

ПРОФЕСІЙНА Я-КОНЦЕПЦІЯ КЕРІВНИКА ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНА УМОВА ЙОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

ЛУГОВА В. М.

УДК 658.012.32

Лугова В. М. Професійна Я-концепція керівника як фундаментальна умова його професійного розвитку

У статті уточнено сутність поняття «професійна Я-концепція», яке розглядається як динамічна система оцінних уявлень керівника щодо своїх професійних якостей, мотивів і ціннісних орієнтацій, стилю та ефективності своєї роботи, кар'єри, способів взаємодії з партнерами, професійного досвіду, що забезпечує саморегуляцію поведінки і відносин у професійній сфері та планування саморозвитку і самореалізацію в професії. Виділено компоненти професійної Я-концепції: когнітивний, емоційний, поведінковий та її складові: реальне, ідеальне, динамічне та фантастичне Я. Запропоновано стратегії професійного становлення керівника залежно від рівня розвитку Я-концепції: примітивне функціонування, кар'єрна стратегія, актуалізація себе в професії та творче самовираження. Обґрунтовано необхідність вивчення методів і засобів формування позитивної Я-концепції, що забезпечить реалізацію стратегії творчого самовираження керівника.

Ключові слова: професійний розвиток, управлінська компетентність, професійна Я-концепція, види Я-концепції, стратегії професійного розвитку.
Рис.: 1. **Бібл.:** 22.

Лугова Вікторія Миколаївна – кандидат економічних наук, викладач кафедри соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: lugova_vica@mail.ru

УДК 658.012.32

UDC 658.012.32

Луговая В. Н. Профессиональная Я-концепция руководителя как фундаментальное условие его профессионального развития
В статье уточнена сущность понятия «профессиональная Я-концепция», которое рассматривается как динамическая система оценочных представлений руководителя относительно своих профессиональных качеств, мотивов и ценностных ориентаций, стиля и эффективности своей работы, карьеры, способов взаимодействия с партнерами, профессионального опыта, обеспечивающая саморегуляцию поведения и отношений в профессиональной сфере и планирование саморазвития и самореализации в профессии. Выделены компоненты профессиональной Я-концепции – когнитивный, эмоциональный, поведенческий и ее составляющие: реальное, идеальное, динамическое и фантастическое Я. Предложены стратегии профессионального становления руководителя зависимости от уровня развития Я-концепции: примитивное функционирование, карьерная стратегия, актуализация себя в профессии и творческое самовыражение. Обоснована необходимость изучения методов и средств формирования положительной Я-концепции, что обеспечит реализацию стратегии творческого самовыражения руководителя.

Ключевые слова: профессиональное развитие, управленческая компетентность, профессиональная Я-концепция, виды Я-концепции, стратегии профессионального развития.
Рис.: 1. **Библ.:** 22.

Луговая Виктория Николаевна – кандидат экономических наук, преподаватель кафедры социологии и психологии управления, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: lugova_vica@mail.ru

Lugovaya V. N. Professional Self-Concept of the Manager as a Fundamental Condition of his or her Professional Development

The article specifies the essence of the «professional self-concept» notion, which is considered as a dynamic system of evaluative opinion of the manager with respect to his or her professional qualities, motives and value orientations, style and effectiveness of his or her work, career, methods of interaction with partners, professional experience, which ensure self-regulation of behaviour and relations in the professional sphere and planning of self-development and self-realisation in profession. It allocates components of the professional self-concept: cognitive, emotional, behavioural and its components – real, ideal, dynamic and fantastic self. It offers strategies of professional making of the manager depending on the level of self-concept development: primitive functioning, career strategy, actualisation of self in profession and creative self-expression. It justifies a necessity of study of methods and means of formation of a positive self-concept, which would ensure realisation of the strategy of creative self-expression of the manager.

Key words: professional development, management competence, professional self-concept, types of self-concept, strategies of professional development.
Pic.: 1. **Bibl.:** 22.

Lugovaya Viktoriya N. – Candidate of Sciences (Economics), Lecturer, Department of Sociology and Psychology of Management, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: lugova_vica@mail.ru

В останні роки значно зросла зацікавленість вчених у дослідженні проблеми формування та розвитку управлінської компетентності керівника. Її актуальність з часом лише зростає, що пов'язано як з розвитком і ускладненням суспільних процесів, так і ускладненням самої людини та визнання сучасною наукою і практикою необхідності використовувати ці зміни на користь організації. Одним із самих суттєвих критеріїв ефективності управління сьогодні є особистість керівника, на чому наголошують вітчизняні і зарубіжні вчені [1 – 3]. Причому, перш за все, мова йде про готовність і здатність до управлінської діяльності, які забезпечуються такими складовими компетентності, як мотивація, соціальні та

психологічні здібності особистості та Я-концепція [4]. У менеджменті вже досить детально опрацьовані проблеми мотивації управлінського персоналу [5] та визначення характеристик і якостей керівників [6]. Однак питання формування професійної Я-концепції керівників підприємств ще недостатньо досліджені.

