

10. European Commission (2015), High Level Group on Retail Competitiveness (Report of the Preparatory Working Group Innovation). Brussels: European Commission.

11. Gross revenue of Lidl in Germany from 2007 to 2017 (2018), available at: <https://www.statista.com/statistics/509491/revenue-lidl-germany/> (access date May 20, 2018).

12. Schwan, S. (2015), Grüne Logistik zahlt sich aus: „Lean and Green Award“ geht an vier deutsche Unternehmen, available at: <http://handelsjournal.de/2015/03/19/umwelt-ressourcen/simoneschwan/gruene-logistik-zahlt-sich-aus-lean-and-green-award-geht-an-vier-deutsche-unternehmen/> (access date May 20, 2018).

13. Lidl Romania Opens First Green Logistics Center Following EUR 20 Mln Investment, available at: <http://www.business-review.eu/news/lidl-romania-opens-first-green-logistics-center-following-eur-20-mln-investment-124701> (access date May 20, 2018).

14. Logistics Center of Retail Chain Lidl, Merin, available at: <http://www.psj.cz/ru/logisticheskijj-centr-torgovojj-seti-lidl-merin.html> (access date May 20, 2018).

15. Osborne, S., Outhwaite, A. and Armstrong, R. (2007), Food Miles: The True Cost of Putting Imported Food on Your Plate, *The Independent*, 31 May.

Стаття надійшла до редакції 19.06.2018 р.

УДК 159.9
JEL Classification M 120

Юркевич Г.Й.,
канд. псих. наук, доцент кафедри
фундаментальних та спеціальних дисциплін,
Чортківський навчально-науковий інститут
підприємництва і бізнесу
Тернопільський національний економічний університет

ДУХОВНИЙ СВІТ ОСОБИСТОСТІ-УПРАВЛІНЦЯ

Yurkevych H.Y.,
cand.sc.(psychol.), associate professor at the department
of fundamental and special disciplines,
Chortkiv Education and Research Institute of Entrepreneurship
and Business of Ternopil National Economic University

SPIRITUAL WORLD OF PERSONALITY-MANAGER

Постановка проблеми. Руйнування звичних ціннісно-нормативних систем, розчарування в цінностях гуманізму, сумніви в раціональному устрої світу – все це призвело до кризи ідентичності сучасної людини – менеджера. Посилення динамізму суспільного розвитку, прагнення до індивідуальної свободи, активний спосіб життя змінили місце людини в світі, її уявлення про себе і навколишню дійсність. Відчуття «втраченої» людини стає домінуючим в сприйнятті нею сучасного світу. Сучасний спосіб життя формує певну «легковажність буття», спостерігається розрив з існуючими етнічними традиціями, вірніше, їх забуття. І в результаті маємо тенденцію «кризи» моральності. З одного боку, духовна криза – глобальне явище, яке пов'язують з превалюючим характером цивілізаційного розвитку людства. Сучасне постіндустріальне суспільство, орієнтоване в максимальному споживанні матеріальних благ і перетворення навколишнього світу для більш повного їх задоволення, породило особливий тип технократичної особистості – інтелектуально розвиненої і технічно освіченої, але нездатної до справді людських відносин і духовно відчуженої від світу природи і людської культури. Наслідки цього явища чітко здійснюють свій прояв в духовній обмеженості сучасного менеджера – духовні чинники відіграють тут далеко не другорядну роль. Духовний світ людей зазнав низку сильних і, можливо, незворотних змін, внаслідок чого стабілізуючі заходи

економічного і політичного характеру не дають бажаних результатів. Тому саме духовний вимір буття особистості-управлінця має піддатися ретельному вивченню. Без аналізу та вивчення духовного становлення управлінця є неможливим вироблення методологічних і теоретичних позицій відносно його підготовки як фахівця, здатного продуктивно здійснювати свою управлінську практику в динамічно мінливій соціокультурній ситуації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Духовний світ був предметом дослідження таких вчених, як В.Г. Федотова, В.Ф. Рябова, Б.В. Сафронова і Л.Н. Дорогова. Духовний світ як предмет філософського аналізу був визначений як внутрішній світ людини, під яким розуміється сукупність явищ і процесів, що складають внутрішнє життя індивіда як представника певної соціальної групи, класу на даному рівні розвитку суспільства.

