: визначення схильності/несхильності до молодіжного соціального підприємництва задля окреслення майбутніх перспектив формування нової бізнес-моделі з ціннісними орієнтаціями на людський ресурс.

Необхідність впровадження та розвитку соціального підприємництва потребує створення сприятливих умов у країні, що передбачає врахування таких чинників як державна підтримка, сприйняття суспільством та наявність потенційних інвесторів. Існування такого феномену в економіці як соціальне підприємництво має дуальний вплив: сприяє повному задоволенню базових потреб населення та забезпечує самореалізацію підприємця. Соціальне підприємство орієнтується в своїй діяльності на реалізацію некомерційних та

комерційних. Особливістю європейської моделі соціального підприємництва є домінування некомерційної складової. Оцінка потреби та можливостей функціонування та розвитку соціальних підприємств дозволяє досягти принципу збалансованості «потреби-можливості» з метою прийняття ефективних управлінських рішень щодо доцільності запровадження такої форми господарювання в країні. Якщо є потреба в соціальному підприємстві, то, відповідно перед країною постає питання формування сприятливого середовища для його функціонування та розвитку.

На сучасному етапі головні акценти зосереджені на залученні молоді до подолання бідності та на шляхах фінансування розвитку молоді з акцентом на молодіжне підприємництво, партнерство з приватним сектором, створення робочих місць для молоді та підвищення їхнього голосу у процесі прийняття рішень.

Сьогодні молоді люди не є тим поколінням, яке сидить і чекає, поки інші люди допоможуть їм. Діти та молодь є експертами у своєму власному житті. Біля 40% молодих людей у всьому світі були безробітними або входять до числа «бідних, які працюють», що значно пов'язане зі стійким інклюзивним зростанням та справедливістю.

На сучасному етапі розвитку суспільства спостерігається значне зростання безробіття в усіх країнах світу, незалежно від рівня розвитку, та зменшення рівня доходів населення. Наслідком проявів економічної нестабільності є неможливість задоволення базових потреб населення за рахунок наявних можливостей. Виникає необхідність у розширенні соціального підприємництва, створенні соціальних підприємств, діяльність яких базується на інноваційних бізнес-моделях із переважною орієнтацією на вирішення соціальних проблем населення. Управління такими суб'єктами господарювання потребує підготовки відповідних фахівців-управлінців, здатних вирішувати складні економічні та соціальні завдання, а не бути виконавцями певних функцій.

Серед молоді найбільш економічно активними в основному є особи у віці 25-29 років. Водночас найменш конкурентоспроможною на ринку праці є молодь

віком 15-19 років, яка здебільшого не має професійної освіти і досвіду роботи. Рівень безробіття молоді з вищою освітою, професійно-технічною та повною загальною суттєво вищий, ніж у відповідних груп всього працездатного населення. Із загальної чисельності незайнятих громадян 43 % складають молоді люди у віці 15-24 років і 82,2% – молодь віком 25-29 років [48, с. 243]. Фактична кількість безробітних серед молоді майже втричі перевищує офіційні показники.

Ряд проблем функціонування ринку праці молоді пов'язані з наявністю на ньому таких категорій молоді:

а) вивільнені із строкової військової служби або альтернативної служби. Вони не мають практичного досвіду за спеціальністю, раніше набуті знання у великій мірі втрачені. Виникає необхідність у відновленні знань;

б) молодь віком до 19 років відрізняється відсутністю професійної освіти, а іноді вона має неповну загальну середню освіту. Вона вимагає особливої роботи по підвищенню рівня знань та отриманню професійної освіти;

в) представники, які з якихось причин в свій час не скористалися правом зайняття першого робочого місця, тобто до цього часу не працювали. Вони відрізняються низьким рівнем кваліфікації, оскільки навіть отримані раніше знання вже частково застаріли та забулись [49, с.93].

Дані категорії молоді не можуть конкурувати з досвідченою робочою силою старших вікових поколінь. Це призводить до потрапляння вагової її частини на нерегульований ринок праці, що в офіційній економіці створює високий рівень молодіжного безробіття.

Ще однією проблемою є поширення безробіття серед недавніх випускників навчальних закладів. На сьогоднішній день в Україні відсутнє державне прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Тому й виникають на ринку праці диспропорції між попитом і пропозицією дипломованих фахівців.

Суспільство повинно постійно опікуватися професійною підготовкою, навчанням і профорієнтацією молоді. Треба прогнозувати і планувати цю роботу з урахуванням потреб і попиту на конкретні професії зі сторони виробництва,

бізнесу, управління і держави в цілому. Підготовка потрібних кадрів повинна бути організована на випередження.

Суттєвою проблемою є той факт, що роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, які не мають досвіду роботи. Вважаємо, що навчальні заклади повинні перестроювати свою роботу по організації виробничої практики [50, с.184] . Для цього треба налагоджувати більш тісні зв'язки між навчальними закладами і виробництвом.

Проблеми зайнятості для молоді, яка знаходиться на обліку в державній службі зайнятості (це третина від загальної чисельності незайнятих громадян) регулюються відповідно до законів України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Згідно цих законів випускникам навчальних закладів надається перше робоче місце у рамках державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників і спеціалістів; на підприємствах , в організаціях та установах різних форм власності бронюються робочі місця за робітничими професіями для молоді тощо. Але на практиці ці норми законів виконуються далеко не завжди.

Становище молоді на ринку праці багато в чому визначається загальною економічною ситуацією та політикою уряду щодо зайнятості. Тому доцільно було б удосконалити нормативно-правове регулювання зайнятості молоді, створити заходи, спрямовані на забезпечення працевлаштування молодіжного контингенту на ринку праці, що засноване на міжнародно-правових нормах і чинному законодавстві України. Держава повинна розробити і впровадити систему стимулювання тих роботодавців, які створюють робочі місця для випускників або приймають їх на роботу, надають можливість пройти виробничу практику на підприємстві тощо.

Молодь – це та категорія населення, від якої безпосередньо залежить розвиток нашої країни. Молоді люди володіють необхідним потенціалом, реалізація якого найближчим часом може істотно поліпшити соціально-економічне становище суспільства і відродити національні та духовні надбання українського народу. Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному

становленню та розвитку молоді в Україні», до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років.

Проте, на сьогоднішній день існує ряд проблем, що мають вплив на важливі аспекти життєдіяльності молодого покоління.

Однією з найважливіших проблем є молодіжне безробіття. Понад 40% української молоді прагнуть влаштуватися на роботу за кордоном через фінансовий песимізм і зневірення у фінансову спроможність у своїй країні, і тим самим вкладають свій потенціал у розвиток іншої країни.

За даними Державної служби статистики, на сьогоднішній день 34% офіційно зареєстрованих безробітних – це молодь у віці до 35 років. На жаль, ситуація щодо працевлаштування молоді в найближчі роки буде тільки погіршуватися. В Україні немає ефективного законодавчо закріпленого механізму, який би гарантував молодим спеціалістам перше робоче місце. Саме тому необхідно переймати досвід розвинутих країн і створювати умови для самозайнятості молодого покоління. Неможливо не погодитись, що формування досконалих ринкових відносин не буде існувати без ефективного функціонування підприємницької діяльності, що вимагає створення умов, які сприяють організації підприємництва усіх категорій населення і молоді в першу чергу.

Підтримка та розвиток молодіжного підприємництва, як з боку державних органів управління, так і міжнародних та громадських організацій, є запорукою підвищення рівня зайнятості серед молоді та створення нових малих підприємств і додаткових робочих місць. Тим паче, що в Україні 42,5 % молодих людей вважають, що «Бізнесмени» та «Підприємці» відносяться до ТОП-5 професій, що дають можливість досягнути успіху в житті.

Проте, від народження ідеї до її реалізації молоді люди зіштовхуються із рядом проблем:

- а) відсутність у молоді мотивів і навиків до самостійного отримання знань;
- б) низький рівень зайнятості молоді на ринку праці відповідно до набутої освіти та практичних умінь і навиків молодих спеціалістів;

- в) повільні темпи розвитку підприємництва серед молоді;
- г) недостатнє використання інноваційного потенціалу молоді;
- д) низька якість загальної середньої освіти молоді;
- е) недостатня орієнтованість молодими людьми щодо отримання додаткових знань, умінь та професійних навиків поза системою, тощо.

На сьогодні, за дослідженням «Цінності української молоді 2016», діючих підприємців серед молоді лише приблизно 5%, це катастрофічно малий показник, а 38 % тільки прагнуть займатися підприємництвом, проте їм заважають різні обставини (недостатній рівень знань, складні економічні та політичні умови, недосконала податкова система для молодіжного підприємництва, відсутність стартового капіталу тощо).

Найбільшу зацікавленість притягує досвід країн Євросоюзу і США щодо створення умов для розвитку молодіжного підприємництва, оскільки в цих країнах частка малого та середнього бізнесу становить майже 95%.

В більшості країн Євросоюзу, усвідомлюючи важливість малого бізнесу для економіки, вживають заходів, спрямованих на формування підприємницького потенціалу та створення сприятливих ринкових умов для розвитку молодіжного підприємництва.

США зацікавлені в розвитку молодіжного підприємництва з кількох причин. Економіку США складають більш ніж 28 млн малих підприємств, що представляють 99,7% всіх роботодавців країни. Вони виплачують 45% всього фонду заробітної плати. Малі підприємства щорічно протягом останніх років створюють від 60 до 80% нових робочих місць. З кожних 100 \$, отриманих приватними фірмами, 68 \$ повертаються у вигляді місцевих податків, заробітної плати та інших статей витрат. Близько 24% економічно активного населення США – молодь, близько 6 млн. молодих людей займається бізнесом. У Штатах діє неймовірна кількість різних програм з підтримки підприємців. Зокрема, бізнесмени підтримують молодих підприємців через програми навчання і розвитку бізнесу (The Center for Entrepreneurship); бізнес-простір при університетах (бізнес-кампуси, дискусійні клуби, консультаційні організації і

т.п.); Фонди (корпоративні, венчурні, благодійні, фіндрайзінг, краудфандінг); бізнес-акселератори та інкубатори.

Якщо поглянути на закордонну практику, то широкий досвід організації самозайнятості молоді мають економічно розвинені країни. Вільний розвиток підприємництва є одним із атрибутів громадянського суспільства, що дає право кожному громадянину власними силами покращувати особистий добробут та добробут своєї сім'ї. Одним із найбільших прагнень сучасної молоді є досягнення особистої і фінансової свободи, але страх відповідальності, брак коштів та знань, і просто невпевненість у собі змушує молодих людей відкладати у довгий ящик відкриття власної справи.

Молодіжне підприємництво – це елемент підвищення рівня зайнятості серед молоді та створення нових малих підприємств і додаткових робочих місць. Саме тому необхідно збільшувати кількість та впроваджувати більш прагматичні програми розвитку та підтримки молодіжного підприємництва.

Реалізація економічної функції молодіжного підприємництва ускладнюється з наступних основних причин:

а) відсутність правової захищеності молодого підприємця. Поняття «молодіжне підприємництво» відсутнє у Цивільному, Бюджетному й Податковому кодексах України;

б) низький рівень економічних знань і правовий нігілізм керівників і провідних спеціалістів підприємств та організацій;

в) адміністративні бар'єри і недовіра громадян до державної політики підтримки підприємництва взагалі;

г) високий рівень інфляції в порівнянні із розвиненими західними країнами;

д) корупція й недосконале податкове законодавство;

е) відсутність доступу до пільгових кредитів.

У теперішній час в нашій державі практично відсутнє розуміння фундаментальної ролі малого й молодіжного підприємництва у здійсненні економічних перетворень. Як правило, підприємництву відводиться допоміжна

роль, що знаходить своє відбиття в конкретних рішеннях, прийнятих різними органами влади.

Критичний аналіз різних аспектам розвитку молодіжного підприємництва, виділення ключових чинників, а також вплив особистого людського фактору на ефективність бізнес-моделі та виконання їх місії підтверджує необхідність впровадження такої інноваційної форми господарювання в більшості країн світу, незалежно від рівня економічного розвитку. Кожна із національних економік зазнає впливу глобальних проблем, вирішення яких не забезпечується традиційними формами господарювання. Це потребує ґрунтовної теоретичної та практичної підготовки нового покоління фахівців, здатних самостійно приймати рішення та відповідати за наслідки, а не просто відповідально виконувати визначені обов'язки. Постає глобальне питання виховання ефективних менеджерів-управлінців на європейських цінностях із розвиненою соціальною свідомістю молоді та здатністю побудови ефективної бізнес-моделі світового розвитку.

3 МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

3.1 Європейський досвід розвитку молодіжного підприємництва та його можливості його імплементації в Україні

Молодь є запорукою майбутнього Європи і представляє величезний потенціал для інновацій на ринку праці, що призводить до поліпшення конкурентоспроможності Європи і, таким чином, економічного відновлення. Саме в молодому поколінні ми знаходимо «цифрових тубільців», які без відстрочки підходять до цифрових технологій і мають гострий сенс для нових можливостей, наданих цими технологіями [51].

Першою політичною акцією, спрямованою на передачу підприємницьких знань по всьому ЄС, був Болонський процес у 1999 році. Потім у 2003 році Єврокомісія опублікувала «Зелену доповідь про «Підприємництво в Європі», в якій підкреслила важливість підприємництва для конкурентоспроможності Європи і визнала, що рівень підприємництва в Європі набагато нижчий, ніж у решті розвиненого світу [51].

