

дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу таким жінкам роботодавця зобов'язаний повідомити причину відмови у письмовій формі, і цю відмову можна оскаржити в суді.

Вагітні жінки та жінки з малолітніми дітьми законодавством захищені від:

- переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором без згоди жінки, яка має дитину інваліда чи дитину до 6 років;
- робіт у нічний час;
- надурочних робіт і робіт у вихідні дні;
- відряджень;
- робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці;
- підземних робіт, крім нефізичних робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню.

Кодекс законів про працю України забороняє звільняти з ініціативи роботодавця жінок таких категорій:

- вагітні жінки;
- жінки, які мають дітей віком до трьох років;
- жінки, які мають дітей віком до шести років (у разі, якщо дитина відповідно до медичного висновку потребує домашнього догляду);
- одинокі матері при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;
- одинокі матері при наявності дитини-інваліда.

Єдиний випадок, коли звільнення названих категорій жінок допускається – це повна ліквідація підприємства, установи, організації. Але в такому разі роботодавець повинен працевлаштувати жінку на іншому підприємстві. При цьому розрив у часі між звільненням і працевлаштуванням не допускається.

Законодавством передбачено надання жінкам на підставі медичного висновку оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 днів після пологів (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70 днів). За бажанням, жінка має право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

*Науковий керівник: Петренко Т.В.,  
канд. пед. наук, доцент*

УДК 005.32:331.101.3-057.87 (043.2)

**Кучер І.О.**

*Національний авіаційний університет, Київ*

## **САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СПОСІБ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ СТУДЕНТІВ – МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Управління власним життям – це робота над собою в рамках особистого розвитку та освоєння методів ділової активності пов'язаних з управліннями грошима і проектами, що передбачає вміння вибудовувати конкурентоспроможну

стратегію.

Самоменеджмент – це послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час.

Вважається, що самоменеджмент як новий напрямок у сучасному менеджменті виник у відповідь на зміни управлінської ситуації, що характеризується:

1. зростанням масштабів і динамізмом змін у підприємстві та бізнесі, що вимагають від менеджерів освоєння нових підходів і навичок управління, боротьби з можливістю особистісного відставання, безперервності саморозвитку;

2. зростанням невизначеності тиску і напруженості в різних формах життєдіяльності організації і пов'язаних із цим стресів, які потребують від менеджерів уміння управління собою;

3. перетворенням творчого потенціалу робітника в найбільш цінний капітал організації висуває вимоги збереження й розвитку цього потенціалу, в тому числі і самими робітниками;

Сучасні менеджери стоять перед необхідністю освоєння передових управлінських прийомів переоцінки свого потенціалу й роботи над його розвитком.

З цього можна зробити висновок, що потреба в мотивації творчого потенціалу кожного працівника і неможливість задоволення її в рамках традиційного менеджменту, спричинили процес соціалізації і психологізації менеджменту, на хвилі якого виник напрямок самоменеджменту, який відкриває перспективи для практичної реалізації індивідуальної кар'єри.

Основна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати плином свого життя (самовизначатися) і переборювати зовнішні впливи навколишнього світу.

Щоденне вирішення задач і проблем можна представити у вигляді ряду різних функцій, які знаходяться у визначеній взаємозалежності між собою і, як правило, здійснюються у певній послідовності.

Процес самоменеджменту представляє певне коло правил, які наочно демонструють зв'язки між окремими функціями самоменеджменту. Послідовність виконання конкретних функцій може охоплювати такі фази:

1. постановка цілей – аналіз і формування особистих цілей;
2. планування – розробка планів і альтернативних варіантів своєї діяльності;
3. прийняття рішень;
4. організація і реалізація – складання розпорядку дня й організація особистого трудового процесу для здійснення поставлених задач;
5. контроль – самоконтроль і контроль підсумків (за необхідністю – коригування цілей);
6. інформація і комунікація – пошук і обмін інформацією, здійснення комунікаційних зв'язків, що необхідно на всіх фазах процесу самоменеджменту.

До управління часом необхідно підходити цілісно, враховуючи як емоційну і інтуїтивну, так і інтелектуальну і раціональну природу людини. Ефективне управління часом має враховувати важливість емоційно значущих задовольень без яких жодні схеми не зможуть змусити людину що небудь зробити.

З всього вище зазначеного можна зробити висновок, самоменеджмент – це послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час. Процес самоменеджменту представляє певне коло правил, які наочно демонструють зв'язки між окремими функціями самоменеджменту.

### Список літератури

1. Комар Ю. М. Самоменеджмент навчання: навч. посібник для студ. вищ. навч. Закладів / Ю. М. Комар. – Донецьк: ДІРСП, 2005. – 132 с.
2. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: Підручник / Я. В. Крушельницька. – К.: КНЕУ, 2003. – 272 с.
3. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент. Теорія і практика / Н. П. Лукашевич. – К.: Ника-центр, 2007. – 344 с.
4. Слинков В. Н. Пресонал и его менеджмент. Практические рекомендации / В. Н. Слинков. – К.: КНТ, 2007. – 476 с.

*Науковий керівник: Тімкін І.Ф.,  
канд. істор. наук, доцент*

УДК 351.861 (477) (043.2)

**Міщенко Д.А.**

*Національний авіаційний університет, Київ*

## **ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ**

З виникненням національних держав, перетворенням їх в основного суб'єкта міжнародних відносин безпека набула характеру національної безпеки. На трактування поняття «національна безпека» впливають історичний і політичний досвід держав, характер політичних режимів, особливості міжнародної ситуації в конкретний історичний період, цілі зовнішньої і військової політики та інші фактори.

Національна безпека залежить безпосередньо від наступних факторів:

- ступінь реальності зовнішньої загрози;
- політична роль президента;
- ступінь міжпартійної боротьби.

Кожна країна індивідуально визначає сфери, які вона відносить до національної безпеки, перелік об'єктів і суб'єктів її забезпечення, виходячи із тих завдань, які стоять перед державою на національному та міжнародному рівнях, та її можливостей.

Для визначення проблеми національної безпеки використовують наступні підходи:

- представники першого підходу визначають дане поняття через формальну адекватність загроз і засобів, які мають вживатися;
- представники другого підходу визначають дане поняття через формулу гарантій та механізмів;
- останній підхід, за якого аналізоване поняття виражається через здатність