

Аталавей В.Т.

Сумський національний аграрний університет

ПОДХОД К ОЦЕНКЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИЙ НЕФТЕГАЗОВОГО СЕКТОРА

Резюме

В статье рассмотрен подход к оценке уровня устойчивого развития компаний нефтегазового сектора. Одним из инструментов оценки уровня устойчивого развития компаний нефтегазового сектора предлагается использовать политику по охране окружающей среды, здоровья и безопасности (НСЕЗБ). Уровень применения этой политики может служить для оценки уровня устойчивого развития компаний, поскольку именно на этих трех составляющих базируется устойчивое развитие компаний нефтегазового сектора. Определены проблемные вопросы политики НСЕЗБ компаний нефтегазового сектора и предлагаются соответствующие пути их решения.

Ключевые слова: политика в области охраны окружающей среды, здоровья и безопасности, устойчивое развитие, нефтегазовый сектор, экологический менеджмент.

Atalawei W.T.

Sumy National Agrarian University

APPROACH TO THE ASSESSMENT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF OIL AND GAS SECTOR COMPANIES

Summary

In the article an approach to assessing the level of sustainable development of companies in the oil and gas sector is given. As one of the instruments for assessing the level of sustainable development of companies in the oil and gas sector, it is proposed to use the Environmental, Health and Safety Policy (EHS). The level of application of this policy can serve as a proxy for assessing the level of sustainable development of companies, because these three components are crucial for the sustainable development of companies in the oil and gas sector. The challenging issues of the EHS policies of the oil and gas sector companies are identified and appropriate ways of their solution are proposed.

Keywords: environmental health and safety policy, sustainable development, oil and gas sector, ecological management.

УДК 65.014.1

Біловол Р. І.

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки та менеджменту
Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИНКУ

У статті визначено підходи теоретиків і практиків до сутності поняття «соціально-економічний розвиток» підприємства. Досліджено зовнішні і внутрішні фактори, що впливають на регулювання соціально-економічного розвитку підприємства, та систематизовано цілі, закономірності й принципи управління соціально-економічним розвитком. Деталізовано етапи процесу управління соціально-економічним розвитком підприємств.

Ключові слова: підприємство, управління, соціально-економічний розвиток.

Постановка проблеми. Розвиток є важливою передумовою ефективності функціонування підприємств, суттєвою перевагою у конкурентній боротьбі та запорукою успіху, а ринкове середовище його функціонування є відображенням стану та динаміки економічних та соціальних процесів на підприємстві і держави у цілому.

Реалії української економіки ефективного господарювання визначають взаємодію господарюючого суб'єкта з його соціальним середовищем. Віддається перевага гуманістичному підходу в управлінні, зростає роль соціальної відповідальності підприємств, що створюють перспективи розвитку окремим підприємствам, галузям та суспільству в цілому. Розвиток відображає кореляційну залежність між рівнем економічного розвитку і вирішенням соціальних проблем країни та її господарюючих суб'єктів. Під цим терміном розуміють процес трансформації відносин між економічними суб'єктами та соціальними групами населення країни.

Соціально-економічний розвиток підприємства – складний суперечливий процес, у якому взаємодіють позитивні і негативні фактори, а періоди прогресу змінюються періодами регресу. Політичні і військові потрясіння, соціальні конфлікти, екологічні катастрофи можуть призупинити розвиток економіки будь-якого підприємства, відкинути його на кілька десятиліть назад, а іноді призвести й до остаточної загибелі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З'ясуванню сутності соціально-економічного розвитку підприємств присвятили свої праці такі вчені, як: О.В. Амелницька, І.О. Богатирьов, О.О. Бичков, І.П. Булеев, В.О. Василенко, І.Є. Ворожейкін, В.А. Гавриленко, О.С. Галушко, Л.С. Запасна, М.О. Кизим, І.В. Кононенко, О.В. Лепьохін, І.О. Лепьохіна, Ю.В. Макогон, Т.Б. Надгонка, О.Ф. Новікова, О.О. Орлов, Л.Г. Олейнікова, Ю.С. Погорелов, О.І. Пушкар, І.В. Тюха, Л.Г. Червова, А.В. Череп, М.Г. Чумаченько та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Але, незважаючи на значний науковий доробок учених, питання соціально економічного розвитку підприємства залишаються недостатньо вивченими, що робить актуальним подальше вивчення даної проблематики.