На європейському рівні більшість ініціатив з популяризації молодіжної творчості та популяризації підприємницького духу випливають з освітньої та навчальної політики. План дій з підприємництва, прийнятий у 2004 році, забезпечив стратегічні рамки для зміцнення підприємництва та містив елементи для сприяння підприємницьким мисленням та заохочення більшої кількості людей до підприємництва. Потім, у березні 2005 року, сприяння молодіжному підприємництву стало ключовим елементом Європейського молодіжного пакту, а в 2006 році комунікація Комісії «Реалізація Лісабонської програми спільноти».

Сприяння підприємницьким мисленням через освіту та навчання» представило рекомендації щодо більш активної ролі підприємницької культури в освіті [51].

Щоб визнати і вирішити бар'єри, з якими стикаються підприємці, Закон про малий бізнес був прийнятий в 2008 році. Акт встановив принципи для керівництва державами-членами в реалізації політики, яка могла б підтримувати і допомагати стартапам як для молодих, так і для дорослих підприємців. В рамках імплементації Закону про малий бізнес багато держав-членів запровадили програми підприємництва в освітніх навчальних програмах для сприяння підприємницьким навичкам та ставленню серед молоді та надання їм більшої обізнаності про можливість відкриття власного бізнесу. Крім того, у 2009 році підприємство було запропоновано як один з інструментів для створення більшої освіти та можливостей працевлаштування для молоді в Стратегії європейського зв'язку «Стратегія ЄС для молоді – інвестування та розширення прав і можливостей» [51]. У резолюції Ради від листопада 2009 року про рамки європейського співробітництва в молодіжній сфері також обговорювалася підтримка молоді у виході на ринок праці як роботодавців, так і працівників. Підтримка молодіжного підприємництва через освіту, фінанси та наставництво була запропонована державам-членам.

У березні 2010 року в рамках стратегії «Європа-2020» було оголошено визнання підприємництва та самозайнятості ключовим для досягнення розумного, стійкого та інклюзивного зростання. У зв'язку з цим, включаючи інновації та підприємство в освіті, було визнано способом стимулювання порівняно низького рівня підприємництва ЄС. Spread Поширююся серед різних флагманських ініціатив, стратегія Європа-2020 закликала до створення більш сприятливого середовища для підприємництва та для популяризації підприємницької культури та мислення. Крім того, через Європейський соціальний фонд (ESF) були докладані спеціальні зусилля для допомоги жінкам-підприємцям, а також людям з неблагополучних груп та тим, хто має інвалідність, які зацікавлені у створенні власного стартапу.

Важливість молодіжного підприємництва знову була підкреслена в 2012 році Європейською комісією «До відновлення, багатого на роботу», через Пакет зайнятості, як відповідь на кризу безробіття серед молоді [51]. Комісія

наголосила на важливості сприяння підприємницькому мисленням та необхідності полегшення доступу молоді до фінансування та послуг для стартапів, щоб вони дали їм змогу перекласти свою творчість на бізнес. У 2012 році Комісія знову запустила Молодіжний пакет зайнятості, який включав Молодіжну гарантію. Дії та втручання Молодіжної гарантії включають надання постійних вказівок щодо підприємництва для молоді, які можуть бути підтримані ESF.

Ініціатива ЄС щодо гарантування молоді була офіційно прийнята Радою міністрів ЄС у квітні 2013 року і схвалена Європейською Радою у червні того ж року. Як зазначено в офіційній записці (14/571), опублікованій Європейською Комісією, відповідно до Молодіжної гарантії «Держави-члени повинні гарантувати, що протягом чотирьох місяців після закінчення школи або втрати роботи молодь до 25 років може або знайти якісну роботу, що відповідає їх освіті, навичкам і досвіду або здобути освіту, навички і досвід, необхідні для пошуку роботи в майбутньому через навчання, стажування або продовження навчання». Заходи, передбачені Молодіжною гарантією, можуть варіюватися від навчання до підтримки молоді шляхом вступу до подальшої освіти або надання конкретних підмайстрів, стажування або робочих місць. Ця ініціатива фінансується ESF з додатковими 6 млрд євро від Молодіжної ініціативи зайнятості (YEI).

Однією з конкретних мет Молодіжної гарантії було сприяння молодіжному підприємництву та забезпечення більшої доступності послуг стартової підтримки. У рекомендації Ради Європейського Союзу зазначено, що «сприяння підприємницьким мисленням, надання послуг стартової підтримки та мікрофінансування більш доступними, а також створення схем перетворення допомоги по безробіттю на стартові гранти відіграватиме важливу роль, також і для молоді». Зокрема, відповідно до Рекомендації 19, Рада заявила, що Молодіжна гарантія повинна «зробити доступними більш стартові послуги підтримки, а також підвищити обізнаність про можливі шанси та перспективи,

пов'язані з самозайнятістю, в тому числі шляхом більш тісної співпраці між службами зайнятості, підтримкою бізнесу та (мікро) постачальниками фінансів».

У 2013 році Європейська Комісія опублікувала свій Звіт про План дій з підприємництва на 2020 рік [51]. Документ запропонував рішучі дії для розкриття європейського підприємницького потенціалу та усунення існуючих перешкод для підприємництва. Ці дії згруповані під трьома опорними стовпами: освіта та навчання; створення середовища, де підприємці можуть процвітати; розробки зразків для наслідування та досягнення конкретних груп, які не здатні використовувати свій повний підприємницький потенціал. Знову ж таки, у 2013 році, з Пакетом соціальних інвестицій, Комісія наголошувала на необхідності пріоритезувати інвестиції, щоб молодь і жінки вели свій внесок у повну діяльність в економіці та суспільстві. Це може відбуватися через соціальну економіку та соціальне підприємництво. Нарешті, і по тих же лініях, що і План дій з підприємництва на 2020 рік, Комісія запропонувала Стратегії молодіжного підприємництва (YES), які мають на меті збільшити кількість молодих підприємців у Європі. Проект, який фінансується Європейським фондом регіонального розвитку, фокусується на нових методах перегляду політики щодо молодіжного підприємництва та обміну добрими практиками між регіонами та державами-членами.

Аналогічним чином, Erasmus для молодих підприємців (EYE) – це програма обміну ЄС, яка дає початківцю підприємцю можливість навчатися від інших підприємців в інших державах-членах [52].

Після того, як концепція молодіжного підприємництва була визначена, її потрібно виміряти. Прийняття Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) визначення самозайнятих як тих, хто працює на себе, але не для будь-кого іншого, за винятком контрактів на витягнуту руку (ОЕСР, 2001), у цьому звіті самозайнятість молоді використовується оперативно як проксі для підприємництва. Очевидно, що використання самозайнятості як довіреної особи для молодіжного підприємництва має певні обмеження і лише частково дозволяє захопити характеристики молодих підприємців. Наприклад, Лазеар (2005)

підкреслив, що бути (молодим) підприємцем вимагає більш широкого розуміння сфер бізнесу і більш високої здатності поєднувати таланти і управляти іншими, ніж самозайняті люди, які часто можуть працювати поодиноці і можуть не мати всіх навичок, необхідних для того, щоб бути підприємцями. Однак на практиці легше виміряти підприємництво як самозайнятність, головним чином тому, що дані легше доступні. Самозайнятими є фізичні особи, які не заробляють ні заробітної плати, ні заробітної плати, і які отримують свій дохід, здійснюючи свою професію або бізнес на свій рахунок і на свій ризик. Крім того, самозайнятність використовується як проксі для підприємництва в широкому спектрі досліджень, і багато економістів праці використовують самозайнятність як захід підприємництва на підставі того, що самозайняті люди виконують підприємницьку функцію ризик-підшипників.

За даними Євростату [53], в ЄС-28 в 2013 році навчалось 2,67 млн осіб від 15 до 29, які були самозайняті. Це означає, що лише 6,5% від загальної кількості молодого європейського населення вибирають самозайнятність. Дані Євростату свідчать про дуже важливі відмінності у відносному рівні самозайнятості серед молоді в усіх державах-членах. Країнами ЄС, де самозайнятність була найпопулярнішим варіантом працевлаштування для молоді в 2013 році, були Греція та Італія (де 16,0% і 15,3% молоді обрали такий вид зайнятості), далі йдуть Чехія, Польща, Румунія і Словаччина (з від 8,7% до 11,0%). Тим часом держави-члени, де частка самозайнятості серед молоді була нижчою, були Австрія, Данія, Німеччина та Люксембург (де менше 3,5% всіх працюючих молодих людей вважають за краще бути самозайнятими).

Порівняння з 2008 рік показує, що частка молодих самозайнятих зросла з 6,3% до 6,5% на європейському рівні. Однак це зростання більше позначилося в деяких східних і південних країнах Середземномор'я, таких як Греція, з 12,6% до 16%, Італії, з 14,6% до 15,3%, Словаччині, з 9,8% до 11% і Чехії, з 8,7% до 9,9%. І навпаки, значне зниження зафіксовано на Кіпрі з 8,9% до 7%, Ірландії, з 4,7% до 3,6% і Румунії, з 11,4% до 10%.

На рівні держав-членів частка самозайнятих дуже корелюється (66%) з часткою NEETs, що вказує на те, що ринки праці з високим загальним рівнем молоді, а не в працевлаштуванні, освіті або навчанні, такі як Італія, Греція, Румунія та Іспанія, також частіше мають високий рівень самозайнятості молоді. Відповідно до *paid employment may have less of* загальної літератури, це може свідчити про те, що ринки праці з більшими можливостями для оплачуваної зайнятості можуть мати менше «поштовху» до самозайнятості в цілому, а отже, і нижчого рівня самозайнятості молоді. І навпаки, в тих державах-членах з повільним або застійним економічним зростанням, де вихід на ринок праці є більш проблематичним, самозайнятість, здається, залучає більше молодих людей, які намагаються знайти свій власний шлях на ринок праці.

Молодіжне підприємництво займає важливе місце в політичному порядку денному ЄС як інструмент боротьби з безробіттям серед молоді та соціальною ізоляцією, а також стимулювання інновацій серед молоді:

- а) розвиток молодіжного підприємництва є однією з цілей стратегії «Європа 2020» та її флагманської ініціативи «Молодь у русі»;
- б) зайнятість та підприємництво є однією з восьми сфер діяльності, що просуваються Молодіжною стратегією ЄС (2010-2018);
- в) підприємництво є ключовою компетенцією в Європейській довідковій системі ключових компетенцій для навчання протягом усього життя (2006).

Молодіжна робота та неформальне навчання відіграють важливу роль у розвитку творчого та інноваційного та програми на рівні ЄС та на національному рівні підтримують це:

- а) резолюція Ради ЄС з питань молодіжної стратегії щодо оновлених рамок європейської співпраці у молодіжній галузі (2010-2018 рр.) Включає творчість та підприємництво серед своїх восьми сфер діяльності;
- б) важливість молодіжного підприємництва наголошується у Висновках Ради щодо сприяння молодіжному підприємництву для сприяння соціальній інтеграції молоді (2014 р.). Особлива увага приділяється „соціальному підприємництву”, яке поєднує соціальний та підприємницький виміри;

в) звіт експертної групи з питань розвитку творчого та інноваційного потенціалу молоді за допомогою неформального навчання способами, які відповідають питанням працевлаштування наголошує на необхідності забезпечити освітянам та роботодавцям більш глибоке усвідомлення цінності – формальне навчання, покращення партнерської роботи та міжгалузевих інновацій, а також розширення можливостей дорослих, які безпосередньо працюють з молоддю;

г) дослідження Робота з молоддю: значення молодіжної роботи в Європейському Союзі підтверджує вплив молодіжної роботи в таких сферах, як підприємництво та культура, шляхом розвитку поперечних навичок, здійснення навичок на практиці та збільшення культурної діяльності, яка впливати на творчість молодих людей;

д) Програма «Еразмус +» (2014-2020 рр.) Приділяє велику увагу інноваціям та підприємництву, зокрема, у ключовій дії 2 через стратегічні партнерські відносини та транснаціональні молодіжні ініціативи [54].

Стажування є звичайним способом отримання молодими людьми необхідного досвіду роботи до вступу на звичайну роботу. Опитування Євробарометра щодо стажування з 2013 року показало, що майже кожна друга молода людина мала принаймні один досвід стажування. 7 із 10 колишніх слухачів виявили, що їх стажування було корисним для пошуку звичайної роботи.

Під стажуванням розуміється обмежений період трудової практики, незалежно від того, оплачується чи ні, що включає компонент навчання та / або навчання. Стажування допомагають молодим людям набути практичного та професійного досвіду, покращити працевлаштування та полегшити перехід на регулярну роботу.

Крім того, стажування також приносить користь роботодавцям, надаючи їм доступ до пулу талановитих молодих людей, замість того, щоб проходити складний процес набору персоналу. Стажування також може допомогти надати роботодавцям позитивний імідж на ринку праці.

Однак низка зацікавлених сторін висловлюють занепокоєння щодо якості стажування. Деякі стажування не містять жодних навчальних елементів, мають погані умови праці, і слухачі можуть бути виключені із соціального забезпечення. Крім того, Eurofound розглянув випадки, які можуть спричинити зловживання стажуванням.

Структура якості для стажування. Як європейська відповідь на питання якості, Рада прийняла остаточну Рекомендацію щодо рамок якості стажування (QFT) у березні 2014 року на основі пропозиції Комісії.

