

Kozhevnikova L. K.

Eastern European National University named after Lesya Ukrainka

## SEQUENCE FORMATION OF METHODOLOGY FOR ANALYSING MANAGEMENT OF FOREIGN ECONOMICS ACTIVITY

**Summary**

It was proposed to make complex analysis of foreign economic activity step by step. The main indicators of foreign economic activity were investigated. The methods of management, used for analysis were defined.

**Key words:** management, foreign economic activity, enterprise, methodology, analysis.

УДК 331.1:65-05:005

Корчагіна Г. А.

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

## МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Досліджено теоретичні підходи формування та розвитку професійної культури управлінського персоналу підприємства. Також в розрізі запропонованого підходу представлено основні напрями формування професійної культури. Кожний напрям характеризується специфічними методами, засобами та формами застосування.

**Ключові слова:** професійна культура, формування, розвиток та оцінка професійної культури, управлінський персонал.

**Постановка проблеми.** В умовах невизначеності сучасного економічного середовища країни, нестабільної політичної ситуації одним з головних факторів, які впливають на ефективність роботи підприємства, є професійна культура управлінського персоналу, усвідомлення її значущості, формування та розвиток, оцінка. Тому сьогодні в управлінні підприємством стає на перший план професійна культура, в тому числі й управлінського персоналу, яка впливає на якість роботи з інвесторами та партнерами, вміння співіснувати з підлеглими, підтримувати позитивний клімат на підприємстві, прагнення використовувати глибокі професійні знання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питаннями професійної культури займається досить широке коло науковців різних напрямків: соціології, педагогіки, психології, менеджменту. Наразі в даних галузях науки напрацьовані окремі підходи до визначення, формування та розвитку професійної культури. Серед вітчизняних та закордонних вчених, які займаються питаннями професійної культури, можна виділити таких: Д.А. Єрохін, І.С. Сабатовська, Л.В. Богданова, Г.І. Чижаківа, І.М. Купчигіна, Л.Д. Паруніна, Н.О. Спіхіна, А.В. Губа та інші.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Віддаючи належне значущості наукових праць вітчизняним та закордонним вченими, слід зазначити, що формування та розвиток професійної культури управлінського персоналу та визначення її ключових напрямів, методів оцінки знаходиться на початковому етапі. Так, немає єдиного підходу до формування та оцінювання професійної культури управлінського персоналу підприємства.

**Мета статті.** Тому метою статті є представлення та опис методичного підходу до формування та оцінювання професійної культури управлінського персоналу підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Культурологічний підхід в діяльності підприємств займає наразі одне з провідних місць. Саме культурологічний

підхід в управлінні підприємством виходить на перший план, тому що сьогодні спостерігається концептуальна перебудова багатьох бізнесу, роботи з персоналом, клієнтами, партнерами тощо. Значний внесок у ефективний менеджмент робить саме професійна культура управлінського персоналу, адже саме керівництво несе відповідальність за діяльність усього підприємства, рішення, які воно приймає, безпосередньо впливають на кінцевий результат роботи всього підприємства. Розробка ефективних рішень – основна передумова забезпечення конкурентоспроможності підприємства [1], якість яких залежить від рівня професійної культури управлінського персоналу.

Формування професійної культури управлінського персоналу є складним та багатокомпонентним процесом, який залежить від багатьох факторів. На цей процес впливають підходи до формування професійної культури, які є концептуальним теоретичним підґрунтям: системний, праксеологічний, ресурсний, інституційний, мотиваційний та компетентнісний (рис. 1), які, інтегруючись, впливають та, власне, формують професійну культуру управлінського персоналу.