В.В. Трушков розглядав духовний світ як світогляд, котрий має дві структури і два види. Види світогляду: індивідуальний (особистості) і суспільний світогляд, котрий знаходить відображення в формах суспільної свідомості, ідеології, в суспільному ідеалі, громадській позиції. Слід розрізняти психологічну і гносеологічну структуру світогляду.

Так, розвиток положень управління за цінностями починаючи з 1980-х рр. ХХ ст. відбувалося в багатьох дослідженнях, значний внесок внесли Т.Дж. Пітерс, Р. Уотерман, С. Долан, С. Гарсія, Г. Хофстеде, Р. Йенсен, Ж. Бодрійяр, Е.М. Коротков, І.В. Андреева, М.П. Бочаров, Г. Мілнберг, Е. Холл, Ш. Шварц, М. Рокіч, Р. Кеттелл, А.Л. Едвардс та ін.

Духовні цінності вивчалися в роботах зарубіжних і вітчизняних психологів А. Маслоу, Б.Г. Ананьєва, Б.С. Алишева, А.Г. Асмолова, В.В. Белова, Б.С. Братуся, Ю.М. Жукова, Б.Ф. Ломова, В.Н. Мясичева, Н.Ф. Наумової, С.Л. Рубінштейна, Ю.А. Шерковіна та ін.

Однак в науку управління духовні цінності входили не без труднощів. Багато в чому конвергенція понятійного апарату пояснюється тим, що економіка і менеджмент тісно переплетені, а економісти під ціннісно-орієнтованим управлінням (Value-Based Management) розуміють комплекс заходів, способів і методів управління економічними показниками ринкової вартості бізнесу, спрямованих на його максимізацію, визначаючи цінність компанії в аспекті її вартості, зокрема: А. Раппопорт, Б. Стюарт, В. Криворотов, О. Мезенцев, Т. Коллер, Дж. Грант, М. Девіс, Дж. Мак-Тагарт, М. Скотт, А. Ербар, Д. Янг, С.Б. Барнгольц, В.В. Ковальов, Е.С. Стоянов та ін..

Так, соціально-економічні основи управлінської діяльності на духовно-моральних засадах досліджують вчені: В.С. Гордієнко, В.П. Капітон, Ю.Ю. Бродецька, Ю.М. Чередник, Г.В. Задорожний, А.А. Покотілов, О.М. Міняйло, Н.Б. Шулевський, С.Г. Кара-Мурза, В.К. Мамаутов, Н.В. Щубелка та ін.

Проте залишаються не розкритими питання поєднання духовних цінностей управлінця і вирішення його професійних обов'язків, тому що успіх будь якої справи залежить від соціальної відповідальності працівників та морально-духовної системи господарювання.

Постановка завдання. Метою статті є розгляд категорії духовності в діяльності успішних керівників, а також в осмисленні сутності духовності, ролі якісних характеристик духовності особистості-лідера для поглиблення демократизації сучасного українського суспільства в процесі його реформування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Наша країна потребує високодуховних професіоналів, які б приносили реальну користь власній державі. «Духовна еліта визначається передусім тим, що відшуковує нові моральні ідеали, шляхи відтворення великого і суспільства, нові, більш досконалі, достойні засоби єднання людей, більш високі цілі», – зазначає Н. І. Жигайло [4, с. 33].