Мета статті полягає у спробі систематизувати різні погляди теоретиків стосовно сутності поняття «соціально-економічний розвиток», концентруючи увагу на економічних і соціальних аспектах діяльності підприємства в умовах нестабільного зовнішнього середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження. Так, І.О. Богатирьов під соціально-економічним розвитком убаचाє характеристику динамічного стану підприємства, зумовленого цілями його функціонування і розвитку, який визначає «систему координат», в якому воно здійснює свою життєдіяльність [1, с. 6–7].

А.В. Череп, О.В. Лепьохін, І.О. Лепьохіна трактують соціально-економічний розвиток як здатність робітників підприємства пізнавати й створювати можливості, інтегруючи в просторі та часі процеси трансформації всіх видів ресурсів для виробництва матеріальних благ та послуг, єдність можливостей та процеси їх реалізації [9, с. 25].

О.О. Бичков наголошує на тому, що соціально-економічний розвиток – це здатність системи підтримувати певні темпи руху та утримувати економічну рівновагу при зовнішніх збуреннях [2, с. 74].

І.Є. Ворожейкін соціально-економічний розвиток трактує як сукупність усіх наявних у його межах ресурсів: матеріальних і духовних, природних і трудових; як уже залучених у процеси суспільного виробництва і соціального розвитку, так і тих ресурсів, які можуть бути реалізовані та використані для зміцнення соціально-політичної стабільності, підвищення рівня якості життя населення, зростання ефективності галузей народного господарства [3, с. 45].

Результати проведеного дослідження сутності поняття «соціально-економічний розвиток підприємства» наведено в табл. 1.

Як стверджують дослідження, кожне із цих визначень підкреслює те, що соціально-економічний розвиток підприємства є доволі складним процесом.

До характерних ознак соціально-економічного розвитку підприємств можна віднести: фінансову стабільність, збільшення обсягів виробництва та збуту, зростання економічної ефективності використання ресурсів підприємства, комфортні та безпечні умови праці персоналу та його соціальна захищеність.

Отже, дослідження наявних точок зору вчених-економістів щодо визначення соціально-економічного розвитку різних систем дало змогу сформулювати таке визначення сутності поняття «соціально-економічний розвиток підприємства»: соціально-економічний розвиток підприємства – це необоротна, спрямована, закономірна на постійні зміни економічного стану та соціальної інфраструктури господарюючого суб'єкта, в результаті якої він переходить до принципово нового якісного стану.

Ознаками соціально-економічного розвитку підприємства, на нашу думку, слід уважати:

- в економічній сфері: економічний ріст – кількісний і позитивний бік розвитку економічної системи, що характеризується розширенням її масштабів (нарощення обсягів виробництва та реалізації продукції, розширення частки ринку, підвищення рівня прибутку підприємства); структурні зрушення – це зміни, пов'язані з переходом до новітніх прогресивних технологій із використанням ресурсів, що сприяє поліпшенню кінцевих результатів діяльності підприємства: оновлення асортименту продукції чи послуг відповідно до запитів ринку; впровадження інноваційних технологій в управлінні та зміни на цій основі організаційної структури управління; нарощення обсягу капіталу підприємства; задоволення потреб споживачів завдяки підвищенню якості продукції чи послуг на підприємстві;

- у соціальній сфері: поліпшення організаційних комунікацій та соціально-психологічного клімату в процесі спільної праці на підприємстві; створення належних умов праці персоналу; формування корпоративної культури та етики бізнесу; забезпечення умов професійного розвитку персоналу за рахунок коштів підприємства, завдяки підвищенню рівня освіти та професійної підготовки управлінського і виробничого персоналу [9, с. 86].