Сьогодні вітчизняні та закордонні вчені запропонували декілька підходів до процесу формування та розвитку професійної культури:

1. Системний підхід формування професійної культури управлінського персоналу засновується на принциповому твердженні, що професійна культура – це система, яка складається з сукупності елементів, пов'язаних між собою. В якості таких елементів можуть виступати компетенції керівників, знання, навички, вміння, професійні якості, цінності та інше в залежності від теоретичного підходу до визначення самого цього поняття. Багато науковців та спеціалістів в області дослідження професійної культури управлінського персоналу є прибічниками системного підходу та розглядають процес формування професійної культури з точки зору даного підходу. Формуван-

ня особистісних якостей управлінського персоналу, формування та розвиток професійно важливих якостей, їх удосконалювання незмінно формує їхню професійну культуру. Прибічниками даного підходу є Д.А. Єрохін, І.С. Сабатовська, Л.В. Богданова [2, 3]. Так, наприклад, В.Г. Акопов пропонує ці якості розгрупувати на три рівні [4]: суб'єктні, які визначають рівень розвитку професійної свідомості; особистісні, які характеризують відношення суб'єкта до природи, соціуму, праці, себе; індивідуальні, які виражають статево-вікові нейродинамічні характеристики суб'єкта професійної діяльності: психічні процеси, темперамент.

Так, до системного підходу розвитку професійної культури управлінського персоналу можна віднести твердження, що розвиток цінностей як індивідуальних, так і особистісних впливає на формування та розвиток цієї культури. Накопичення, освоєння, розуміння та прийняття цінностей, на думку І. Рисіна, Г.І. Чижаквої, І.М. Купчигиної [5, 6] та ін., формує фундамент для формування професійної культури. Розвиток професійної культури персоналу, в т. ч. й управлінського, відноситься до цінностей управління кадрами підприємства, згідно з М. Портером, це додатковий вид діяльності щодо створення цінностей на підприємстві (управління кадрами на підприємстві) [7].

2. Процесний підхід – підхід, який розглядає формування професійної культури управлінського персоналу як процес. Аналізуючи представлені визначення вітчизняних та закордонних науковців, більшість вважають, що формування професійної культури це динамічний процес набуття знань, вмінь, реалізація цих знань, і прийняття цінностей, і використання певних методів та прийомів у своїй професійній діяльності. Праксеологічний підхід є частиною або способом реалізації процесного підходу, адже процес відбувається в рамках діяльності при використанні певних прийомів, методів здійснення цієї діяльності.

3. Компетентнісний підхід до формування професійної культури управлінського персоналу передусім виводить на перший план професійну компетентність управлінців, в т. ч. професійні знання, вміння, навички, професіоналізм, професійні здібності та досвід, підвищення рівня прояву компетенцій за рахунок їх формування та розвитку, накопиченню нових професійних знань та їх використанню. Розвиток саме цих складових, на думку прибічників даного підходу, гарантує успішне формування та розвиток і власне професійної культури управлінського персоналу. До прибічників даного підходу можна віднести Л.Д. Паруніну, Н.О. Єпіхіну, А.В. Губа [8, 9] та ін. Компетентнісний підхід базується на виділенні та аналізі компетенцій об'єкта дослідження. В даній роботі об'єкт та носій професійної культури є управлінський персонал: керівники вищого рівня. При чому доречним буде використання системи ключових компетенцій, яка поширилась та активно використовується у Великобританії. Ключові компетенції – це важливі специфічні компетенції, до яких відносяться:

- операції з числами – здатність до інтерпретації отриманих звітів, складання звітів, моделювання на основі чисел;
- комунікація – одна з найважливіших компетенцій керівників, яка проявляється у вербальній діяльності, культурі мовлення, здатності сприймати мову, робити презентації, вести наради, переговори тощо;
- інформаційні технології – вміння праці з комп'ютерною, оргтехнікою, новими інформаційними технологіями, програмним забезпеченням;
- самовдосконалювання – бажання, готовність та здатність до підвищення своєї кваліфікації, придбання нових теоретичних, наукових знань для вдосконалювання управлінської праці;
- робота з людьми – здатність застосовувати знання з психології, вміння організовувати та захочувати людей до ефективної роботи, сприяння зниженню показників плинності кадрів.