Структура якості для стажування рекомендує 22 елементи якості для стажування поза формальною освітою, які можуть бути включені в національне законодавство або угоди про соціальні партнери. Разом ці елементи забезпечують вказівки щодо забезпечення високоякісного змісту навчання та справедливих умов праці, щоб стажування підтримували перехід від роботи до роботи та збільшували працевлаштування слухачів.

QFT також наголошує на важливості прозорості щодо компенсацій та соціального страхування, а також шансів найму. Ці аспекти повинні бути зрозумілі заявникам вже на етапі подання заявки на стажування.

Стажування за Гарантією молоді. Стажування широко використовується як частина Гарантії для молоді. Структура якості для стажування є посиланням, яке буде використовуватися для стажування також у цьому контексті.

Виходячи з досвіду перших п'яти років впровадження Гарантії для молоді, звіт Про стажування за Гарантією молоді - Досвід на місцях розглядає, як стажування можуть бути успішним навчальним досвідом для молодих людей, підтримуючи їх у придбанні основних навичок для ринку праці. Він також розглядає різні заходи, які сприяють підвищенню якості стажування та запобігають їх неправильному використанню:

а) Європейська солідарність Corps пропонує молодим людям можливість займатися солідарної діяльності в формі добровольчої діяльності, роботи або стажування.

б) Erasmus + підтримує стажування за кордоном для студентів, які зараз навчаються у вищих навчальних закладах. Ці можливості також відкриті для нещодавно випускників.

в) Ініціатива Digital Opportunity Traineeship передбачає транскордонні стажування до 6000 студентів у 2018-2020 роках. Слухачі можуть зміцнити свої цифрові навички в таких галузях, як цифровий маркетинг, кібербезпека, машинне навчання та розробка програмного забезпечення.

Інвестування в молодь Європи. 7 грудня 2016 року Комісія запропонувала у повідомленні « Інвестиції у молодь Європи» відновлені зусилля щодо підтримки молоді у формі пакету. Молодіжний пакет пропонує 3 напрямки дій:

а) Кращі можливості для працевлаштування : Комісія прагне досягти цієї мети шляхом повного та стійкого впровадження Гарантії молоді на місцях, за підтримки Європейського семестру, який керує реформами на національному рівні. Для сприяння впровадженню Гарантії для молоді Комісія запропонувала доповнити початкові асигнування Ініціативи зайнятості молоді на 1 млрд. Євро до 2020 року.

б) Кращі можливості завдяки освіті та навчанню : Ця мета буде досягнута шляхом сприяння співпраці між державами-членами та підтримці їх зусиль щодо реформування систем освіти та навчання. Комісія особливо прагне створити кращі умови для учнів, пропонуючи Систему якості для учнівства, підтримуючи держави-члени у створенні сучасних систем учнівства та впроваджуючи новий напрямок довгострокової мобільності для учнів «ErasmusPro» в програмі Erasmus + .

в) Кращі можливості для солідарності, навчальної мобільності та участі : У цьому контексті Комісія запропонувала збільшити бюджет на Еразмус + на 200 мільйонів євро до 2020 року. З метою заохочення участі молодих людей у суспільстві та солідарності, Комісія перегляне Європейську Молодіжну стратегію та створити Європейський корпус солідарності.

Молодіжна стратегія ЄС [55]. Молодіжна стратегія ЄС є основою для співпраці молодіжної політики ЄС на 2019-2027 роки на основі Резолюції Ради

від 26 листопада 2018 року. Співробітництво з молоддю в ЄС максимально використовує потенціал молодіжної політики. Це сприяє участі молоді у демократичному житті; він також підтримує соціальну та громадянську участь та має на меті забезпечити всім молодим людям необхідні ресурси для участі у суспільстві.

Молодіжна стратегія ЄС зосереджена на трьох основних напрямках діяльності, що стосуються трьох слів: Engage Connect Empower , працюючи над спільним впровадженням у різних секторах. Під час діалогового процесу 2017-2018 рр., в якому брали участь молоді з усієї Європи, було розроблено 11 європейських цілей для молоді . Ці цілі визначають міжгалузеві сфери, які впливають на життя молодих людей, та вказують на проблеми. Молодіжна стратегія ЄС повинна сприяти реалізації цього бачення молодих людей.

Стратегія ЄС молоді базується на кількох інструментах, таких , як взаємне навчальної діяльності, майбутньої національної діяльності по плануванню, молоді ЄС діалогу, молодіжної стратегії платформи ЄС і фактичних даних базових інструментів. Молодіжний координатор ЄС є контактом Європейської комісії та видимим орієнтиром для молоді.

Більше інформації про співпрацю з питань молодіжної політики до 2019 року можна знайти в архівах , включаючи висновки та резолюції Ради, прийняті в галузі молодіжної політики між 2010 та 2018 роками.

Поважаючи загальну відповідальність держав-членів за молодіжну політику, Молодіжна стратегія ЄС, погоджена міністрами ЄС, визначає основи співпраці, що охоплює 2010-2018 роки . Вона має дві основні цілі:

- а) Для того, щоб забезпечити більше і рівні можливості для молоді в сфері освіти і на ринку праці.
- б) Для того, щоб стимулювати молодих людей до активної участі в житті суспільства.

У травні 2018 року Європейська Комісія висунула пропозиції щодо нової молодіжної стратегії ЄС на 2019-2027 роки, які повинні бути обговорені Радою Європейського Союзу.

Цілі досягаються подвійним підходом, який включає:

а) конкретні молодіжні ініціативи, спрямовані на молодь для заохочення неформального навчання, участі, волонтерських заходів, молодіжної роботи, мобільності та інформації;

б) міжгалузеві ініціативи, що забезпечують врахування питань молоді, враховують при формуванні, реалізації та оцінці політики та дій в інших сферах, що мають значний вплив на молодь, таких як освіта, працевлаштування чи охорона здоров'я.

Молодіжна стратегія ЄС пропонує ініціативи у восьми сферах: зайнятість та підприємництво; соціальна інклюзія; освіта та навчання; здоров'я та добробут; волонтерська діяльність; молодь та світ; творчість та культура.

3.2 Навчально-тренінгова складова механізму розвитку молодіжного підприємництва

Формування системи ґрунтовних знань, розвиток та постійна підтримка інтелекту молодої людини забезпечує конкурентоспроможність на ринку праці та одночасно є основою модернізації.

Тренінгове навчання є прекрасною можливістю розширити базу знань усіх співробітників, але багато роботодавців у нинішніх умовах вважають можливості розвитку дорогими. Співробітники, які відвідують навчальні сесії, також пропускають робочий час, що може затримати завершення проектів. Однак, незважаючи на ці потенційні недоліки, навчання та розвиток забезпечують як людині, так і організаціям в цілому переваги, які роблять витрати та час вартими інвестицій. Рентабельність інвестицій від навчання та розвитку працівників насправді не важка.

Покращена ефективність роботи працівника – працівник, який проходить необхідну підготовку, більше здатний виконувати свою роботу. Навчання дасть співробітнику глибше розуміння своїх обов'язків у межах своєї ролі, а в свою чергу зміцнить його впевненість. Ця впевненість покращить їх загальну

ефективність, і це може принести користь лише компанії. Працівники, які є компетентними та, крім змін галузевих стандартів, допомагають бізнесу утримувати позицію лідера та сильного конкурента в галузі.

Покращення рівня задоволеності та морального стану працівників – інвестиції у навчання, які компанія робить, показують працівникам, що їх цінують. Тренінг створює допоміжне робоче місце. Працівники можуть отримати доступ до тренінгів, про які вони б інакше не знали і не шукали їх самі. Працівники, які відчують, що їх оцінюють і викликають труднощі через можливості навчання, можуть відчувати більше задоволення від своєї роботи.

Більшість працівників матимуть деякі слабкі сторони у своїх навичках на робочому місці. Навчальна програма дозволяє зміцнити ті навички, які кожен працівник повинен вдосконалити. Програма розвитку виводить усіх співробітників на вищий рівень, щоб усі вони мали схожі навички та знання. Це допомагає зменшити слабкі ланки в компанії, які значною мірою покладаються на інших для виконання основних робочих завдань. Забезпечення необхідного навчання створює загальнодосвідчений персонал із працівниками, які можуть переходити один за одного за потреби, працювати в командах або працювати самостійно без постійної допомоги та нагляду з боку інших.

Потужна програма навчання та розвитку забезпечує, щоб працівники мали постійний досвід та попередні знання. Послідовність особливо актуальна для основних політик та процедур компанії. Усі співробітники повинні знати про очікування та процедури в компанії. Підвищення ефективності процесів призводить до фінансової вигоди для компанії.

Підвищена продуктивність та дотримання стандартів якості – Продуктивність праці зазвичай зростає, коли компанія запроваджує навчальні курси. Підвищена ефективність процесів забезпечить успіх проекту, що в свою чергу покращить оборот компанії та потенційну частку ринку.

Збільшення інновацій у нових стратегіях. Постійне навчання та підвищення кваліфікації робочої сили можуть стимулювати творчі здібності. Нові ідеї можуть формуватися як безпосередній результат навчання та розвитку.

Зниження плинності працівників – співробітники, швидше за все, почуватимуться оціненими, якщо в них вкладено кошти, а отже, менше шансів змінити роботодавців. Навчання та розвиток розглядаються як додаткова вигода компанії. Тому витрати на набір персоналу зменшуються через утримання персоналу.

Підвищує репутацію та профіль компанії – наявність надійної та успішної стратегії навчання допомагає розвинути бренд вашого роботодавця та зробити вашу компанію головним фактором для випускників та змін у середині кар'єри. Навчання також робить компанію більш привабливою для потенційних новобранців, які прагнуть вдосконалити свої навички та можливості, пов'язані з цими новими навичками.

Навчання може бути будь-яким видом, що відповідає роботі чи відповідальності особи, і може проводитися будь-яким відповідним методом.

Змішане навчання стає все більш популярним, і як компанія ми спостерігаємо певний приріст цього методу навчання за останній рік. Змішане навчання - це ефективне поєднання онлайн-навчання та навчання в класі. Багато керівників віддають перевагу своїм співробітникам навчатися на місці, а не відвідувати тренінгові програми - особливо в таких галузях, як нафта та газ, де часто дуже недоцільно відвідувати курси за межами майданчика. Навчальні програми на місцях (тренінги), як підхід до змішаного навчання, дозволяють навчати більше людей, які працюють на більш широкому міжнародному рівні, ніж просто Великобританія. Це робить його набагато вигіднішим і дозволяє забезпечити більшу послідовність процесу.

Важливість навчання своїх працівників - як нових, так і досвідчених - насправді не можна переоцінити.

Роботодавці отримують багато переваг від організації навчальних програм для своїх працівників, особливо коли вони цілеспрямовано та послідовно виконують ці програми. Виокремимо декілька ймовірних переваг:

а) Підвищення продуктивності та продуктивності.

Коли працівники проходять навчання, це вдосконалює їхні навички та знання про роботу та формує їхню впевненість у своїх силах. Це покращить їх продуктивність та змусить їх працювати ефективніше та ефективніше.

б) Рівномірність робочих процесів.

Коли працівники на робочому місці піддаються навчанню, це допомагає стандартизувати робочий процес серед персоналу. Працівники застосовуватимуть та дотримуватимуться подібних процедур внаслідок їхнього подібного навчання.

в) Зниження витрат.

Коли працівники пройдуть навчання, вони навчатимуться ефективно, безпечно та економно використовувати матеріали компанії, інструменти та обладнання. Нещасні випадки та пошкодження обладнання будуть мінімізовані, і це призведе до зниження відходів.

г) Скорочений нагляд

Хоча навчання працівників не повинно повністю усувати необхідність нагляду, це може значно зменшити потребу в надмірному нагляді на робочому місці.

д) Просування зсередини.

Коли організації потрібні фахівці з новими або специфічними навичками, їм не потрібно виходити на ринок праці, щоб наймати нових фахівців із зовнішніх джерел. Вони можуть зазирнути всередину та вибрати перспективних співробітників, яких можна підвищити після того, як вони пройдуть навчання в цьому наборі нових навичок, необхідних організації.

е) Покращена організаційна структура.

Коли компанія має організовану систему навчання працівників, це допомагає їм послідовно та систематично вчитися. Це також заважає працівникам вчитися методом спроб і помилок.

ж) Підвищений моральний дух.

Співробітники організацій, які проходять навчальні програми, відчуватимуть, що вони є частиною сприятливого робочого середовища, де їх оцінюють, що підвищить їхній моральний дух і змусить їх підходити до своїх службових обов'язків з більшою впевненістю.

з) Поліпшення знань про політику та цілі.

Хороша програма навчання завжди допоможе працівникам ознайомитись з етикою, цінностями, політикою, баченнями та місіями своєї організації.

и) Покращена оцінка споживачів.

Коли працівники організації піддаються постійному навчанню, це підвищує їх кваліфікацію на роботі та змушує їх працювати більш професійно та продуктивніше. Клієнти відчують вплив цієї підвищеної послуги, і це покращить їх думку про організацію.

к) Краще середовище на робочому місці.

Послідовне навчання допоможе співробітникам ефективніше працювати в робочих умовах. Це створює атмосферу в організації, яка заохочує кожного співробітника почуватися цінуваним і прийнятим.

л) Удосконалення та оновлення технологій.