Духовна культура і ціннісні орієнтації допомагають перетворити знання на особистісне утворення, на внутрішнє прийняття особистістю духовно-моральних норм, придбання ними особистісного змісту (як обов'язкової норми для себе). Це перетворення означає виникнення у свідомості моральних орієнтирів – норм, що вказують шлях особистого морального вирішення повсякденних проблем і їх межі, які особистість вирішує не переступати. Вони стають критеріями у вирішенні повсякденних питань справедливості, належного, припустимого і забороненого, породжують бажання і прагнення (установки) утілювати їх у своїх справах. «Ідеї робляться святими і нерушимими не тоді, коли вони запам'ятовуються, а тоді, коли живуть у трепеті думки і почуття, у творенні, у вчинках...», – зазначив В.О. Сухомлинський [8, с. 429].

Духовність – категорія буття, якою виражається людська здатність до самоствердження та творення культури. Можна вважати, що духовність – не тільки релігійна категорія, а й соціально-моральна цінність, глибинна основа культури, основна цінність демократичного суспільства, всі сфери якого мають бути проникнуті сутністю духовного: гуманізмом, повагою до людини, толерантністю тощо.

Духовність є вищим рівнем розвитку особистості, для якої основним регулятором є людські цінності. Це рівень зрілої відповідальності особистості – лідера, здатної пізнавати і творити світ з добром для людей, використовуючи гуманістичний підхід до задоволення суспільних потреб.

Носієм духовності є реальна, жива людина. Тому поняття духовності обов'язково містить у собі змістову сторону усвідомлення відношення до світу, а також чуттєво-емоційну здатність сприймати й оцінювати, відчувати і переживати сприйняте. Емоції і почуття виражають суб'єктивну оцінку результатів впливу зовнішнього світу на людину, а також суб'єктивну реакцію на свій внутрішній стан. Емоції виражають стан задоволення чи незадоволення. Почуття виражають стан, викликаний

ступенем емпіричного чи раціонального (буденного і теоретичного) усвідомлення ставлення до дійсності. Почуття зумовлюють настрої та переживання особистості, що своєю чергою впливає на результат професійної діяльності суб'єкта.

У формуванні духовного світу особи найважливішу роль відіграє індивідуальна і суспільна пам'ять.

Осмилюючи пройдений шлях, прагнучи проникнути в глибинні причини своїх злетів і падінь, успіхів і помилок, людство зберігає в пам'яті те, що є істотно важливим для орієнтації в лабіринтах історії. І саме пам'ять є вірним помічником людини у вирішенні важких завдань буття, критичного осмислення минулого, врахування уроків минулого для сьогодення і майбутнього.

Структура професіоналізму управління визначається зовнішніми для людини вимогами, які витікають із особливостей типу діяльності, і внутрішніми загальними та індивідуальними особливостями суб'єктивного механізму. Відзначимо, що і динаміка, і темпи, і досягнення акме залежать від рівня розвитку і способу виявлення механізму рефлексивної самоорганізації управлінця.

Конкретні вимоги до здібностей управлінця оформлені в типових завданнях. Тому, розміщуючи завдання по рівню складності, можна співвіднести з ними рівень професіоналізму і акмеограма управлінця виникне в часовій осі, яка проектується на матеріалі аналізу професійного шляху управлінця.

Особливе місце варто приділити розвитку особистісно-ділових і професійно-важливих якостей управлінця, перш за все: сили особистості, само ефективності і відповідальності.

Професійна підготовка сучасного менеджера стає неможливою без її гуманістичного підґрунтя. Важливу роль в цьому напрямку відіграє свідоме будівництво освітнього і виховного творчого простору для виховання повноцінної особистості. Духовний розвиток менеджера відбувається під внутрішнім контролем особистого попиту, який іноді відсутній у традиційній організації навчання. В умовах реорганізації освіти повинно змінюватися її якісне наповнення, завдяки реабілітації виховної роботи. Результативність цієї роботи залежить від створення умов для реалізації власного потенціалу особистості і суспільства. Це зумовлено в основному внутрішньою активністю, прагненням саморозвитку і збагачення людської душі. Ціннісною підставою формування професійної культури сучасних менеджерів повинна стати орієнтація на духовність особистості, оволодіння нею світовими і національними надбаннями культури. Моделюючи механізми духовної культури менеджерів, можна визначити основні: 1) цілісний гуманістично спрямований процес, завдяки побудованим суб'єкт – суб'єктивним відносинам на принципах гармонізації соціальних та індивідуальних потреб; 2) умови особистісного самовиховання і самодетермінації; 3) формування професійної культури як складової організаційної поведінки майбутнього менеджера.