Рис. 1. Формування та розвиток професійної культури управлінського персоналу підприємства

Продовженням компетентнісного підходу є когнітивний підхід, який використовує в якості основних факторів формування професійної культури знання, мислення індивіда, спосіб та рівень мислення. Причому в даному аспекті знання можуть бути, як професійні, так і загальні, соціальні знання, які фахівець отримує, починаючи з навчання, зі своєї освіти і далі накопичує достатній багаж знань, формуючи рівень стратегічного мислення, яке необхідне для керівних посад. Наприклад, Л.Л. Товажнянський та А.О. Мамалуй [10, с. 79] запропонували розглядати в якості фактора, що формує професійну культуру, «культурний капітал», тобто ті знання, які індивід отримує, збагачуючи свій досвід. Також прибічниками даного підходу є Е.Д. Клементьев, Л.Н. Коган, Ф.Н. Щербак [11; 12], які пропонують розглядати як основу формування професійної культури розвиток культурних знань. Даний підхід підтримує і В. Сікалов, виділяючи знання як основу формування культури [10, с. 84]. Відправною точкою, на думку багатьох науковців та експертів, є якість отриманої освіти, ті фундаментальні професійні знання, що мають засвоїти майбутні керівники ще у ВНЗ. Також когнітивний підхід як пріоритетний для розвитку управлінського персоналу, в т. ч. й його професійної культури підтримує М. Кастельський вважає, що вже настала епоха компаній, орієнтованих на знання [13, с. 30]. Даний підхід та виділення знань як базового фактору розвитку управлінського персоналу, а значить і його професійної культури підтримують і Г.В. Назарова, С.Ю. Гончарова, О.О. Затеїщикова [13], зауважуючи на настанні ери економіки знань та успішному функціонуванні тих підприємств, які це усвідомлюють.

4. Інституціональний підхід щодо формування та розвитку професійної культури в якості основних факторів розглядає рівень якості інституту прийняття рішень на підприємстві, в тому числі й стратегічних, наявну систему нормативів, норм, стандартів та вимог до виконання посадових обов'язків, моделям поведінки, процедурам взаємодії на підприємстві. Наявність відповідних документів на підприємстві, таких як посадові інструкції, кодекси корпоративної поведінки, інші документи, які прописують можливі процедури, формують та віддзеркалюють рівень професійної культури управлінського персоналу.

5. Ресурсний підхід засновується на твердженні, що для формування та розвитку професійної культури управлінського персоналу потрібні відповідні ресурси. До таких ресурсів можна віднести матеріальні та нематеріальні, в тому числі часові. Так, до матеріальних ресурсів можна віднести наявне матеріально-технічну базу на підприємстві, своєчасне її оновлення. Придбання та використання в роботі управлінського персоналу сучасної техніки, в тому числі й інформаційної та зв'язку, сприяє розвитку їх професійної культури. З іншого боку, придбання новітніх інформаційних технологій є стимулами для розвитку їх професійної культури. Однак для придбання такої техніки необхідно, по-перше, володіти фінансовими ресурсами, а, по-друге, враховувати при плануванні бюджету підприємства відповідні витрати. Також заслуговують уваги і нематеріальні ресурси, які сприяють формуванню та розвитку професійної культури управлінського персоналу, – часові. Даний вид ресурсу, а саме його наявність та його «величина» залежить від вміння управлінського персоналу планувати та витратити свій час. Рацио-

нальне використання часу з плануванням на само-розвиток, на відвідування тренінгів тощо сприяє розвитку професійної культури управлінського персоналу.

6. Мотиваційний підхід заснований на правильній раціональній адекватній мотиваційній діяльності. Діяльність будь-якого працівника, і управлінського персоналу в тому числі завжди вмотивована [14, с. 66], для підвищення ефективності якої необхідні відповідні мотиваційні заходи. В даному аспекті управлінської діяльності як формування та розвитку професійної культури її носіїв, мотивацію можна розділити на зовнішню та внутрішню. Зовнішня мотивація характеризується розробленими та впровадженими заходами на підприємстві, які мотивують управлінський персонал підвищувати рівень власної професійної культури. Внутрішня мотивація, на яку важко впливати, залежить від власних якостей управлінців, їх амбіцій, стремління до вдосконалення, зацікавленості в роботі, її ефективності, кінцевому результату. Однак створення таких умов, коли розвиток професійної культури є одним з пріоритетних напрямків розвитку підприємства, роз'яснення важливості даних зусиль впливають на вмотивованість управлінського персоналу щодо розвитку та підвищення рівня їх професійної культури.