Зі постійно зростаючими змінами в технологіях у всіх галузях, ознайомлення працівників з новими технологіями передових технологій сприятиме підвищенню ефективності та продуктивності в організації [56].

Краще навчання призводить до кращих процесів та кращої роботи. На сьогоднішньому ринку, що постійно змінюється, важливість професійного навчання ніколи не була більшою. Навчання робочої сили – це необхідний спосіб зберегти вашу організацію конкурентоспроможною. Співробітники люди, більшість із них матимуть слабкі місця або прогалини у своїх професійних навичках. Більше того, більшість професійних людей є фахівцями того чи

іншого виду. Багато з того, що відбувається у організації, швидше за все, не потрапляє під навчання, яке вже має кожен окремий працівник.

Наявність високоякісної та всебічної програми підвищення кваліфікації працівників дозволяє вам зміцнити навички, якими володіє робоча сила, а також наростити знання там, де їх бракує. Програма підвищення кваліфікації працівників дозволить підвищити рівень кваліфікації усього вашого персоналу, щоб уся команда могла поділитися загальним набором знань та навичок. Така програма відновить будь-які слабкі ланки, які можуть існувати у організації, і призведе до більш рівномірного розподілу робочого навантаження серед працівників.

Забезпечуючи постійне навчання робочої сили, є можливість одному працівникові продовжувати роботу там, де зупинився інший, зберігаючи всіх на одній сторінці без необхідності постійної допомоги та нагляду. Важливість навчання працівників для організації ніколи не слід недооцінювати. І постійне навчання можна вважати найкращим страховим полісом від усіляких неминучих змін та непередбачуваних потреб, які час від часу виникатимуть у організації.

Переваги навчання на постійній основі також включають підтримку згуртованості команд, створення спільного мислення та спільного словника. Як і при навчанні, загалом, переваги навчання вашої команди – це складний виклик. Однак є кілька очевидних переваг.

Перш, ніж розглядати роль тренінгів для молоді, проаналізуємо до природи та функцій молодіжної праці. Молодіжна праця як соціальна практика існує в соціальному просторі між публічним та приватним простором. Молодіжна праця як соціальна практика поєднувала та поєднує дві основні функції.

Однією з функцій є забезпечення «транзитної зони» - не просто чи не головним чином з точки зору віку, а транзитна зона між тим, якою є молодь, і тим, ким молоде покоління може стати (приклади можуть варіюватися від менш активних до більш активних, від менш працевлаштованих до більш працевлаштованих, від менш екологічних до більш екологічних обізнаних, від «менш європейських» до «більш європейських») [57].

Інша функція полягає б у тому, щоб бути «форумом» для самовираження та участі молодих людей – щоб дати їм змогу боротися зі своїми інтересами, прагненнями, сьогоденням та майбутнім – без будь-яких заздалегідь визначених намірів, змін чи еволюції у певному напрям по відношенню до світу дорослих.

Головна мета тренінгів – досягти комфортної інтеграції молоді та дорослого населення, не намагатися соціалізувати молодь, щоб вона примирилася зі статусом-кво та капітулювала перед його цінностями. Метою має бути встановлення діалогу між молоддю та рештою суспільства.

Між цими двома функціями молодіжної роботи існує постійне напруження. Молодіжна політика буде ланкою або компасом для прийняття усвідомлених рішень і компромісів між цими двома функціями.

Молодіжна політика має функцію переходу в тому сенсі, що, як і кожна політика, вона досліджує, вносить пропозиції та приймає рішення про цілеспрямоване майбутнє молоді. І як і кожна політика, вона повинна бути демократично сформульована. Він виконує функцію форуму для участі молодих людей на основі їх інтересів та проблем.

Суть молодіжного (робочого) навчання зосереджена в «хорошій дискусії в малій групі». Роль тренінгу полягала б у підготовці молодих людей до того, щоб вони могли успішно пройти через своє життя, осмислено брати участь у їхніх форумах та ефективно брати участь у формулюванні політики, що їх стосується.

Протягом останніх двох десятиліть було проведено багато дуже успішних навчальних заходів у галузі прав людини, участі молоді, громадянства, соціальної інтеграції, міжкультурної освіти, екологічної освіти - безпосередньо з молоддю та тими, хто працює з ними (молодіжні працівники, тренери тощо). Навчання молоді (робота) сприяло зростанню та розвитку особистості багатьох молодих людей по всій Європі; він сприяв проведенню багатьох місцевих, регіональних та національних заходів, що покращують можливості молодих людей у навчанні, працевлаштуванні, доступі до культури, дозвілля, житла, сімейного життя.

Тренінгові форми навчання мають такі переваги: активність групи, поєднання інформації та емоційного ставлення до неї, підвищення рівня мотивації, здатність групи до колективного мислення та прийняття рішень, практична перевірка та закріплення отриманих знань [58; 59, с. 45-46].

Аналіз різноманітних підходів та принципів до організації тренінгів як засобу підготовки дає підстави стверджувати наступне: тренінг з його специфічними особливостями, методами навчання є самостійною ефективною формою організації навчання, що розвиває нові форми мислення, здібності виявляти та структурувати проблеми, збирати та аналізувати інформацію, готувати, за необхідності, альтернативні рішення та обирати найоптимальніший варіант з ряду альтернатив як в процесі індивідуальної роботи, так і у взаємодії з іншими; тренінгова форма роботи органічно поєднується з сучасними інноваційними технологіями навчання, надає можливості набути новітніх знань і сформувати відповідні компетентності [60].

В умовах конкуренції на ринку праці випускник вищої школи потребує не лише високого кваліфікаційного рівня. Ринкові умови діяльності підприємств та організацій, з одного боку, і велика кількість вузів, які готують фахівців-економістів, з іншого, ставлять випускників відповідної професійної спеціалізації в жорсткі умови конкуренції на ринку праці. Досягти успіху вони можуть лише за умов набуття високої професійної підготовки у вищому навчальному закладі; уміння виявити свої професійно важливі якості під час проходження виробничої практики чи випробування під час вступу на роботу. Підготовку до таких випробувань забезпечує моделювання професійних умінь майбутнього фахівця впродовж навчання. Розв'язанню означених проблем сприятиме проведення тренінгових занять, які є складовою традиційного навчального процесу.

Розвиток економічної освіти та вдосконалення професійної підготовки економістів наприкінці ХХ ст. в Україні торкнулися, насамперед, структури цієї системи: переорієнтації змісту, видання підручників, розроблення інформаційнометодичного забезпечення тощо. Однак аналіз цих процесів

показує, що змінилося все, крім системи взаємин «викладач-студент», «викладач-навчальна група». Повільно відбувається вдосконалення процесу передавання знань традиційними і домінуючими залишаються інструктування й відтворення вивченої інформації. Виявляється пряма залежність між основними рисами соціально-економічних формацій та особливостями організації навчання.

Так, потребам економіки масового виробництва відповідає масове традиційне навчання. Воно здійснюється силами висококваліфікованих викладачів-спеціалістів з окремих галузей економіки: фінансів, управління, маркетингу, бухгалтерського обліку тощо. Їхні знання ґрунтуються в основному на літературних джерелах, у кращому разі на досвіді роботи окремих підприємств. Слабкою при цьому є їхня психологопедагогічна підготовка, недостатніми уміння організувати активну роботу студентів як учасників практичної діяльності.

У результаті традиційні підходи є малоефективними під час підготовки самостійних суб'єктів господарювання. Адже крім оволодіння відповідною системою знань сучасний економіст, підприємець повинен уміти бути активним і корисним, аналізувати соціально-економічну інформацію, вести оперативну й фінансову документацію, ставити завдання й реалізовувати їх, ризикувати і планувати досягнення цілей. Всі ці названі професійні навички мають бути відображені у програмах навчальних тренінгів, що знайшло своє відображення у нових навчальних планах нашого навчального закладу.

Тренінг (англ.training) – це запланований процес модифікації (зміни) відношення знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі.

Тренінгові технології є ключовим елементом системи активних методів навчання. Найчастіше використовується така форма їх застосування, як корпоративний тренінг. По суті він призначений для вироблення серій стандартних алгоритмізованих навичок [61].

Головні функції, які повинні виконувати тренінги (особливо комплексні):

а) комплексна функція - передбачає вирішення єдиного підприємницького завдання. Яка охоплює всі етапи життєвого циклу фірми:

1) висунення і обґрунтування бізнес-ідеї;

2) розроблення і обґрунтування концепції організації діяльності фірми;

3) розроблення і обґрунтування бізнес-плану фірми;

4) пророблення заходів і документів засновницького й організаційного періоду;

5) робота у відділах модельованої фірми: від виконання окремих господарських операцій до аналітичної оцінки діяльності;

б) цільова – передбачає вироблення управлінських рішень і господарських операцій у розрізі функціональних обов'язків персоналу модельованої підприємницької структури;

в) інформаційна – припускає нагромадження і регулярне оновлення інформації, що стосується модельованих господарських процесів;

г) комунікативна – має на меті виконання учасниками тренінгу індивідуальних завдань певного функціонування блоку і обмін інформацією між ними;

д) стимулятивна – передбачає імітацію різних господарських ситуацій з метою розроблення учасниками тренінгу відповідних сценаріїв діяльності;

е) методологічна – забезпечує практичну направленість навчального процесу і врахувань індивідуальних потреб учасників тренінгу;

ж) мотиваційна – передбачає формування в учасників тренінгу сталої мотивації до ефективної діяльності як у ролі співробітників реальних підприємств, так і в ролі підприємців [62].

Більшість співробітників мають можливості для вдосконалення, коли справа стосується їхньої кваліфікації або рівня компетентності. Впровадження конкретної навчальної програми або цілеспрямованого навчального рішення дає працівникові шанс зміцнити ці навички та допомогти подолати розрив у знаннях. Навчання може підняти кожного працівника на більш високий рівень продуктивності праці, підштовхуючи їхні вміння та знання до рівних між собою.

Це допомагає зменшити будь-які слабкі ланки та недоліки в компанії, особливо коли вам доводиться сильно покладатися на інших для виконання основних робочих завдань. Забезпечення необхідного навчання створює загальнодосвідчений персонал із працівниками, які можуть переходити один за одного за потребою, заповнювати прогалину, працювати в командах або працювати самостійно без постійної допомоги та нагляду.

Коли працівник, який проходить необхідну підготовку, краще виконує свою роботу, це формує впевненість у працівника, оскільки він або вона глибше розуміє галузь, в якій вони працюють, та обов'язки, необхідні для успіху. Ця впевненість в підсумку приводить до дискреційних показників, а саме до готовності робити більше тому, що вони хочуть, а не тому, що вони повинні. Коли нам дають інструменти для досягнення найкращих результатів, які працюють важче та швидше, ми також намагаємось думати про способи зробити все розумнішим чи кращим. Постійне навчання може допомогти вашим співробітникам бути на передовій галузі, технологій та операційних розробок. Співробітники, компетентні та уповноважені допомагати змінити статус-кво, допомагають вашій компанії зайняти позицію лідера та сильного конкурента в галузі.

Структуровані програми навчання та розвитку забезпечують співробітникам постійний досвід щодо вивчення очікувань компанії, послуг, продуктів, процесів, політики та процедур. Це зрештою впливає на постійний досвід, який ви, швидше за все, намагаєтесь надати своїм клієнтам. Регулярне навчання всіх співробітників гарантує, що всі співробітники принаймні мають доступ до інформації, яка є критично важливою для успіху вашої організації. Встановлення послідовних ділових та експлуатаційних норм лише посилює шанси вашого бізнесу на довгостроковий успіх.

Співробітники, які регулярно мають виїзний доступ до можливостей навчання та розвитку, мають вищі переваги перед працівниками, яким залишається шукати можливості для навчання поза своїм бізнесом. Інвестиції у навчання, які робить компанія, показують працівникам, яких вони цінують і що

вони вірять у його успіх в організації. Пропоноване навчання може створити сприятливе та дуже зайняте робоче місце для працівників. Дослідження показують, що співробітники, які відчують, що їх оцінюють і викликають труднощі через можливості навчання, відчують більше задоволення від роботи. Створюючи середовище, де співробітники почуваються цінваними та вихованими, роботодавці зменшують ризик великої плинності праці та, як правило, бачать вищий рівень продуктивності праці людей та команд.

На сучасному етапі тренінг виступає формою взаємонавчання. Викладач тут виступає в ролі консультанта, який має спрямувати і полегшити спільну роботу. Відбувається перехід від організованої системи передачі знань і досвіду професійної поведінки до управління знаннями, формування нових знань за рахунок взаємодії всіх учасників тренінгу та зміни їхніх ролей.

Слід вбачати, що головною метою тренінгу є очікувана поведінка майбутнього спеціаліста, не скільки набуття нових знань, скільки формування поведінкових навичок та вмінь за рахунок групової роботи. Все це можна досягти результатом кропіткої праці як викладача, так і студента зокрема. Правильно складена методична структура тренінгів надасть можливість студентам закріпити свої теоретичні знання та допомогти майбутнім фахівцям діяти надійно й компетентно навіть в екстремальних умовах.

4 ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

4.1 Аналіз потенційних небезпек

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Надзвичайна ситуація (НС) – порушення нормальних умов життя і діяльності людей на об'єкті або території, спричинене аварією, катастрофою, стихійним лихом, епідемією, великою пожежею, застосуванням засобів ураження, що призвели або можуть призвести до людських і матеріальних втрат [63].