Для планування і прогнозування соціально-економічного розвитку підприємства мають бути обґрунтовані показники, що відображають результати аналізу фінансово-господарської діяльності:

Таблиця 1

Трактування терміну «соціально-економічний розвиток підприємства»

№ п/п	Трактування терміну	Автор
1	Під соціально-економічним розвитком розуміють характеристику динамічного стану підприємства, зумовлену цілями його функціонування та розвитку, а також феномен життя суспільства, який визначає «систему координат», в якому воно здійснює свою життєдіяльність.	І.О. Богатирьов [1, с. 6–7]
2	Соціально-економічний розвиток трактується як сукупність наявних у його межах ресурсів – матеріальних, інформаційних, природних і трудових, – що залучені в процеси суспільного виробництва і соціального розвитку, і тих ресурсів, які можуть бути використані для зміцнення соціально-політичної стабільності, які будуть сприяти підвищенню рівня якості життя населення, зростанню ефективності народного господарства.	І.Є. Ворожейкін [3, с. 45]
3	Соціально-економічний розвиток – це цілісна сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих соціальних і економічних інститутів і відносин із приводу розподілу та споживання матеріальних і нематеріальних ресурсів, виробництва, розподілу, обміну та споживання товарів і послуг.	Ю.С. Погорелов [7]
4	Соціально-економічний розвиток – здатність робітників підприємства пізнавати й створювати можливості, інтегруючи в просторі та часі процеси трансформації всіх видів ресурсів для виробництва матеріальних благ та послуг, єдність можливостей та процеси їх реалізації.	А.В. Череп, О.В. Лепьохін, І.О. Лепьохіна [9, с. 25]
5	Соціально-економічний розвиток – це здатність системи підтримувати певні темпи руху та утримувати рівновагу за зовнішніх збурень.	О.О. Бичков [2, с. 74]
6	Соціально-економічний розвиток – це здатність керівництва підприємства забезпечувати довгострокове функціонування та досягнення стратегічних цілей на основі використання системи наявних ресурсів.	І.В. Тюха [8]
7	Соціально-економічний розвиток підприємства визначає як незворотну, спрямовану та закономірну якісну зміну системи на підставі реалізації властивих механізмів самоорганізації.	Л.С. Запасна [5]

коефіцієнти, кореляційні залежності, результати соціальних досліджень (анкетувань, опитувань, спостережень, інтерв'ю).

Безумовно, соціальний розвиток підприємства залежить від його економічного зростання, проте він є рушійною силою, що викликає якісні зміни на вітчизняних підприємствах та економіці країни у цілому, сприяє її загальному розвитку та розвитку людського капіталу через формування корпоративної культури. Соціально-економічний розвиток підприємства є незворотнім процесом, який забезпечує спонтанні чи керовані переходи від одного неповторного стану, що забезпечується неможливістю повного відтворення різноманітності, якості, кількості та сили впливу факторів, які його визначили, до іншого через процеси організаційних змін [6].

Першоосною і джерелом розвитку підприємств слід уважати різноманітні зміни внутрішньосистемного характеру та зміни, що виступають результатом взаємодії соціально-економічної системи з факторами прямого і опосередкованого впливу зовнішнього середовища. Ключовим моментом у цьому процесі слід уважати протиріччя між обмеженими економічними ресурсами підприємства чи держави та необмеженістю економічних та соціальних потреб людини.

Концепція соціально-економічного розвитку країни й окремого підприємства повинна включати два основні складники: економічний та соціальний.

Економічний складник концепції розвитку заснований на теорії максимального потоку сукупного доходу, який може бути здійснений за умови збереження сукупного капіталу через використання обмежених ресурсів та використання природних, енергетичних, матеріалозберігаючих технологій, включаючи видобуток і переробку сировини, створення екологічно чистої продукції, мінімізацію, переробку та знешкодження відходів. До характерних ознак економічного розвитку підприємств можна віднести: фінансову стабільність, збільшення обсягів виробництва та збуту, зростання економічної ефективності використання ресурсів підприємства, наявність комфортних та безпечних умов праці персоналу та його соціальну захищеність.

Соціальний складник концепції розвитку орієнтований на людину і спрямований на збереження стабільності соціально-психологічної підсистеми, тобто трудового колективу і культурної підсистеми суспільства. У рамках концепції людського розвитку людина є не об'єктом, а суб'єктом розвитку. Основна увага приділяється збереженню здібностей до самовідновлення і динамічної адаптації таких систем до змін, а не збереження їх у деякому «ідеальному» статичному стані. Таким чином, соціальна відповідальність повинна справцювати у декількох напрямках: соціальна відповідальність людини, підприємств бізнесу, суспільства і держави в цілому [3, с. 120].