Всі описані вище підходи, інтегруючись, створюють умови для формування та розвитку професійної культури управлінського персоналу на підприємстві та ставлять перед підприємством триєдине завдання, яке складається з мотивації, розвитку організаційної компетентності та оцінки. Дані три напрямки включають методи, засоби а форми та проявляються в певних заходах, які мають містити системний циклічний характер, а не буди разовими або випадковими акціями.

Так, мотиваційна діяльність щодо формування та розвитку професійної культури управлінського персоналу має за мету розробка та реалізація мотивів та стимулів для постійного підвищення власної професійної культури шляхом економічних, соціальних, адміністративних та інших засобів. Наприклад, до засобів економічного стимулювання відносяться бонусні програми, преміювання. Тобто по досягненню відповідного рівня професійної культури передбачені бонуси та винагороди. Соціальні та психологічні методи націлені на підвищення значущості професійної культури та підняття її рівня в свідомості працівників за допомогою популяризації цього напрямку розвитку шляхом проведення офіційних та неофіційних нарад за даною тематикою.

Розвиток організаційної компетентності відповідає за підвищення рівня ключових компетенцій стосовно розвитку професійної культури управлінського персоналу, метою якого є накопичення та використання професійних знань, навичок та вмінь. Даний напрямок формування професійної культури управлінського персоналу відповідає за якість та обсяг знань підприємства на рівні керівної ланки, задає вектор розвитку всього підприємства в загалі та його культури зокрема. Розвиток організаційної компетенції тісно пов'язаний з теорією та методами організаційного розвитку підприємства. До методів організаційного розвитку належать методи інтервенції (втручання), які розрізняються за масштабом та силою впливу, а також за цілями та об'єктами впливу [15]. В розрізі досліджуваної теми та розвитку організаційної компетентності управлінського персоналу застосовуються діагностичні методи інтервенції слід



направити на визначення навичок, які необхідні для виконання професійно діяльності, розподіл необхідних ресурсів. Також доцільними є методи інтервенції, які направлені на підвищення ефективності взаємозалежних груп – управлінський персонал та підлегли. Метою таких дій є спільна робота для досягнення спільної мети, отримання єдиного спільного результату, що значною мірою підвищує ефективність діяльності всього підприємства. Методи розвитку організаційної компетентності, в тому числі й інтервенції реалізуються за допомогою проведення тренінгів, навчальних відряджень, консультування та націлені на засвоєння необхідних професійних знань, вмінь та навичок, включаючи також технічні, які допомагають виконувати професійні обов'язки, психологічні, необхідні в управлінській діяльності не менше професійних. При проведенні методів інтервенції необхідно слідувати такій послідовності: інтервенції, направлені на індивідів; інтервенції, направлені групи; інтервенції, направлені на міжгрупові відносини; інтервенції, направлені на підвищення ефективності підприємства в цілому.

Оцінка – важливий компонент формування та розвитку професійної культури управлінського персоналу, який виконує аналітичну, інформаційну, контролюючу та координаційну функції. Оцінка має проводитися систематично, циклічно, тобто з певною періодичністю необхідно оцінювати стан професійної культури управлінського персоналу, виявляти зміни та динаміку, слабкі місця з подальшими рекомендаціями та розробкою необхідних заходів. Оцінку формування та розвитку, стану професійної культури управлінського персоналу доцільно проводити за допомогою методів експертних оцінок, адже саме ці методи допомагають в оцінці чинників або явищ, які не мають числового вираження. В такому випадку інтелект експерта та його знання є метричним інструментом, за допомогою якого здійснюється вимір [16, с. 8]. Перевагою методів експертної оцінки є те, що експерти в міру свого досвіду, інтуїції, інформації та знань прагнуть надати об'єктивну думку [17, с. 5]. Думки експертів засновані на досвіді, в тому числі й професійному. Також по-

ширеними методами оцінки культури є методи багатовимірного статистичного аналізу, зокрема метод факторного аналізу. Адже факторний аналіз дозволить виділити головні компоненти (фактори), які формують професійну культуру, розвиток яких допоможе підвищити її рівень. Методи багатовимірного аналізу даних дозволяють враховувати одразу багату кількість ознак та виявити неявні, але об'єктивно існують закономірності і тенденції розвитку досліджуваних явищ [18]. Дані методи реалізуються за допомогою використання анкетного опитування, побудови рейтингів, використання шкалування.