Духовне наповнення професійною культурою майбутніх менеджерів має відбуватися як цілеспрямована робота для формування культури мовлення, поваги до національних традицій, виховання художнього смаку, почуття краси, добра і поваги, самоповаги, формування позитивної мотивації соціальної діяльності особистості.

Управлінська діяльність керівника відповідно до його інтелектуального, комунікативного та професійного потенціалу, природних задатків і таланту, здібностей і вмінь може бути ефективною в конкретному морально-психологічному, соціокультурному та етнопсихологічному середовищі. Мова йде про взаємодію управління і соціуму. Моральні, правові, культурні вимоги суспільства, в якому здійснюється управлінська діяльність і функціонують суб'єкти та об'єкти управління, виявляються в традиціях, правилах поведінки, культурних цінностях, які визначають розвиток спрямованості особистості керівника (колективних суб'єктів управління), рис його характеру, зміст знань, його звички й здібності [1].

Культура управління – це здійснення керівником управлінської діяльності через систему взаємозв'язків із колективом, виконання своїх обов'язків, які проявляються в реалізації управлінських функцій, зокрема:

- політичної (проведення інформаційно- політичної роботи);
- правової (функції коригування й регулювання);
- адміністративної (розподіл обов'язків, оцінка діяльності);
- прийняття управлінських рішень, обліку й контролю, у тому числі й функцій моніторингу, діагностування;
- організаційної (функція організації, планування і прогнозування);
- соціально-психологічної (функція координації);
- інформаційної (функція планування та контролю щодо збирання, обробки та передачі інформації);
- комунікативної (організація ефективної взаємодії між учасниками професійної діяльності);
- економічної (функція фінансового розподілу та контролю).

Управлінська культура – це знання та володіння теорією управління як важливої соціальної функції – свідомого і владного, із застосуванням новітніх досягнень культури організації, впливу як на окремих людей, так і на всю людську спільноту, що проводиться заради досягнення чітко визначеної конкретної мети [4, с. 41]. Управлінська культура керівника розглядається як цілісна властивість особистості, яка проявляється у процесі професійної управлінської діяльності; характеризує

особливості свідомості, поведінки, спілкування керівника; забезпечує усвідомлення та культуродоцільність професійної діяльності; стимулює творчий розвиток керівника [2]. Традиційне уявлення про професійну культуру пов'язується в основному з виділенням норм, правил діяльності, техніки й майстерності. Психолого-педагогічні дослідження проблем професійної культури останніх років розкривають її у категоріях: цінності, технології, творчість. Освоюючи цінності і технології управління, керівник-менеджер перетворює, інтерпретує їх, що визначається як особистісними особливостями керівника, так і особливостями об'єкта управління.

Зовнішні умови діють через внутрішні, тому реакція кожної людини на впливи зовнішнього середовища буде суто індивідуальною. Вона залежить від знань, сформованих відносин і психічних станів індивіда. Йдеться про багатоетапність реалізації соціокультурних програм, оскільки соціальна інформація циркулює в суспільстві, проходить через свідомість людей, опосередковується різними соціальними відносинами (економічними, екологічними, національними, професійними тощо) й несе на собі відбиток конкретних потреб особистості, колективу, суспільства загалом. Конкретними умовами, що впливають на суб'єкти управління, на процеси становлення й розвитку особистості керівника, є ті елементи середовища, з якими людина активно взаємодіє, в яких існує й функціонує управління: політико-правове становище в суспільстві, багатоманітність комунікацій, матеріальні умови, науково-технічні розробки, готовність людини до управлінської діяльності, стан здоров'я, національні особливості регіону тощо. Багато умов та чинників мають вплив на управлінську діяльність тільки в комбінації з іншими [1].