Важливі також і механізми взаємодії цих складників концепції соціально-економічного розвитку підприємства.

Економічний і соціальний складники, взаємодіючи один з одним, породжують такі нові завдання, як реалізація довгострокового економічного зростання підприємства та працівників, підвищення їхнього добробуту. Проте у разі надання першочергових пріоритетів змінам у технічному та економічному складниках підприємство як соціально-економічна система гальмує свій соціальний розвиток, тим самим нагромаджуючи процеси саморуйнування у соціальному середовищі. Однією з проблем розвитку є наявність протиріч

між економічними інтересами підприємства на ринку та інтересами соціального розвитку працівників. До таких проблем можна віднести потребу у витратах для забезпечення соціального розвитку персоналу і підприємства у цілому.

Головною метою вдосконалення соціального управління колективу є підвищення соціального ефекту та рівня соціальної ефективності функціонування підприємства.

Ефективність соціального розвитку – характеристика соціального середовища підприємства, що виражає відповідність між впливом на персонал результатів соціальних заходів, у тому числі впровадження нових соціальних технологій, і витратами матеріально-фінансових й інших ресурсів на їхнє здійснення. Соціальна ефективність, її визначення й оцінка ґрунтуються на якісних показниках і визнанні пріоритетності соціальних цілей: чим більшою мірою той або інший захід сприяв рішення конкретних соціальних проблем, тим він є більш соціально ефективним. Доцільно зазначити, що ці витрати необхідно розглядати у взаємодії всіх складників потенціалу підприємства. Ці кошти можна розглядати як необхідні інвестиції для забезпечення розвитку підприємства. Від якості трудових ресурсів залежить ефективність використання матеріальних ресурсів підприємства. Своєю чергою, соціальний розвиток підприємства передбачає забезпечення оплати, охорони, нормування праці, умов праці, соціальний захист і страхування робітників, а також підготовку та перепідготовку управлінського і виробничого персоналу. На думку науковців, економічний та соціальний складники підприємства тісно пов'язані між собою, тому важелі їх розвитку мають бути узгодженими і систематизованими [2, с. 76].

Варто систематизувати фактори, за допомогою яких можна об'єктивно регулювати соціально-економічний розвиток підприємства (табл. 2) [4].

Систематизація зовнішніх та внутрішніх факторів, що впливають на соціально-економічний розвиток підприємства, виглядає так (табл. 3).

Соціальний складник розвитку підприємства регулюється програмами та методами підвищення якості трудового життя персоналу, це: режим роботи; організація та безпечні умови праці; справедлива заробітна плата; забезпечення житлом; охорона здоров'я; оздоровлення і відпочинок; надання соціальних послуг; доступ до культурних цінностей; виробнича демократія й організація самоуправління [1, с. 12].

Під час управління соціальним розвитком підприємства керівництву потрібно сформулювати цілі, закономірності та принципи управління розвитком.

До основних цілей управління соціальним розвитком підприємства доцільно віднести: створення умов, що гарантують права і свободи працівників; забезпечення зростання культурного й освітнього рівнів працівників; створення безпечних умов праці та відпочинку персоналу; розвиток трудової, соціально-політичної, громадської й творчої активності працівників; соціальне нормування і регулювання працівників у колективі через формування колективних договорів і угод; залучення персоналу до нововведень.

До закономірностей управління соціальним розвитком підприємства варто віднести: пріоритет керівництва на виконання соціальних цілей; спеціалізацію і кооперацію праці за професійною спрямованістю; інтеграцію роботи підрозділів і працівників на підприємстві; зростання інтелектуальності праці працівників.

Таблиця 2

Класифікація факторів, що впливають на соціально-економічний розвиток підприємства

Фактори	Внутрішні (мікроекономічні)	Зовнішні (макроекономічні)
Прямі	ресурсний потенціал; виробничий потенціал; інноваційний потенціал; інфраструктурний потенціал; фінансовий потенціал; трудовий потенціал	законодавство; грошово-кредитна політика; регіональна політика; податкова політика; інвестиційна політика
Непрямі	споживчий потенціал; екологічний стан; кримінальна стан суспільства; рівень соціальної напруги суспільства	політична ситуація; рівень міжрегіональних міжнародних зв'язків; нестабільна міжнародна ситуація