В магістерській роботі розглядається тема: «Молодіжне підприємництво як фактор інклюзивного розвитку економіки в умовах євроінтеграції», яка передбачає наявність робочого місця в офісному приміщенні .

До обладнання, яке використовується під час виконання трудових обов'язків можна віднести: обладнання, яке безпосередньо забезпечує робочий процес (наприклад, комп'ютерна та різноманітна периферійна техніка при роботах в офісі), обладнання, яке підтримує комфортні умови праці (наприклад, опалювальні прилади, кондиціонери, іонізатори повітря для забезпечення оптимальних параметрів мікроклімату в приміщеннях).

До небезпек, які можуть спіткати працівників під час роботи в офісних приміщеннях можна віднести [64]:

а) можливість ураження електричним струмом, при виконанні посадових обов'язків внаслідок порушення правил з електробезпеки або помилкових дій персоналу, що може призвести до електротравм різного ступеню важкості або навіть до летального наслідку;

б) механічне травмування внаслідок нерационального розташування робочих місць, що є порушенням вимог ергономіки;

в) підвищене нервово-психічне навантаження, внаслідок специфіки роботи, а саме постійний контакт з клієнтами, колегами по роботі, керівництвом, контрагентами при вирішенні робочих питань (деякі з них можуть бути конфліктними, суперечливими), що може викликати емоційний дискомфорт, внутрішнє роздратування та емоційну нестабільність під час короткотривалих певних негативних ситуацій, та може призвести до захворювань нервової системи, зниження наснаги на працю та стресових станів та помилкових дій;

г) оскільки робота користувача ПК вимагає тривалого статичного напруження м'язів спини, ший, рук і ніг тому не раціональна або неправильна конструкція, організація та обладнання комп'ютеризованого робочого місця не забезпечує правильного та комфортного положення при роботі за комп'ютером, що може привести до швидкої втоми, а як наслідок до помилок, зниженню працездатності та кістково-м'язовим порушенням;

д) недостатнє або надмірне освітлення робочих місць, в зв'язку з несправністю, або хибним вибором освітлювальних приладів, в зв'язку з неправильним розташуванням робочих місць по відношенню до джерел природного та штучного освітлення, що призводить до помилок дій, погіршення зору або ефекту засліплення;

е) незадовільні параметри мікроклімату в робочих приміщеннях (підвищена або знижена температура, вологість і рухливість повітря), у зв'язку з відсутністю, хибним вибором та використанням не якісних або нераціональних систем вентиляції, кондиціонування повітря, приводить до підвищеної стомлюваності, а як наслідок до помилок, зниженню працездатності, а також може бути причиною простудних захворювань;

ж) незадовільна організація менеджменту, що може призвести до погіршення психологічного стану працівника та втрати наснаги на працю;

з) низький рівень професійної компетенції, який може негативно вплинути на авторитет та репутацію фахівця серед оточуючих, сформуванню негативну думку про установу, яку він представляє;

и) неправильні або нераціональні дії персоналу в умовах надзвичайних ситуацій, внаслідок не своєчасного оповіщення, неякісної підготовки персоналу правилам дій в умовах надзвичайних ситуацій або якісної організації дій персоналу керівництвом, призводять до паніки, невиправданих травм та загибелі людей;

к) можливість загоряння, в зв'язку з порушенням правил протипожежної безпеки, використанням несправного електрообладнання, або відсутністю систем пожежної сигналізації і пожежогасіння, що призводить до пожежі, а як наслідок може бути причиною опіків та травм різного ступеню важкості або навіть летального наслідку, а також значних матеріальних збитків.

4.2 Заходи по забезпеченню безпеки

У приміщенні офісу застосовується широке різноманіття електроприладів: персональні комп'ютери, принтери, ксерокси, факси, освітлювальні прилади, кондиціонери, побутові електроприлади тощо. Небезпека ураження електричним струмом при використанні цих приладів з'являється при недотриманні заходів обережності, а також при відмові або несправності цього обладнання. Наслідки ураження електричним струмом залежать від багатьох факторів: опору організму, величини, тривалості дії, роду і частоти струму, шляхів його проходження через життєво важливі органи, умов зовнішнього середовища [65].

Для запобігання ураження електричним струмом встановлено електроустаткування, яке відповідає вимогам ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні стандартні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин», «Правил улаштування електроустановок» (далі – «ПУЕ»), ДСТУ Б В.2.5-82:2016 «Електробезпека в будівлях і спорудах. Вимоги до захисних заходів від ураження електричним струмом», НПАОП 40.1-1.32-01 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок», НАПБ А.01.001-2014 «Правила пожежної безпеки в Україні» та буде використовуватися згідно вимог НПАОП 40.1-1.01-97 «Правила безпечної

експлуатації електроустановок» (далі – «ПБЕЕ»), НПАОП 40.1-1.21-98 «Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів» (далі – «ПБЕЕС») та НПАОП 0.00-7.15-18 «Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями» [66-70].

Згідно «ПУЕ», за ступенем небезпеки ураження електрострумом, офісне приміщення належить до 1-го класу, тобто є приміщенням без підвищеної небезпеки, у якому відсутні умови, що створюють підвищену та особливу небезпеку.

Згідно глави 1.7 – «Заземлення і захисні заходи від ураження електричним струмом» – «ПУЕ», обладнання офісу має основну ізоляцію струмовідних частин, яка забезпечує захист від прямого дотику та подвійну, яка складається з основної та додаткової ізоляції, для забезпечення захисту від ураження електричним струмом у разі пошкодження основної ізоляції [71].

Відповідно до вимог п. 6.7.4. НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» усі доступні для доторкання металеві деталі електрообладнання у приміщенні з ПК, які можуть опинитись під напругою, у випадку пошкодження ізоляції, з'єднані з заземлюючим пристроєм [72].

Оскільки офісне приміщення за ступенем небезпеки ураження електрострумом належить до 1-го класу, тому відповідно до вимог п. 6.7.6 НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» та додатку №1 до НПАОП 40.1-1.01-97 «ПБЕЕ» користувачі ПК пройшли інструктаж з електробезпеки з оформленням в журналі інструктажу та мають I групу з електробезпеки [73].

Ймовірність механічного травмування може виникнути внаслідок нераціонального розташування робочих місць, захаращення робочих місць або у зв'язку з недбалістю та неухважністю обслуговуючого персоналу. Для виключення травматизму згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» зроблено більш зручне та раціональне розташування робочих місць, таким чином збільшена відстань між ними, яка відповідає нормованим значенням (площа на одне робоче місце має становити не менше ніж

6,0 м², а об'єм не менше ніж 20,0 м³). Поверхня підлоги є рівною, неслизькою, з антистатичними властивостями.

У зв'язку із стресовими ситуаціями та нервово-емоційними навантаженнями у працівників може виникнути ймовірність захворювань загально-невротичного характеру.

З метою зниження нервово-емоційного напруження, стомлення зорового аналізатора, поліпшення мозкового кровообігу, подолання несприятливих наслідків гіподинамії, запобігання втоми, згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» для робітників із застосування ЕОМ, передбачені регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожні дві години, а також обладнані побутові приміщення для відпочинку під час роботи, кімната психологічного розвантаження. В кімнаті психологічного розвантаження передбачені пристрої для приготування й роздачі тонізуючих напоїв, а також місця для занять фізичною культурою [74].

Для оптимізації відносин у колективі проводяться тренінги з залучанням психологів на теми: «Адаптація у новому колективі», «Поведінка в суспільстві».

Для підвищення ефективності праці застосовують заходи щодо оптимізації менеджменту організації праці, що передбачає систему тренінгів, навчання керівного складу організації методам ефективного управління, підвищення організаційної культури. Цілісна система вироблених в організації та властивих її членам моделей поведінки, звичаїв, традицій і очікувань – забезпечення стабільності колективу, поінформованості працівників та гласності політики організації.

Для запобігання кістково-м'язових порушень робочі місця користувачів ПК у офісному приміщенні відповідають ергономічним вимогам з урахуванням характеру і особливостей трудової діяльності згідно з ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» [75].

Висота робочої поверхні столу з ПК регулюється в межах 680-800 мм, а ширина і глибина – забезпечує можливість виконання операцій у зоні досяжності моторного поля (рекомендовані розміри: ширина – 600-1400 мм, глибина – 800-1000 мм). Робочий стіл має простір для ніг висотою 600 мм, шириною – 500 мм, глибиною (на рівні колін) – 450 мм, на відстані витягнутої ноги – 650 мм.

На сучасному етапі значну роль відіграє компетентність працівників.

Компетентність працівника – це ступінь його кваліфікації, яка дозволяє успішно вирішувати задачі, що стоять перед ним.

Тому на підприємстві передбачені системи стажування нових співробітників з обов'язковим складанням іспиту та перевіркою знань. Також із-за постійного оновлення матеріально-технічної бази та програмного забезпечення передбачене навчання та курси підвищення кваліфікації.

4.3 Заходи з виробничої санітарії і гігієни праці

Основними причинами недостатньої або надмірної освітленості робочих місць є несправність або хибний вибір освітлювальних приладів, неправильне розташування робочих місць по відношенню до джерел освітлення.

Незадовільна освітленість на робочому місці або на робочій зоні може бути причиною зниження продуктивності та якості праці, отримання травм. Недостатнє або надмірне освітлення викликає зоровий дискомфорт, що виражається у відчутті незручності або напруженості. Тривале перебування в умовах зорового дискомфорту призводить до розсіювання уваги, зменшення зосередженості, зоровій і загальній втомі.

У офісному приміщенні обладнаному ПК з екранним пристроєм (далі – «ЕП»), згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» та ДБН В.2.5-28-2018 «Природне і штучне освітлення» передбачене природне та штучне освітлення.

Природне освітлення здійснено через світлові прорізи, які орієнтовані на південь і забезпечують коефіцієнт природної освітленості (КПО) не нижче 1,5%. Для захисту від прямих сонячних променів, які створюють прямі та відбиті відблиски на поверхні екранів і клавіатури, передбачено сонцезахисні пристрої, на вікнах встановлені жалюзі.

Розрахунок загального штучного освітлення в приміщенні офісу за такими показниками: довжина (А) – 4 м, ширина (В) – 4 м, висота (Н) – 3,2 м, з висотою робочої поверхні $h_p = 0,8$ м, нормованим значенням штучного освітлення для кабінету (офісу) $E_n = 300$ лк. Офіс обладнаний світильниками типу ЛВО (растровий) [76].

Розраховуємо кількість рядів світильників у приміщенні N_p :

$$N_p = \frac{B}{(H - h_p) \cdot [L/h]}, \text{ шт}; \quad (4.1)$$

де: B – ширина приміщення, м;

H – висота приміщення, м;

h_p – висота робочої поверхні, м;

$[L/h]$ – числове значення коефіцієнта світильника.

$$N_p = \frac{4}{(3,2 - 0,8) \cdot 1,4} = 2 \text{ (шт)}.$$

Визначаємо максимально припустиму відстань між рядами світильників

L_{\max} :

$$L_{\max} = \frac{B}{N_p}, \text{ м}; \quad (4.2)$$

де: B – ширина приміщення, м;

N_p – кількість рядів світильників у приміщенні, шт.

$$L_{\max} = \frac{4}{2} = 2 \text{ (м)}.$$

Визначасмо значення індексу приміщення i , що характеризує співвідношення розмірів освітлювального приміщення і висоти розміщення світильників:

$$i = \frac{A \cdot B}{(H - h_p) \cdot (A + B)}; \quad (4.3)$$

де: A – довжина приміщення, м;

B – ширина приміщення, м;
 H – висота приміщення, м;
 h_p – висота робочої поверхні, м.

$$i = \frac{4 \cdot 4}{(3,2 - 0,8) \cdot (4 + 4)} = 0,83.$$

Визначаємо значення коефіцієнта використання світлового потоку η , створюваного світильниками типу ЛВО (растровий).

Вибирається з урахуванням відбиття поверхонь приміщення та індексу приміщення i дорівнює 36 %.