Найхарактернішою особливістю суспільного життя сучасної України є його виразна політизованість, яка передусім виражається домінуванням у суспільній свідомості. За своєю сутністю ідеологія – не стільки духовне відображення соціально-політичних реалій, скільки технологія їх спотворення, оскільки вона відтворює дійсність у бажаному для певної політичної сили, для певної особи вигляді. Очевидно, що спотворений образ дійсності – природне відображення глибинних трансформаційних процесів, які переживає українська спільнота. Саме домінування ідеологічних чинників заважає суспільству виконувати складне і, значною мірою, необхідне завдання переоцінки соціально-історичних цінностей з врахуванням нових можливостей і потреб. На жаль, в більшості смислових тлумачень історичних і сучасних явищ ми змушені повторювати помилки наших історичних попередників періоду психологічної війни та протиборства соціалізму і капіталізму в їх ідейно-партійній чи класовій інтерпретації. Ще гірше те, що ці концептуально-світоглядні оцінки подаються часто в імперативній формі нормативного, офіційного примусу, доводячи їх зміст до логічного абсурду, всупереч намагання утверджувати цивілізовану та “демократичну” духовність. Першою ознакою, а разом з тим і головною умовою демократизації сфери духовних відносин у суспільстві є дистанціювання політики та ідеології від цієї сфери, де мають домінувати моральність, компетентність, творча обдарованість відповідного типу (наукова, історична, світоглядно-творча). Політик, навіть той, що вийшов з творчого середовища, потрапляючи у зону владних змагань втрачає об'єктивність, а разом з нею свій професійний авторитет, свідомо чи несвідомо підкоряючись жорсткій технології грі масок, якою була і завжди буде політична діяльність. Більше того, на свого колегу по творчому цеху цей колишній культурний діяч починає дивитися з підозрою, а світоглядний нейтралітет розглядає як зраду національно-державним і іншим “вищим” політичним цінностям [3].

Жодний адміністративний механізм нездатний відчутно прискорити духовну та і соціальну еволюцію – це головний урок, який ми маємо винести з усіх історичних негараздів і зокрема національної української історії, особливо трагедій ХХ століття. Попередні міркування щодо навернення до загальнолюдських цінностей актуальні саме для української спільноти, дійсно ідеологізованої внаслідок інтенсивних державотворчих процесів. Свідомо, що суспільне життя в багатьох аспектах і, політика особливо, будуються за абсолютно іншим принципом, саме особистісного і корпоративного егоїзму, навіть коли він зветься високим словом “патріотизм”.

Сучасна українська спільнота періоду глибинного трансформаційно-кризового транзиту рухається від стадії дикого егоїзму “війни всіх проти всіх” в напрямку стадії “егоїзму розумного” або певною мірою обмеженого здоровим глуздом [5]. Але цього другого стану ще не досягнуто. У сфері духовній продовжує домінувати ідеологія (тобто, принцип розбрату) і власне сам політик, незалежно до якої творчої категорії діячів він належить і навіть коли він не є прямим учасником політичних змагань. Тому на всіх спробах інтерпретації будь-яких сучасних і історичних подій навіть суто культурного змісту лежить цей відбиток політичного або ідеологічного змістового тлумачення. Реальний контекст цього тлумачення – явна чи прихована фальсифікація, викривлення.

Головним завданням сучасного українського державотворення є зміна неефективної системи управління, яка потребує проведення адміністративної реформи. Морально-психологічні якості є структурним компонентом психічної компетентності майбутнього лідера, які зумовлюють його можливість приваблювати людей, сприяють створенню комфортного мікроклімату та розвитку професійних і міжособистісних стосунків, формуванню організаційної культури на підприємстві, свідомої дисципліни та трудових відносин в колективі, без чого неможливо розраховувати на успішну діяльність. Як зазначає Р. П. Вдовиченко, до морально-психологічних якостей відносять:

– чесність і порядність, правдивість і щирість, скромність і простоту;