Таблиця 3

Соціальні фактори впливу на соціально-економічний розвиток підприємства

Зовнішні соціальні фактори	Внутрішні соціальні фактори
соціальна політика держави	інноваційно орієнтована соціальна політика
податкова політика держави	система управління за результатами діяльності підприємства
зайнятість населення	корпоративна соціальна відповідальність
система соціального захисту	корпоративне пенсійне забезпечення
система суспільних соціальних фондів	інвестиційна активність
соціальне партнерство	соціальні комунікації
засоби масової інформації	корпоративна культура
діяльність профспілок	профспілки, інтелектуальний капітал

Основними принципами управління соціальним розвитком підприємства повинні бути такі: системності, наукової обґрунтованості, демократизму, ефективності, конкуренції, мотивації, соціальної орієнтації управління, соціальної стабільності та соціальної відповідальності.

На жаль, система соціального захисту населення держави і працівників підприємства, що адекватна політичній, економічній ситуації та ринковому середовищу, дотепер не створена через складні соціально-економічні процеси, що супроводжуються зростанням безробіття, зубожінням значних верств населення, збільшенням заборгованості по соціальних виплатах, соціальним розшаруванням суспільства, скороченням тривалості життя, що, зрештою, призвело до значних утрат у кількості та якості людських ресурсів.

Соціальні механізми стимулювання персоналу підприємства спрямовані на: зниження плинності персоналу, стимулювання працівників до ефективної й якісної праці, запобігання стресам і конфліктам, залучення і закріплення на підприємстві кваліфікованих працівників [3, с. 96].

Отже, рівень соціального розвитку колективів підприємств у широкому значенні виражається сукупністю умов і відносин, що визначають життя, працю, побут та інтелектуально-культурний розвиток працівників даного підприємства,

характеризує досягнутий у колективі на певний проміжок часу рівень задоволення різних потреб людей, а також визначає й оцінює реальні економічні джерела та соціально-правові гарантії забезпечення життєдіяльності й подальшого розвитку трудових колективів.

Висновки. Таким чином, у статті досліджено погляди науковців на сутність поняття соціально-економічного розвитку підприємств, уточнено власне розуміння терміну «управління соціально-економічним розвитком» підприємства в умовах ринку, що передбачає взаємозв'язок двох підсистем: економічної й соціальної, які є взаємозалежними. Саме соціально-економічний розвиток підприємств в умовах ринку зможе забезпечити ефективне управління та підвищення їх конкурентоспроможності.

Процес управління соціально-економічним розвитком підприємств різних організаційно-правових форм і форм власності потребує подальшого вдосконалення. Для цього ми пропонуємо процес управління соціально-економічним розвитком підприємств, що охоплює чотири етапи: оцінювання конкурентного статусу підприємства і потенціалу соціально-економічного розвитку підприємства; вибір напрямів соціально-економічного розвитку підприємства; планування соціально-економічного розвитку підприємства; регулювання соціально-економічного розвитку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Богатирьов І.О. Управління розвитком підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.06.01 / І.О. Богатирьов ; Європейський ун-т фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу. – К., 2004. – 22 с.
2. Бичков О.О. Соціально-економічні регулятори розвитку підприємства / О.О. Бичков // Економіка та держава. – 2011. – № 9. – С. 73–77.
3. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации : учебник / И.Е. Ворожейкин. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 176 с.
4. Дакус А.В., Сімченко М.О. Економічний розвиток підприємств: сутність та визначення / А.В. Дакус, М.О. Сімченко // Актуальні проблеми економіки та управління. – 2012. – № 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://probl-economy.kpi.ua/pdf/2012-3.pdf>.
5. Запасна Л.С. Економічна сутність розвитку підприємства / Л.С. Запасна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://masters.donntu.edu.ua/2011/iem/bashkevich/library/tez8.htm>.
6. Надтонка Т.Б., Амеліницька О.В. Соціально-економічний розвиток підприємства: актуальність і проблеми дослідження / Т.Б. Надтонка, О.В. Амеліницька [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.donntu.edu.ua>.
7. Погорелов Ю.С. Розвиток підприємства: поняття та види / Ю.С. Погорелов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/Articles/Kultnar/knp88/knp88_75-81.pdf.
8. Тюха І.В. Соціально-економічний розвиток підприємства: сутність та прояви / І.В. Тюха // Ефективна економіка. – 2007. – № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1195>.
9. Череп А.В. Економічний механізм регулювання розвитку промислового виробництва : [монографія] / А.В. Череп, О.В. Лепьохін, І.О. Лепьохіна, Л.Г. Олейнікова. – Запоріжжя : КПУ, 2011. – 352 с.