Визначаємо сумарний світловий потік освітлювальної установки у даному приміщенні Φ_Σ :

$$\Phi_\Sigma = \frac{E_H \cdot A \cdot B \cdot k_z \cdot z}{\eta}, \text{ лм}; \quad (4.4)$$

де: E_H – рівень нормованого загального освітлення, лк;
 A – довжина приміщення, м;
 B – ширина приміщення, м;
 k_z – коефіцієнт запасу;
 z – коефіцієнт нерівномірності (мінімальної) освітленості (відношення середньої освітленості до мінімальної освітленості), як правило дорівнює (для люмінесцентних ламп $z = 1,1$);

η – коефіцієнт використання світлового потоку.

$$\Phi_\Sigma = \frac{300 \cdot 4 \cdot 4 \cdot 1,4 \cdot 1,1}{0,36} = 20533,33 \text{ (лм)}.$$

Визначаємо умовну загальну кількість світильників у приміщенні N_{cv}^* :

$$N_{cv}^* = \frac{A \cdot B}{L_{\max}^2}, \text{ шт}; \quad (4.5)$$

де: A – довжина приміщення, м;
 B – ширина приміщення, м;
 L_{\max} – максимально припустима відстань між рядами світильників, м.

$$N_{cv}^* = \frac{4 \cdot 4}{2^2} = 4 \text{ (шт)}.$$

Розрахуємо світловий потік умовного джерела світла Φ_l^* :

$$\Phi_l^* = \frac{\Phi_\Sigma}{N_l^*}, \text{ лм}; \quad (4.6)$$

де: Φ_Σ – сумарний світловий потік освітлювальної установки, лм;

N_l^* – загальна кількість ламп у світильнику, яка розраховується за формулою:

$$N_l^* = N_{cv}^* \cdot n, \text{ шт}; \quad (4.7)$$

де: n – кількість ламп у світильнику, шт.

$$N_{л}^* = 4 \cdot 4 = 16 \text{ (шт);}$$

$$\Phi_{л}^* = \frac{20533,33}{16} = 1283,33 \text{ (лм).}$$

Обчислюємо коефіцієнт m – співвідношення між розрахунковим світловим потоком лампи $\Phi_{л}^*$ та фактичним світловим потоком вибраної стандартної лампи $\Phi_{л}$:

$$m = \frac{\Phi_{л}^*}{\Phi_{л}}. \quad (4.8)$$

$$m = \frac{1283,33}{1200} = 1,07.$$

Визначаємо оптимальну (фактичну) кількість світильників у приміщенні $N_{св}$:

$$N_{св} = N_{св}^* \cdot m, \text{ шт;} \quad (4.9)$$

де: $N_{св}^*$ – умовна загальна кількість світильників у приміщенні, шт.

m – співвідношення між розрахунковим світловим потоком лампи та фактичним світловим потоком вибраної стандартної лампи.

$$N_{св} = 4 \cdot 1,07 = 4 \text{ (шт).}$$

Визначаємо фактичну кількість ламп у приміщенні $N_{л}$:

$$N_{л} = N_{св} \cdot n, \text{ шт;} \quad (4.10)$$

де: $N_{св}$ – оптимальна (фактична) кількість світильників у приміщенні, шт;

n – кількість ламп у світильнику, шт.

$$N_{л} = 4 \cdot 4 = 16 \text{ (шт).}$$

Визначаємо загальну розрахункову освітленість E_p у приміщенні, що створюється при застосуванні стандартних ламп:

$$E_p = \frac{\Phi_{л} \cdot N_{л} \cdot \eta}{A \cdot B \cdot k_3 \cdot z}, \text{ лк;} \quad (4.11)$$

де: $\Phi_{л}$ – фактичний світловий потік вибраної стандартної лампи, лм;

$N_{л}$ – фактична кількість ламп у приміщенні, шт;

η – коефіцієнт використання світлового потоку;

A – довжина приміщення, м;

B – ширина приміщення, м;

k_3 – коефіцієнт запасу;

z – коефіцієнт нерівномірності (мінімальної) освітленості.

$$E_p = \frac{1200 \cdot 16 \cdot 0,36}{4 \cdot 4 \cdot 1,4 \cdot 1,1} = 280,52 \text{ (лк)}.$$

Виходячи з розрахунку загальне штучне освітлення в приміщенні офісу дорівнює 280,52 лк і забезпечується за допомогою 4 світильників типу ЛВО (растровий).

Неправильне проектування або несправність систем опалення, вентиляції та кондиціонування в приміщенні офісу може призвести до негативних впливів на здоров'я працівників у вигляді простудних захворювань, перегрівань, проблем із дихальними шляхами тощо.

Метеорологічні умови для приміщенні з комп'ютеризованими робочими місцями – температура, відносна вологість та швидкість переміщення повітря цілком відповідають вимогам ДСН 3.3.6.042-99 «Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень». Роботи у приміщенні з ПК, належать до категорії Іб – легка робота, тому передбачені наступні оптимальні значення параметрів мікроклімату [77]:

а) у холодний період року: температура 21-23°C; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,1 м/с;

б) у теплий період року: температура 22-24°C; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,2 м/с.

Відповідно до вимог ДБН В.2.5-67:2013 «Опалення, вентиляція та кондиціонування», з метою забезпечення оптимальних параметрів мікроклімату в офісному приміщенні обладнаному ПК з ЕП передбачена система централізованого водяного опалення з радіаторами, а на теплий період передбачений побутовий кондиціонер.

З метою забезпечення необхідного повітрообміну у приміщенні офісу передбачена система механічної припливно-витяжної вентиляції (методом рекуперації), яка забезпечує 3-кратний обмін повітря за годину.

Оптимальні рівні позитивних ($n+$) і негативних ($n-$) іонів у повітрі офісного приміщення з ЕП відповідають вимогам додатку 3 ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними

терміналами електронно-обчислювальних машин» і становить: $n+ = 1500-30000$ (шт. на 1 см^3); $n- = 3000-5000$ (шт. на 1 см^3). Підтримку оптимального рівня легких позитивних і негативних аероіонів у повітрі на робочих місцях забезпечують за допомогою біполярних коронних аероіонізаторів.

4.4 Заходи безпеки у надзвичайних ситуаціях

4.4.1 Заходи з пожежної безпеки

Заходи по забезпеченню пожежної безпеки для приміщення офісу обладнаного ПК з ВДТ розроблені відповідно до вимог НАПБ А.01.001-14 «Правил пожежної безпеки в Україні».

Згідно ДСТУ EN 2:2014 «Класифікація пожеж (EN 2:1992, EN2:1992/A1:2004, IDT)» у офісному приміщенні обладнаному ПК з ВДТ можлива пожежа класів – А (пожежа, що супроводжується горінням твердих матеріалів) та Е (горіння електроустановок, що перебувають під напругою до 1000 В) [78];

Відповідно до вимог ДСТУ Б В.1.1-36:2016 «Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою», приміщення офісу належить до категорії «Д» з пожежної небезпеки – простір у приміщенні, у якому перебувають тверді горючі речовини та матеріали [79].

Визначення видів та кількості первинних засобів пожежогасіння слід проводити з урахуванням фізико-хімічних та пожежонебезпечних властивостей горючих речовин, їх взаємодії з вогнегасними речовинами, а також розмірів площ приміщень.

Серед первинних засобів пожежогасіння особливе місце займають вогнегасники, які відзначаються високою ефективністю дії.

Для даного приміщення площею 16 м^2 передбачено один вуглекислотний вогнегасник місткістю 2 літри.

4.4.2 Порядок проведення рятувальних та інших невідкладних робіт при аваріях на АЕС

Радіоактивне забруднення є наслідком аварій на радіаційно-небезпечних об'єктах (далі РНО) і транспортних засобах з ядерними енергетичними установками або які перевозять радіоактивні речовини (далі РР).

Найбільш небезпечними є аварії на АЕС. Їх наслідки оцінюють масштабом і ступенем радіаційного впливу на оточуюче середовище, радіоактивного забруднення атмосфери і прилягаючих територій, а також складом радіонуклідів і кількістю РР у викиді. Крім того, такі аварії, як правило, супроводжуються пожежами і великими руйнуваннями.

Профілактика виникнення аварій на РНО полягає у створенні високонадійних техніки і технологій, у бездефектному виготовленні устаткування, якісному виконанні монтажу і будівництва, суворому дотриманні технологій і правил експлуатації.

Основними напрямками зниження втрат і збитків при радіаційних аваріях є [80-82]:

- а) раціональне розміщення РНО з урахуванням можливих наслідків аварій;
- б) уживання спеціальних заходів по обмеженню поширення викиду за межі санітарно-захисної зони (далі СЗЗ);
- в) заходи захисту обслуговуючого персоналу і населення, що живе на прилягаючій до РНО території.

Спеціальні заходи для зменшення наслідків у випадку аварії на РНО містять у собі:

- а) конструктивні способи запобігання викидів і локалізації реактора;
- б) встановлення границь СЗЗ з урахуванням перспективного росту потужності станції, можливого викиду радіонуклідів і метеорологічних умов у даному регіоні;

- в) створення автоматизованої системи відображення радіаційної обстановки;
- г) створення локальної системи оповіщення обслуговуючого персоналу і населення в 30-кілометровій зоні;
- д) першочергове будівництво і приведення в готовність захисних споруд, а також підвальних й інших приміщень, які легко герметизуються, у радіусі 30 км. навколо АЕС;
- е) визначення переліку населених пунктів і чисельності проживаючого в них населення, яке підлягає захисту на місці чи евакуації (відселенню) із зон можливого небезпечного радіоактивного забруднення;
- ж) створення запасів медикаментів, засобів індивідуального захисту (далі ЗІЗ) та інших засобів, необхідних для захисту населення і його життєзабезпечення;
- з) розробку оптимальних режимів поведінки населення і підготовку його до дій під час аварії;
- и) створення на АЕС спеціалізованих формувань – зведених мобільних загонів;
- к) прогнозування радіаційної обстановки та організацію радіаційної розвідки;
- л) періодичне проведення навчань з цивільного захисту (далі ЦЗ) на АЕС і прилягаючій до неї території.

При загрозі чи виникненні аварії директор (черговий диспетчер) АЕС оповіщає начальника ЦЗ області, рішенням якого після попередньої оцінки обстановки вводяться в дію відповідні плани ЦЗ й оповіщаються про небезпеку сусідні області. На аварійному об'єкті вводиться в дію план захисту обслуговуючого персоналу.

При попередній оцінці обстановки з урахуванням характеру аварії і метеорологічних умов прогнозується можливе поширення радіоактивного забруднення. Відповідно до прогнозу здійснюється оповіщення населення про

небезпеку і даються вказівки щодо укриття в захисних спорудах, використання засобів медичної профілактики, дотримання режимів поведінки.

Оповіщення здійснюється на всю глибину зони радіоактивного забруднення, у якій можна чекати ураження людей. В першу чергу оповіщається населення районів, які безпосередньо прилягають до об'єкта, а потім уже більш віддалених. Населення за сигналом оповіщення укривається в захисних спорудах, а при їх відсутності в будинках і перебуває в них безвихідно до одержання чергових вказівок через засоби масової інформації.

При аварії на АЕС силами обслуговуючого персоналу, аварійних служб і об'єктових формувань ЦЗ проводяться заходи щодо її ліквідації і запобігання викиду РР в атмосферу. Силами пожежних підрозділів здійснюються локалізація і гасіння пожеж. Одночасно на об'єкті проводяться рятувальні роботи: витягування потерпілих із завалів, палаючих будинків або будинків, які знаходяться на забруднених ділянках; надання їм медичної допомоги; розміщення їх у захисних спорудах чи виведення на незабруднену територію. Подальші заходи щодо організації рятувальних та інших невідкладних работ (далі РІНР) проводяться після уточнення аналізу обстановки, що складається.

Основні заходи захисту населення при виникненні радіоактивного забруднення: використання колективних та індивідуальних засобів захисту; застосування засобів медичної профілактики; дотримання режимів поведінки в умовах забруднення; обмеження доступу людей на забруднену територію; заборона споживання забруднених продуктів харчування і води; санітарна обробка людей, дезактивація одягу, техніки, споруд та об'єктів; евакуація населення із забрудненої території.

Для захисту сільськогосподарських тварин вживаються заходи для їх укриття, переведення на стійлове утримання; забороняється вживання забруднених кормів і води; евакуація із зон зараження.

У зоні профілактичних заходів населення перебуває в захисних спорудах тільки в період формування радіоактивного сліду. Далі перебування на зараженій території по можливості обмежується. При сильному пилоутворенні

використовуються ЗІЗ, застосовуються засоби захисту від пилу. Вживаються заходи для попередження занесення РР у приміщення, організовується санітарна обробка людей, виключається уживання заражених продуктів харчування і води.

В інших зонах у період формування радіоактивного сліду вживаються заходи для обмеження перебування людей на відкритій території, використовуються ЗІЗ, виключається вживання населенням забруднених продуктів харчування і води.

Рішення на евакуацію населення з районів, де подальше перебування може призвести до опромінення людей вище допустимих меж і де не можна забезпечити його захист іншими способами приймається начальником ЦЗ області після її ретельної підготовки. В усіх зонах радіаційного забруднення (далі РЗ) проводяться заходи по контролю за обстановкою, забезпеченню життєдіяльності населення і ліквідації наслідків забруднення. Постійно ведуться радіаційна розвідка та спостереження, організовуються дозиметричний контроль опромінення людей і контроль забруднення харчової сировини, продуктів харчування, фуражу і води. На підставі цих даних здійснюється уточнення заходів щодо захисту населення і режимів його поведінки. Особи, що перебували в зонах забруднення, проходять обов'язкове обстеження, а ті, хто отримали променеві ураження, направляються на лікування.

Угруповання сил ЦЗ створюються в міру їх прибуття в район аварії. В першу чергу до ліквідації наслідків приступають підрозділи рятувальних служб, формування медичної служби, пожежні підрозділи АЕС і міста (району), служба охорони громадського порядку, зведені загони (команди) протирадіаційного і протихімічного захисту, а також спеціалізовані відомчі загони АЕС.

Для ліквідації наслідків аварії на АЕС можуть залучатися військові підрозділи Збройних Сил, інженерні та хімічні війська, спеціалізовані формування інших міністерств, відомств. Роботи з локалізації аварій здійснюються в тісному контакті з аварійно-технічними групами АЕС. Тривалість робіт залежить від рівнів радіації на відповідних ділянках. Для учасників ліквідації аварії встановлюються гранично припустимі дози

опромінення, ведеться суворий дозиметричний контроль всіх осіб, що перебувають на забрудненій місцевості.

З метою запобігання й обмеження поширення радіоактивного забруднення по території на великих відстанях від місць аварії здійснюється вимірювання радіоактивного забруднення транспортних засобів, захисного одягу і шкірних покривів людей на виходах із зони радіаційної аварії, а також на в'їздах в інші міста і населені пункти. Це завдання вирішується шляхом створення постів контролю, санітарно-обмивальних пунктів і станцій по знезаражуванню техніки.