- принциповість, розвинене почуття відповідальності, високу вимогливість до себе та інших;
- справедливість, доброзичливість та повага у стосунках з підлеглими, неупередженість у спілкуванні з ними, здатність створювати у колективі настрій, який сприяє високопродуктивній діяльності;
- знання індивідуально-психічних особливостей підлеглих та індивідуалізований підхід до них з урахуванням їхніх особистісних параметрів: характеру, темпераменту, професійних ціннісних інтересів, здатності спрацювати з людьми та знання методів ефективного впливу на них;
- готовність налагоджувати контакти з підлеглими, прагнення захищати законні інтереси підлеглих, турботу про їх повсякденні потреби;
- здатність до співпереживання, ідентифікації (уміння подумки поставити себе на місце іншої людини і подивитися на проблему з її позиції);
- доброту, тактовність, визнання успіхів інших, відсутність дріб'язковості;
- об'єктивність, зважене сприйняття критики;
- терпимість та ввічливість, розсудливість та врівноваженість;
- комунікабельність, уміння слухати та чути;
- розвинене почуття гумору [1, с. 31].

Особистість, лідер, щоб увійти в ці сфери буття та створити свій духовний світ таким, який буде сприйнятим народом, колективом, суспільством повинен багато працювати, розвивати свої природні таланти та правильно ними користуватися, щоб створювати нові продукти праці для людей. Для практичної реалізації особистості, лідера, людей, на думку академіка С. Максименко, важливо звернути увагу ось на що: щоб побудувати свій духовний світ, слід мати здібності, ясно мислити, переживати глибокі відчуття, давати волю польоту думки, користуватися творчими здібностями [6; 7, с. 428].

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, духовний світ особи, будучи нерозривно пов'язаним з духовним життям суспільства, характеризує особу з точки зору її змісту, її відношення до навколишнього світу, до інших людей, до себе, що дозволяє визначити її місце і роль у життєдіяльності суспільства. Духовне життя суспільства і духовний світ особи становлять (у їх єдності) реальний спосіб буття і функціонування суспільної свідомості, дійсність її сутності.

Сучасний стан вивчення духовності вимагає нових методологічних підходів дослідження духовної життєдіяльності людини, яка визначається спрямованістю та рівнем розвитку духовної самосвідомості особистості на шляху до максимального розкриття та реалізації власної індивідуальності. Духовність має розглядатись як психологічне утворення самосвідомості особистості, яке характеризується певними емоційно-вольовими станами, мотиваційними диспозиціями, і, відтак, відображає ціннісне ставлення до буття та розкривається у моральності особистості.

Проблема духовності і буття, що виникла як спосіб вирішення питання про сутність світу і сутність людини, їх граничні основи, в історії людства стала важливою світоглядною проблемою. Від того, що визнається началом – матеріальне чи ідеальне – визначається загальна методологічна позиція соціальних суб'єктів у їх відношенні до світу і до себе.

Література

1. Вдовиченко Р.П. Управлінська компетентність керівника школи. Харків: Основа, 2007. 112 с.
2. Дукла Д. Професійні компетенції менеджера сучасної Європи – визначник його професіоналізму. *Соціальна праця як інструмент інтеграції місцевого суспільства*, м. Ченстохова, 2008. С. 34-35.
3. Жигайло Н.І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця. Львів : Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. 336 с.
4. Жигайло Н.І. Соціально-економічна діагностика: навчальний посібник. Львів: Новий Світ-2000, 2008. 224 с.
5. Котлярська-Міхальська А., Кантовіч Є., Олюбінські А. Менеджер як досліджувач і стратег – нові виклики в освіті. Суспільні дії в соціальній праці на порозі XXI століття». м. Торунь, 2003. С. 33.
6. Максименко С.Д., Максименко К.С., Папуча М.В. Психологія особистості: підруч. для студентів вищих навч. закладів. Київ: КММ, 2007. 296 с.
7. Максименко С. Общая психология. Москва : Рефел-бук, 1999. 528 с.
8. Сухомлинский В.А. Избранные произведения: В 5 т. Т.1. Київ: Радянська школа, 1979. 686 с.