Мотивація, розвиток організаційної компетентності та оцінка професійної культури управлінського персоналу мають відповідати таким принципам, як системність, комплексність, своєчасність, єдність дій та цілей. Застосування даних принципів необхідне для отримання позитивної динаміки зміни рівня професійної культури управлінського персоналу, узгодження її розвитку з розвитком підприємства.

**Висновки і пропозиції.** Запропонований методичний підхід формування та оцінювання професійної культури управлінського персоналу базується на системному, праксеологічному, ресурсному, інституційному, мотиваційному та компетентнісному підходах. Даний підхід складається з трьох напрямків: мотивація, розвиток організаційної компетентності та оцінка. Кожен з цих напрямів характеризується спеціальними методами, засобами та формами для застосування у практичній діяльності підприємства. Отже, процес формування та розвитку професійної культури є складним багатоетапним, але необхідним і дуже важливим особливо в сучасних умовах, коли більшість вітчизняних підприємств знаходяться в ситуації невизначеності, втраті напрацьованих бізнес-зв'язків, необхідності пошуку нових партнерів, клієнтів, інвесторів. Ці складні питання знаходяться в межах компетенції власників, керівників, управлінського персоналу, від професіоналізму, компетентності, вмотивованості яких залежить доля та розвиток підприємства, а також всіх працівників підприємства.

#### Список літератури:

1. Качалина Л.Н. Конкурентоспособный менеджмент / Л.Н. Качалина. – М. : Эксмо, 2006. – 464 с.
2. Ерохин Д.А. Профессиональная культура научного сообщества современной России / Автореф. на соискание научн. степени к.с.н. – Ставрополь. – 2011. – 26 с.
3. Сабатовська І.С. Професійна культура особистості: структура та критерії / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.confcontact.com>.
4. Акопов Г.В. Проблемы сознания в психологии : учеб. пособие / Г.В. Акопов. – М. : Изд-во МПСИ, 2004.
5. Рысин И.Е., Эффективность управленческого труда: политико-экономические исследования : монография / И.Е. Рысин. – Воронеж : Издательство Воронежского ун-та, 1990. – 118 с.
6. Чижаква Г.И., Изучение профессиональной культуры сотрудников ОВД / Г.И. Чижаква, И.М. Купчигина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 1(28). – С. 30-35.
7. Камерон К., Диагностика и измерение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн / Пер. с англ. И.В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
8. Губа А.В. Управлінська культура майбутнього менеджера освіти. Теорія і методика : монографія / А.В. Губа. – Х., 2007. – 316 с.
9. Парунина Л.Д., Профессиональная культура современных муниципальных служащих [Електронний ресурс] / Л.Д. Парунина // Современные исследования социальных проблем. – 2011. – Том 7. – № 3. – Режим доступу : [sisp.nkras.ru/issues/2011/3/parginina.pdf](http://sisp.nkras.ru/issues/2011/3/parginina.pdf).
10. Гуревичов М.М. Професійна культура менеджера в умовах інноваційного розвитку : монографія / М.М. Гуревичов, А.В. Долгарев, С.М. Пазиніч, О.С. Пономарьова. – Х. : НТУ «ХПИ», – 2010. – 240 с.
11. Коган Л.Н. Культура в условиях НТР / Л.Н. Коган, О.В. Ханова. – Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1987. – 245 с.
12. Щербак Ф.Н. Профессионально-нравственная культура труда / Ф.Н. Щербак. – Л. : Знание, 1985, – 64 с.
13. Назарова Г.В. Развитие и использования управлінського персоналу – стратегічний підхід : монографія / Г.В. Назарова, С.Ю. Гончарова, О.О. Затейщикова. – Х. : ХНЕУ, – 2012. – 216 с.
14. Гриньова В.М. Формування мотиваційної стратегії управління персоналом підприємства : монографія / В.М. Гриньова, І.А. Грузина. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 300 с.
15. Галкина Т.П. Социология управления – от группы к команде / Т.П. Галкина. – М. : Финансы, 2001. – 223 с.