Дуже важливим заходом є проведення дезактивації доріг, будинків і устаткування АЕС, населених пунктів, народногосподарської техніки.

Під час проведення аварійно-відбудовних робіт при використанні автотранспорту на забрудненій території вживаються заходи для зменшення пилоутворення.

Дезактивація транспортної техніки здійснюється на стаціонарних пунктах спеціальної обробки (далі ПуСО). Для санітарної обробки людей і дезактивації одягу організовуються стаціонарні обмивальні пункти і станції знезаражування одягу, які обслуговуються формуваннями спеціальної обробки.

Стійке постачання населення питної води, а також води для господарських потреб і проведення дезактивації може бути забезпечене бурінням і введенням у дію додаткових артезіанських свердловин, облаштуванням шахтних колодязів, збільшенням потужностей існуючих водопроводів, установленням пересувних насосних станцій для заправлення поливо-мийних машин, водозабірних колонок.

Обов'язковим є здійснення заходів по запобіганню стікання забрудненої води в річки, озера, ґрунтові води. З цією метою будуються дамби, фільтруючі греблі, закриті шлюзи, відстійники, риються котловани, траншеї.

Дуже важливим завданням у період проведення РІНР на аварійній АЕС і в зонах зараження є підтримання громадського порядку і безпеки дорожнього руху. При аварії на АЕС встановлюється охорона 30-кілометрова зона, вхід і в'їзд в яку осіб, не пов'язаних з ліквідацією наслідків аварії, припиняється.

Створюється система контрольно-пропускних пунктів. На закритій території організовується патрулювання населених пунктів з метою виявлення не евакуйованого населення і обліку державного, громадського і особистого майна громадян.

Таким чином, у даному розділі магістерської роботи були виявлені основні небезпечні та шкідливі чинники, які можуть мати прояв при виконанні робіт й експлуатації устаткування в офісному приміщенні, з'ясовані причини та наслідки цих чинників, визначена категорія приміщення за вибухопожежною та пожежною небезпекою, а також первинні засоби пожежогасіння, розглянуто питання цивільного захисту, а саме порядок проведення рятувальних та інших невідкладних робіт при аваріях на АЕС.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна робота магістра містить нові підходи до виконання наукового завдання, яке пов'язане з розвитком молодіжного підприємництва як чинника інклюзивного розвитку в умовах євроінтеграції в умовах поглиблення міжнародного співробітництва. У результаті дослідження сформульовано такі висновки і пропозиції:

а) Досліджено поняття «інклюзивний розвиток» дозволило визначити, що ключовим елементом «інклюзивного розвитку» є поняття «інклюзія» (англ. inclusion – включення, залученість), яке являє залучення всіх верств населення без виключення до розвитку та справедливого існування. Це поняття є досить поширеним з точки зору сфери його використання, тому в економічній літературі використовується у поєднанні із різними категоріями: «інклюзивне зростання», «інклюзивний розвиток», «інклюзивна економіка» тощо. Доведено, що категорія «інклюзивний розвиток» одночасно передбачає кількісні зміни (зростання) та якісні перетворення, що дозволяють відчутти результати змін кожній людині окремо та суспільству в цілому, охоплюючи усі сфери його життєдіяльності. , його моделі та індикатори оцінки;

б) Визначено, що молодіжне підприємництво як фактор інклюзивного зростання визначає молодь як демографічну групу, котра займає особливе місце в структурі будь-якого суспільства, адже є перспективною категорією населення для майбутнього соціально-економічного розвитку. Обґрунтовано, що початковий етап трудової діяльності для молоді є вкрай складним і характеризується труднощами системного характеру з точки зору працевлаштування відповідно до набутих компетенцій та очікувань, а також питання самозайнятості.

Проблеми молодіжного підприємництва пов'язані перш за все з недосконалістю політики зайнятості, нормативно-правового регулювання, складних демографічних та міграційних процесів. Способом вирішення зазначених проблем є підтримка молодіжних бізнес-ініціатив, тобто участь

молодого покоління в бізнес-секторі, який створює передумови та виступає як рушійна сила економічного зростання;

в) Характеризуючи бізнес-ініціативи для молоді в умовах соціальної економіки визначено, що розвиток молодіжного підприємництва дозволяє вирішити проблему безробіття через залучення активної молоді до праці, формує впевненість у власних силах та сприяє самореалізації, що, в кінцевому рахунку, призводить до зменшення обсягів трудової міграції серед молодого покоління. Доведено, що друга важлива місія молодіжного підприємництва – соціальна, яка досягається шляхом створення та всебічної підтримки молодіжного соціального підприємництва. Розвиток молодіжного підприємництва покращує можливості працевлаштування, підприємництва та громадянської участі у віці від 14 до 29 років за рахунок трьох інтегрованих компонентів: розбудова спроможності закладів, що обслуговують молодь, підтримка зайнятості та навчання підприємству та практичне навчання на виробництві. На сьогоднішній день понад 9000 молодих людей скористались навчанням у питаннях працевлаштування та підприємницьких навичок. За підтримки молодь здатна та впроваджувати ефективні види діяльності, прагнучи продовжувати свою освіту, проходити стажування, брати участь у ярмарках вакансій, розробляти бізнес-плани, знаходити роботу та створювати власні;

г) Для кількісного визначення рівня інклюзивного розвитку проаналізовано методичні підходи до його оцінки, а саме: методичні підходи до визначення рівня інклюзивного розвитку, запропоновані міжнародними інституціями (МВФ, ООН, Світовим Банком), котрі містять рекомендації щодо аналітичного визначення індексу інклюзивного розвитку та спрямовані на ефективну співпрацю державних органів та громадськості, результатом якої є оптимізація створеного продукту за рахунок формування сприятливих умов для участі кожного у виробництві ВВП, забезпечення рівномірності розподілу результатів. Оцінка рівня інклюзивного розвитку з використання методики міжнародних організацій передбачала використання певного математичного інструментарію, який дозволив визначити загальний індекс на оцінки його

складових елементів. Для розрахунку використовувалися індикатори, котрі характеризують динаміку певних процесів, що впливають на загальний рівень інклюзивності розвитку. Використання регресійного аналізу дозволило виокремити не лише найважливіші фактори та ступінь їх впливу, але з'ясувати взаємозв'язок.

д) Головними проблемами розвитку з точки зору законодавчих ініціатив в Україні визначено недостатність підтримки розвитку молодіжного підприємництва. Доведено, що основні законодавчі акти - закони про підприємництво і про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді, про підтримку малого підприємництва, опосередковано розглядають питання молодіжного підприємництва. В умовах посилення впливу глобальних викликів спостерігається загострення соціально-економічних проблем. На сучасному етапі актуальним визначено питання зростання рівня безробіття, особливо серед молоді, зменшення зайнятості та зниження доходів населення, неможливість задоволення базових потреб. Одним із дієвих інструментів виокремлено стимулювання розвитку молодіжного підприємництва з соціальною спрямованістю. Такі підприємницькі ініціативи молоді мають значну підтримку країнах ЄС через проектну діяльність, грантові програми, конкурси та організацію різноманітних тренінгів з метою набуття практичних навичок у сфері бізнесу.

е) Доведено, що в Україні достатньо низькими показниками є кількість підприємців серед молоді (близько 5 %) та рівень мотивації до запровадження приватних ініціатив – біля третини представників молодого покоління бажають мати власний бізнес. При цьому головними перешкодами для молоді виокремлено такі обставини: недостатній рівень теоретичних знань та практичного досвіду, складні економічні та політичні умови, недосконалі податкова система для молодіжного підприємництва, відсутність джерел фінансування та інше. Безробіття серед молоді зросло у багатьох промислово розвинених країнах після нещодавньої глобальної рецесії. Однак це відображає не лише циклічний шок, але й вирішальну роль установ у структуруванні

переходу. Професійне навчання, зокрема у подвійній формі, що поєднує професійне навчання та структуроване навчання на виробництві, часто вважається одним із найважливіших політичних рішень у боротьбі з безробіттям серед молоді. Інституційні вимоги до успішної системи навчання також мають враховуватися з точки зору політики;

ж) Розглянуто європейський досвід розвитку молодіжного підприємництва та можливості його імплементації в Україні та визначено, що у європейському контексті «молодіжне соціальне підприємство» – це інноваційно-комерційний підхід у вирішенні соціальних проблем, якого дотримується організація в процесі розвитку бізнесу, що реалізується в основному через некомерційні організації, з можливістю використання в комерційному спрямуванні. Виявлено, що європейський досвід практики застосування молодіжного соціального підприємництва значною мірою відрізняється від американської практики, оскільки має кілька особливостей. По-перше, це активна централізована участь держави в соціальній підтримці та допомозі певним категоріям громадян. По-друге, в окремих країнах дефініції «молодіжне соціальне підприємство» і «молодіжні соціальні кооперативи» синонімічні. На основі проведеного дослідження можна підсумувати, що молодіжне соціальне підприємство є способом вирішення соціальних проблем, засобом стимулювання зайнятості сучасного покоління та зменшує імовірність виникнення конфліктів у суспільстві. На сучасному етапі розвиток молодіжного підприємництва є вкрай необхідним, що обумовлено його соціоекономічним впливом;

з) Доведено, що навчально-тренінгова складова є основою механізму розвитку молодіжного підприємництва. Нагромадження знань, інтелектуальний розвиток особистості забезпечує базу для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці й модернізаційного розвитку економіки держави. Зменшення чисельності наймолодшої вікової групи дає підстави очікувати поступове скорочення молодіжних трудових ресурсів у найближчі роки, тому особливо актуальним є питання накопичення у молоді освітньо-професійного потенціалу, здатного задовольнити наявний попит на ринку праці та вибудувати

нові моделі зайнятості населення, зокрема на основі цифрових технологій, для сталого економічного розвитку держави.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАНЬ

1. Авдокушин Е. Ф., Иванова В. Н. Инклюзивное развитие: основные направления, базовые предпосылки и возможные ограничения. Вопросы новой экономики. 2014. № 3. С. 4–13.
2. Пахомова Н. В., Рихтер К. К., Малышков Г. Б. Инклюзивный устойчивый рост: приоритеты, индикаторы, международный опыт, потенциал согласования с моделью реиндустриализации. Проблемы современной экономики. 2014. № 3 (51). С. 15–24.
3. Хаусманн Р. Экономика нуждается в инклюзивном росте. URL: <http://www.vesti> (дата звернення: 21.09.2020).
4. Афонцев А. Мировая экономика в поисках новой модели роста. Мировая экономика и международные отношения. 2014. № 2. С. 3–12.
5. Acemoglu, Daron. Why nations fail: the origins of power, prosperity, and poverty / Daron Acemoglu, James A. Robinson. New York Crown Publishing Group, 2012. 544 p.
6. Saskia Hollander, Rojan Bolling. Practice, don't preach: getting serious about inclusive development. URL: <http://www.thebrokeronline.eu> (дата звернення: 22.09.2018).
7. Podesta J. Inclusive Economic Growth: Increasing Connectivity, Expanding Opportunity, and Reducing Vulnerability. URL: <https://www.americanprogress.org/issues/economy/report/2013/02/07> (дата звернення: 24.09.2018).
8. Зені Мінтон Бедос. Для багатших і для бідніших. Зростання нерівності – одна з найбільших соціально-економічних і політичних проблем сучасності. URL: <http://tyzhden.ua/World/62625> (дата звернення: 22.09.2020).
9. Banerjee, Abhijit V., Ester Duflo (2011). Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty. New York: Public Affairs, 2011, 303 p.

10. Прушківська Е. В., Дерев'ягін М.В. Теоретичні аспекти інклюзивного розвитку та його роль в сучасних умовах. Економічний вісник НГУ. 2018. №2 (62). С. 32–41.

11. Затонацька Т. Г. Фінансове забезпечення інклюзивного зростання та подолання бідності в Україні: існуюча практика та перспективи. Теоретичні та прикладні питання економіки. 2014. Випуск 1 (28), Т.2. С. 102–112.

12. Тараненко І. В. Модифікація глобалізаційно-інноваційної моделі світової економіки на засадах сталого розвитку: нові виміри конкурентоспроможності. Європейський вектор економічного розвитку: зб. наук. пр. Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет ім. Альфреда Нобеля. 2013. Вип. 1 (12). С. 172–185.

13. Доклад о росте. Стратегии устойчивого роста и инклюзивного развития (The Growth Report. Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development). Центр гуманитарных технологий: веб-сайт. URL: <http://gtmarket.ru/news/state/2008/05/25/1686> (дата звернення: 18.09.2020).

14. Кондратьев В. Инфраструктура и экономический рост. Мировая экономика и международные отношения. 2011. №11. С. 18–24.

15. Ending Poverty and Sharing Prosperity. Global Monitoring Report 2014/15. Washington DC: International Bank for Reconstruction and Development. 2015. 240 p. The World Bank : веб-сайт. URL: <http://www.worldbank.org/en/publication/global-monitoring-report> (дата звернення: 21.09.2020).

16. ЕС. веб-сайт. URL: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index_en.htm (дата звернення: 21.09.2018).

17. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, EC, 2010. 34 p. URL: http://ec.eu-ropa.eu/europe2020/index_en.htm (дата звернення: 20.09.2020).