References

1. Vdovychenko, R.P. (2007), *Upravlinska kompetentnist kerivnyka shkoly* [Managerial competence of the school head], Osnova, Kharkiv, Ukraine, 112 p.

2. Dukla, D. (2008), "Professional competencies of the manager of modern Europe – a determinant of his professionalism", *Sotsialna pratsia yak instrument intehratsii mistsevoho suspilstva*, Czestochowa, p. 34-35.

3. Zhyhailo, N.I. (2008), *Psykhologhiia dukhovnoho stanovlennia osobystosti maibutnoho fakhivtsia* [Psychology of the spiritual formation of the personality of the future specialist], Vydavnychiy tsentr Lvivskoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Franka, Lviv, Ukraine, 336 p.

4. Zhyhailo, N.I. (2008), *Sotsialno-ekonomichna diahnozyka* [Socio-economic diagnostics], Novyi Svit-2000, Lviv, Ukraine, 224 p.

5. Kotliarska-Mikhalska, A., Kantovich, Ye. and Oliubinski, A. (2003), "Manager as a researcher and strategist – new challenges in education", *Suspilni dii v sotsialnii pratsi na porozi XXI stolittia*, Torun, p. 33.

6. Maksymenko, S.D., Maksymenko, K.S. and Papucha, M.V. (2007), *Psykhologhiia osobystosti* [Psychology of personality], KMM, Kyiv, Ukraine, 296 p.

7. Maksimenko, S. (1999), *Obshchaya psikhologiya* [General Psychology], Refel-buk, General Psychology, Moscow, Russia, 528 p.

8. Sukhomlinskiy, V.A. (1979), *Izbrannyye proizvedeniya* [Selected works], vol. 1, Radianska shkola, Kyiv, Ukraine, 686 p.

Стаття надійшла до редакції 28.05.2018 р.

Рецензент: д.е.н., професор Тернопільського національного економічного університету П.Р. Пуцентейло

УДК 339.132.2:631.53.01
JEL Classification Q2

Чехов С.А.,
канд. екон. наук, старший науковий співробітник, директор
Дослідної станції ефіроолійних та малопоширених
сільськогосподарських культур
Національної академії аграрних наук України, м. Запоріжжя

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ І МІСЦЕ РИНКУ НАСІННЯ ОЛІЙНИХ КУЛЬТУР У СИСТЕМІ АГРАРНИХ РИНКІВ

Chekhov S.A.,
cand.sc.(econ), senior researcher,
head of Experimental station of rare and
aromatic crops NAAS, Zaporizhzhia

THE ECONOMIC ESSENCE AND PLACE OF THE MARKET OF OILSEED CROPS IN THE SYSTEM OF AGRARIAN MARKETS

Постановка проблеми. Аналіз розвитку вітчизняного ринку олійних культур демонструє планомірний перехід на інтенсивні технології виробництва і насамперед за рахунок поєднання сучасних сортів та гібридів соняшнику, сої, ріпаку з технологіями їх вирощування. Зростання урожайності олійних культур забезпечило збільшення вдвічі сировинної бази для переробних підприємств. Ефективність функціонування олійно-жирової галузі напряму залежить від використання потенціалу сортових ресурсів. Високопродуктивні сорти і гібриди насіння олійних культур є запорукою інтенсифікації сільського господарства країни. Попередні дослідження показали, що основними тенденціями на ринку насіння олійних культур є домінування світових насінневих компаній над вітчизняними селекційними установами, фірмами, а негативний вплив відбувається за рахунок розбалансованої вітчизняної насінневої мережі. Вітчизняна селекційно-насінницька наука вже понад 100 років успішно працює над створенням нових сортів, які є важливим фактором підвищення врожайності і поліпшення якості сільськогосподарської продукції. Перехід економіки країни до ринкових відносин істотно вплинув на систему селекції та насінництва. Сьогодні потрібен об'єктивний