16. Рзаева С.Л. Экспертні оцінки в менеджменті : монографія / С.Л. Рзаева. – К. : КНТЕУ, 2009. – 147 с.
17. Экспертные оценки в задачах управления : сборник трудов. – М. : Институт проблем управления, 1982. – 105 с.
18. Кизим М.О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства : монографія / М.О. Кизим, В.А. Забродський, Ю.С. Копчак. – Х. : ІНЖЕК, 2003. – 144 с.

**Корчагина Г. А.**

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця

**МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ И ОЦЕНИВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**

**Резюме**

Исследованы теоретические подходы формирования и развития профессиональной культуры управленческого персонала предприятия. Также в разрезе предлагаемого подхода представлены основные направления формирования профессиональной культуры. Каждое направление характеризуется специфическими методами, средствами и формами применения.

**Ключевые слова:** профессиональная культура, формирование, развитие и оценка профессиональной культуры, управленческий персонал.

**Korchagina G. A.**

Kharkiv National Economic University named after Semen Kuznets

**METHODICAL APPROACH TO FORMING AND ASSESSMENT OF PROFESSIONAL CULTURE OF MANAGEMENT PERSONNEL**

**Summary**

Theoretical approaches of formation and development of the professional culture of enterprise's management personnel. Also in the context of the proposed approach are presented the main areas of formation of professional culture. Each area is characterized by specific methods, techniques and forms of application.

**Key words:** professional culture, formation, development and assessment of professional culture, management personnel.

---

УДК 334.716.636.085.55

**Кудренко Н. В.**

Національний університет харчових технологій

**ОСНОВНИ ФАКТОРИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА**

У статті проведено дослідження основних факторів, які впливають на ефективність виробництва та функціонування підприємств. Розкрито економічну суть понять «показник» та «резерв». Доведено, що економічна ефективність виробництва залежить від правильного оцінювання результатів господарської діяльності на основі визначної системи показників. Визначено, що з метою підвищення економічної ефективності функціонування підприємств доцільно вивчати комплексний вплив всіх факторів на показники діяльності.

**Ключові слова:** фактори, ефективність, результативність, виробництво, господарська діяльність.

**Постановка проблеми.** Результативність і успішність господарської діяльності підприємств комбікормової промисловості залежить від досягнутого рівня збалансованості природних, матеріальних і трудових ресурсів. Саме від розподілу і раціональності використання ресурсного потенціалу, зваженості і спрямованості на кінцевий економічно обґрунтований результат управлінських рішень, а також від достовірності і точності оцінки факторів і чинників виробництва залежить економічна ефективність господарської діяльності підприємств.

Актуальним питанням наукового дослідження є вивчення численної кількості факторів і чинників, які впливають на кінцевий фінансово-економічний результат роботи суб'єктів господарювання. В сучасній економічній науковій літературі не існує єдиної методики розрахунку ефективності функціонування підприємств комбікормової промисло-

вості, однак актуальність цієї проблеми постійно зростає на сьогоднішній день, перед науковцями постає головне завдання – максимальне задоволення потреб суспільства шляхом мінімізації витрат.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Крім ресурсного забезпечення виробничої діяльності і доцільності їх використання, слід особливу увагу звернути на фактори і критерії, які безпосередньо впливають на процес виробництва продукції.

В наукових працях економістів суть понять «критерій» та «показник» нерідко прирівнюється. Критерій є узагальнюючим економічним поняттям, яке розкриває суттєві аспекти економічних дій, явищ та процесів, а також відображає сторони економічних відносин, які в сукупності розкривають економічний устрій суспільства [2, с. 13].