18. Exploring and Strengthening the Intersections between Social Protection, Employment and Inclusive Growth / Issues Paper for G20 DWG on Growth with Resilience. – Brasilia DF, Brazil: International Policy Centre for Inclusive Growth

(IPC - IG), 2013. 47 p. URL: <http://www.ipc-undp.org/publication/26527>(дата звернення: 26.09.2018).

19. The social enterprise sector : a conceptual framework / Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Local Economic and Employment Development Programme (LEED Programme). URL: <http://www.oecd.org/regional/leed/37753595.pdf> (дата звернення: 21.09.2020).

20. Romer P. M. The Origins of Endogenous Growth. *Journal of Economic Perspectives*. 1994. Vol. 8(1). P. 322-343.

21. Хабитат III. Исследовательский доклад 13 – труд и жизнедеятельность. 2015. 10 с.. URL: http://habitat3.org/wp-content/uploads/13-Habitat-III-Issue-Paper-13_Jobs-and-Livelihoods_rus-AI_fin.pdf, С.2.

22. Donauer E., Rajčáková E. Endogénny a exogénny rozvoj na príklade Mikroregiónu pod Marhátom : Regionálny rozvoj a regionálne disparity na Slovensku, с.339-362. URL: http://www.regionalnageografia.sk/publikacie/pub/RDS/13_donauer_rajcakova.pdf, С.341

23. Тарханова Н.О., Норкіна Т.П. Методичні основи проведення соціальних досліджень з метою визначення рівня соціальної відповідальності бізнес-структур та органів місцевої влади. Містобудування, територіальне і стратегічне планування: організаційно-економічні, правові, суспільні та еколого-технологічні аспекти: монографія / Під загальною редакцією д.е.н., професора Богачова С.В. – Макіївка: ТОВ «Цифрова типографія», 2014., С.299-318.

24. Byungchae J. The practical intelligence of social entrepreneurs : managing the hybridity of social enterprises. *Entrepreneurship Research Journal*. 2020. Vol. 10 (1). Pp. 1–19. DOI: <https://doi.org/10.1515/erj-2018-0007> (дата звернення: 21.09.2020).

25. Банк проблем та моделей соціальних підприємств для їх вирішення. Аналітичний звіт. 13.09.2018. 58 с. Веб-сайт. URL: https://d.facebook.com/civichuborg/?__tn__=%2Cg, С.7.

26. Макейчик, Ю. Н. Практические аспекты социального предпринимательства в Беларуси : пособие / Ю. Н. Макейчик. Минск : Капитал Принт, 2018. 226 с.

27. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації. Вінниця: ВНТУ, 2016. 150 с.

28. Горішна Н.М. Феномен соціального підприємництва: сутність і критерії. Науковий Вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2016. Випуск 2 (39). С. 58-61.

29. The social enterprise sector : a conceptual framework / Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Local Economic and Employment Development Programme (LEED Programme). URL: <http://www.oecd.org/regional/leed/37753595.pdf> (accessed 15 March 2020).

30. Коновалова М.В., Хариніна О.М. Соціальне підприємство як інноваційний спосіб вирішення соціальних проблем. Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. 2016. Вип. 11. С. 461-466. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkpnuen_2016_11_64.

31. Лункіна Т. І., Іваненко Г. Ю. Особливості розвитку соціального підприємництва: закордонний досвід. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics». №15 (2019). С. 142-147. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua>.

32. European Commission.Growth. Sectors of the Social economy in the EU: Social enterprises. URL: https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises_en (дата звернення: 21.09.2020).

33. Участие бизнеса в решении проблемы бедности. Как инклюзивные модели ведения бизнеса создают возможности для всех жителей развивающихся стран Европы и Центральной Азии 2010. Веб-сайт. URL: www.growinginclusivemarkets.org, 16 с., С.5-6.

34. 6 бизнес-моделей социального предпринимательства. URL: <http://kislodod.io/prosto-o-slozhnom/5-biznes-modelej-socialnogo-predprinimatelstva> (дата звернення: 20.09.2020).

35. Резолюція учасників конференції «Інклюзивний розвиток бізнесу» 22-23 листопада 2017 р. Проект «ПРОМІС» м. Київ. Веб-сайт. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Inclusive_Business_Dev_Conference_Resolution_22-23.11.2017_MB_Ukr.pdf (дата звернення: 21.09.2020).

36. Scaling up Inclusive Business: Advancing the Key Knowledge and Action Agenda, IFC, 2010. URL: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/inclusive+business/resources/publications/pub_004_scaling+up+inclusive+business+advancing+the+knowledge+and+action+agenda

37. Hoekman B. Trade Policy for Inclusive Growth // Policy Dialogue: Redefining the Role of the Government in Tomorrow's International Trade. Geneva: UNCTAD, 2012. URL: http://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ditc_dir_2012d1a_Hoekman.pdf (дата звернення: 22.09.2020).

38. Inclusive Growth: Measurement and Determinants. Washington DC:, 2013. IMF: *International Monetary Found* : веб-сайт. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=40613.0> (дата звернення: 21.09.2020).

39. OECD Framework for Inclusive growth. Paris: OECD, 2014. веб-сайт. URL: http://www.oecd.org/mcm/IG_MCM_ENG.pdf (дата звернення: 22.09.2020).

40. Ranieri R., Almeida R. Inclusive Growth: Building up a Concept. *International Policy Centre for Inclusive Growth*. 2014. № 104. PP. 172–185.

41. Аджемоглу Д., Робинсон Д. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты. Москва, АСТ, 2015. 693 с.

42. Радыгин А., Энтов Р. В Поисках институциональных характеристик экономического роста (новые подходы на рубеже XX – XXI веков). Вопросы экономики. 2008. №8. С. 6–18.

43. Норт Д. Институты, институциональные изменения, функционирования экономики. Москва, 1997. 180 с.

44. AGER 2018. Глобальне дослідження Amway про підприємництво. 2018. 31 с. URL: https://platforma-msb.org/wp-content/uploads/2018/09/AGER-2018-Ukraine-ua_fi_nal.pdf.

45. Верховна Рада України. URL: <https://www.rada.gov.ua/> (дата звернення: 19.09.2020).

46. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 17.09.2020).

47. Державна фіскальна служба. У ДФС підраховали кількість фізичних осіб – підприємців. УкрІнформ. 6.09.2017. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2302824-u-dfs-pidrahuvali-kilkist-fizicnih-osib-pidpriemciv.html> (дата звернення: 17.09.2020).

48. Ринок праці України у 2019 р. Аналітичний статистичний збірник. – К. : Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. 2012. 243 с.

49. Васишина С.О. Особливості державного регулювання на ринку праці молоді. Економіка та держава. 2010. №3. С.91–94.

50. Нікітіна І. В. Взаємодія ринку освіти і ринку праці як стратегічна складова науково-технологічної сфери національної безпеки України: гендерний аспект. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 9. С. 180–188.

51. Taking the future into their own hands. Youth work and entrepreneurial learning. European Commission. 2017. 158 p.

52. Supporting entrepreneurs and the self-employed. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=952&langId=en> (дата звернення: 12.09.2020).

53. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/home> (дата звернення: 29.09.2020).

54. Traineeships. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&langId=en> (дата звернення: 19.09.2020).

55. Investing in Europe's youth. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=en> (дата звернення: 19.09.2020).

56. Бутенко Н.Ю. Формування комунікативних умінь майбутніх викладачів. *Наукове проектування інноваційних та альтернативних систем вищої освіти: Зб. матеріалів до Всеукр.наук. практ.конф.* (11-12 травня 2000р.). Т.: Екон.думка, 2000.

57. Бутенко Н.В. Комунікативна майстерність викладача: Навч.іосіб. К.: КНЕУ, 2005 283 с.

58. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи: Метод.посіб. для студентів магістратури. К.: Центр навч.л-ри, 2003. 316 с.

59. Маслоу А. Мотивація и личность / Т.Тутман (пер.с англ.), Н.Мухина (пер.с англ.). 3 изд.СПб.: Питер 2003. 351с.

60. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод.посібник для самоств.вивч.дисц. / В.А.Козаков, М.В.Артюшина, О.М.Котикова та ін.; За заг.ред. В.А.Козакова. К.: КНЕУ, 2003. -829с.

61. Ситуаційна методика навчання: Теорія і практика. К.: Центр інновацій та розвитку, 2001.

62. Сучасні тренінгові технології навчання ведення бізнесу / Навч.-метод.посіб: У 6 кн / А.Ф.Павленко та ін. К.: КНЕУ, 2003. Кн.2. Методичне керівництво для викладачів тренерів. 300 с.

63. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці : підручник вид. 5-те, доп. К. : Знання, 2014. 373 с. + 1 ел. опт. диск (CD-ROM). ISBN 978-617-07-0134-3.

64. ГОСТ 12.0.003-74* Система стандартів безпеки праці. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация. [Введ. 1976-01-01]. М. : Госстандарт СССР, 1974. 4 с. (Межгосударственный стандарт)

65. ПУЕ-2017. Правила улаштування електроустановок. [На заміну ПУЕ-86 ; чинний з 2017-08-21]. К. : Міненерговугілля України, 2017. 617 с.

66. НПАОП 40.1-1.32-01. Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок. [На заміну глав 5.4 5.5 7.1 7.2 7.3 7.4

7.6 Правил устройства электроустановок, затв. Міненерго СРСР 06.07.1984 р. ; чинний від 2002-01-01]. К. : Мінпраці України, 2001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0272203-01/card2#Card>.

67. ДСТУ Б В.2.5-82:2016. Електробезпека в будівлях і спорудах. Вимоги до захисних заходів від ураження електричним струмом. [На заміну ДБН В.2.5-27-2006 ; чинний від 2017-04-01]. К. : ДП «УкрНДНЦ», 2016. 109 с. (Державний Стандарт України).

68. НПАОП 40.1-1.01-97. Правила безпечної експлуатації електроустановок. [На заміну НАОП 1.1.10-1.01-85 ; чинний з 1997-10-06]. К. : Держнаглядохоронпраці, 1997. 97 с. (Нормативно-правовий акт охорони праці)

69. НПАОП 40.1-1.21-98. Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів. [На заміну ДНАОП 0.00.1.21-84 ; чинний з 1998-01-09]. К. : Мінпраці України, 1998. 89 с. (Нормативно-правовий акт охорони праці).

70. 90/270/ЄЕС. Про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями. [Чинний від 1990-05-29]. Брюссель. : Рада Європейських співтовариств, 1990. 14 с. Режим доступу: <http://docs.pravo.ru/document/view/32704903/>. (Директива).

71. НПАОП 0.00-7.15-18. Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроям. [На заміну НПАОП 0.00-1.28-10 ; чинний від 2018-05-18]. К. : Мінсоцполітики України, 2018. 6 с. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18>. (Нормативно-правовий акт охорони праці).

72. ДСанПіН 3.3.2.007-98. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин. [Чинний від 1998-12-10]. К. : МОЗ України, 1998. URL: <http://mozdocs.kiev.ua/view.php?id=2445>. (Державні санітарні правила та норми)

73. ДСН 3.3.6.042-99. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень. [Чинний від 1999-12-01]. К. : МОЗ України, 1999. 106 с. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va042282-99>. (Державні санітарні норми).

74. ГОСТ 12.1.005-88. Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. [На заміну ГОСТ 12.1.005-76 ; чинний з 1989-01-01]. М. : МОЗ СРСР, 1988. 50 с. (Міждержавний стандарт).

75. ДБН В.2.5-67:2013. Опалення, вентиляція та кондиціонування. [На заміну СНиП 2.04.05-91 ; крім розділу 5 та додатка 22. ; чинний від 2014-01-01]. К. : Мінрегіонбуд України, 2013. 149 с. (Державні будівельні норми України)

76. НАПБ А.01.001-14. Правила пожежної безпеки в Україні. [На заміну НАПБ А.01.001-04 ; чинний від 2014-12-30]. К. : МВС України, 2014. 91 с. (Нормативний акт пожежної безпеки).

77. ДСТУ EN 2:2014. Класифікація пожеж (EN 2:1992; EN 2:1992/A1:2004, IDT). [На заміну ГОСТ 27331-87 ; чинний з 01.01.2016]. К. : Мінекономрозвитку України, 2014. 7 с. (Державний Стандарт України).

78. ДСТУ Б В.1.1-36:2016. Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою. [На заміну НАПБ Б.03.002-2007 ; чинний від 2017-01-01]. К. : Мінрегіонбуд України, 2016. 66 с. (Державний Стандарт України).

79. ДБН В.1.1-7:2016. Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги. [На заміну ДБН В.1.1.7-2002 ; чинний від 2017-06-01]. К. : Мінрегіон України, 2017. 47 с. (Державні будівельні норми).

80. ДБН В.2.5-56:2014. Системи протипожежного захисту. [На заміну ДБН В.2.5-56:2010 ; СНиП 2.04.05-91 (розділи 5 та 22) ; чинний від 2015-07-01]. К. : Мінрегіон України, 2014. 191 с. (Державні будівельні норми).

81. Правила експлуатації та типових норм належності вогнегасників. [На заміну НАПБ Б.03.001-2004 ; чинний від 2018-02-23]. К. : МВС України, 2018. 23 с. (Правила).

82. Кодекс цивільного захисту України : Закон України від 02.10.2012 р. № 5403-VI. Редакція від: 03.07.2020. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>. (Закон України).