Биловол Р. И.

Учебно-научный институт финансов, экономики и менеджмента
Полтавского национального технического университета имени Юрия Кондратюка

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА

Резюме

В статье определены подходы теоретиков и практиков к сущности понятия «социально-экономическое развитие» предприятия. Исследованы внешние и внутренние факторы, влияющие на регулирование социально-экономического развития предприятия, систематизированы цели, закономерности и принципы управления социально-экономическим развитием. Детализированы этапы процесса управления социально-экономическим развитием предприятий.

Ключевые слова: предприятие, управление, социально-экономическое развитие.

Bilovol R. I.

Educational and Scientific Institute of Finance, Economics and Management
Poltava National Technical University named after Yuri Kondratyuk

MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE IN THE MARKET CONDITIONS

Summary

In the article, the theorist's and practitioner's approaches to the concept of essence "socio-economic development" of the enterprise were defined. External and internal factors influencing the regulation of socio-economic development of the enterprise were investigated as well as was systematized the goals, regularities, and principles of management of socio-economic development. Stages of the process of socio-economic development of the enterprises were detailed.

Keywords: enterprise, management, socio-economic development.

УДК 316.44

Близнюк Т. П.

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ПОКОЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ПОКОЛІНЬ Х ТА Y В УКРАЇНІ: ЦІННІСНИЙ АНАЛІЗ

У статті на основі аналізу наукових робіт із теорії поколінь було сформовано список базових цінностей українських поколінь Х та Y. На основі емпіричного дослідження з використанням методики ціннісних орієнтацій М. Рокіча визначено базові цінності українських поколінь Х та Y. Шляхом порівняння результатів теоретичного та емпіричного аналізу сформовано перелік найбільш важливих базових цінностей українських поколінь Х та Y, які є основою їх поколінської культури.

Ключові слова: поколінська культура, теорія поколінь, базові цінності покоління, покоління Х, покоління Y, методика ціннісних орієнтацій М. Рокіча, термінальні цінності, інструментальні цінності.

Постановка проблеми. Теорія поколінь є однією з найбільш нових теорій циклічності розвитку, оскільки вона була сформульована в 90-х роках ХХ ст. Ця теорія активно використовується у соціології, маркетингу, управлінні персоналом, психології та інших сферах наукової діяльності. Між поколіннями постійно відбувається взаємодія, оскільки кожне попереднє покоління через свої дії (прогресивні або регресивні) формує наступне покоління, і цей процес відбувається постійно. Для зниження впливу негативних дій та збільшення позитивних факторів впливу попереднього покоління на суспільство необхідно досліджувати кожне покоління шляхом аналізу поколінської культури, носіями якої є дане покоління. Основою поколінської культури кожного з поколінь є перелік базових цінностей покоління, яке носієм цих цінностей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням характеристик сучасних поколінь у рамках сучасної теорії поколінь займалися її автори Н. Хоув та У. Штраус [12], однак вони

досліджували лише особливості поколінь американців. Такі вчені, як Ю. Астапова [1; 2], І. Вертенникова [3], М. Ісаєва [6], І. Костенко [8] та Н. Самоукіна [9], досліджували цінності кожного із сучасних поколінь, однак лише на основі теоретичних досліджень. В. Сьюмар [10] проаналізувала лише особливості кожного з сучасних поколінь у контексті їх політичної діяльності. Такі дослідники, як Р. Долженко [4], А. Ермоленко [5] та В. Кирвас [7], проаналізували лише цінності сучасного покоління Y.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Деякі аспекти, пов'язані з описом поколінської культури поколінь Х та Y через призму базових цінностей, розглянуто не в повному обсязі, саме тому дана проблема є актуальною й потребує більш детального розгляду.

Мета статті полягає у дослідженні та аналізі поколінської культури українських поколінь Х та Y шляхом визначення базових цінностей, які характеризують представників цих поколінь в Україні, на основі теоретичних та емпіричних досліджень.