Професійна Я-концепція розглядається в основному у психологічних науках. Так, цій проблемі присвячено праці С. Джанерьян [7], Р. Каламаж [8], І. Торгаєвої [9], Л. Онуфрієвої та С. Ренке [10], А. Рікель [11]. Аналіз зазначеної проблеми представлений також у акмеології та психології розвитку. Проблемні питання Я-концепції вивчено у роботі А. Деркача [12], Л. Лідак та О. Погребної [13].

Недостатня увага з боку науковців до проблеми формування професійної Я-концепції керівників, яка є важливою умовою їх професійного розвитку, свідчить про актуальність обраної теми дослідження.

Метою статті є визначення сутності та структури професійної Я-концепції керівників як умови їх професійного розвитку.

Вимоги до особистості і управлінської діяльності керівників постійно зростають в умовах мінливого середовища та невизначеності управлінських завдань. Оскільки опосередковуючою ланкою між особистістю та професійною діяльністю є професійна самосвідомість, то процес формування останньої дозволяє досягати ефективних результатів як в особистісному зростанні, так і в професійній діяльності [8].

Аналіз сутності поняття «професійна Я-концепція», представлено у роботах вчених, які займалися цим питанням, показав, що в основному Я-концепцію розглядають як сукупність уявлень індивіда про себе як суб'єкта професійної діяльності, професіонала. Такий погляд на професійну Я-концепцію представлено у дослідженні Р. Каламаж. Вона зазначає, що професійна Я-концепція відображає усвідомлення себе суб'єктом професійної діяльності, характеризується професійно-діяльнісним змістом Я-образів, забезпечує інтеріоризацію професійної діяльності та умов її здійснення в систему значень і особистісних смислів фахівця, інтегрує психічні компоненти особистості та професійно-важливі якості, здійснює саморегуляцію поведінки і відношень у професійній сфері, забезпечує планування саморозвитку себе як професіонала та самореалізації в професії [8]. Професійну самосвідомість визначають як процес усвідомлення професіоналом себе на кожній із трьох складових аспектів професійної діяльності: у системі власної трудової діяльності, у системі професійного спілкування, у системі власної особистості [14]. У акмеологічному словнику за ред. А. А. Деркача професійне «Я» визначається як вибудоване особистістю узагальнення із сукупності оцінок своїх професійних якостей, мотивів і ціннісних орієнтації, стилю і ефективності своєї роботи, кар'єри, способів взаємодії з партнерами, а також власне професійного досвіду, аналізу та узагальнення помилок і труднощів, і, одночасно – бачення своєї професійної перспективи розвитку [15].

Однак існує і ряд досліджень, де до складу професійної Я-концепції вводять уявлення про себе як особистість. Такої думки дотримується І. Торгаєва, яка зазначає, що особистісно-професійна Я-концепція є сформованою, відносно стійкою, узагальненою системою функціонування знань та уявлень індивіда про себе як про особистість та суб'єкт професійної діяльності на підставі самооцінки [9]. Л. Онуфрієва також наголошує, що зміст професійної Я-концепції становлять уявлення про себе стосовно різних сторін професії й кар'єри, щодо професійного оточення, характеристик самої людини, близьких йому людей, членів родини, життєвих і сімейних подій, життєвих ситуацій [10]. На нашу думку, у цьому випадку відбувається змішування понять «професійна» і «загальна Я-концепції». Тому більш доціль-

ним є розгляд Я-концепції як динамічної системи оцінних уявлень керівника щодо своїх професійних якостей, мотивів і ціннісних орієнтацій, стилю і ефективності своєї роботи, кар'єри, способів взаємодії з партнерами, професійного досвіду, яка забезпечує саморегуляцію поведінки і відносин у професійній сфері та планування саморозвитку і самореалізацію в професії.

З метою глибшого проникнення в сутність професійної Я-концепції слід визначити його складові. Найбільш відомим дослідженням Я-концепції є праця Р. Бернса, де він виділяє три компоненти цього явища: когнітивний (переконавання індивіда); емоційно-оцінювальний (ставлення особистості до себе – самооцінка); поведінковий (характеризує стан поведінки та діяльності) [16]. У структурі професійної Я-концепції також найбільш часто відзначають ці компоненти [11, 12, 17 – 19]: *когнітивний компонент* – уявлення про свої професійні здібності та можливості, самоідентифікація з представниками професійної групи та професійною діяльністю; *емоційний компонент* – самовідношення до себе як до професіонала, емоційна ідентифікація з професійним середовищем; *поведінковий компонент* – прагнення бути зрозумілим, визначення стилю діяльності, підвищення свого професійного статусу, встановлення професійного контакту з різними партнерами по професійному спілкуванню.

У науковій психологічній літературі [20, 21], крім цього, досить поширеним є виділення таких складових Я-концепції: *реальне Я* (уявлення людини про себе в теперішньому часі), *ідеальне Я* (уявлення людини про те, якою вона повинна стати, щоб відповідати соціальним нормам і очікуванням оточення), *динамічне Я* (уявлення про те, якою людиною має стати найближчим часом), *фантастичне Я* (уявлення про те, якою людиною хотіла б стати, якби це було можливо).

Відповідно до сформованих образів Я керівник обирає власну стратегію професійного розвитку: примітивного функціонування, кар'єрну стратегію, актуалізації себе в професії чи творчого самовираження [22]. Розглянемо їх детальніше. *Стратегія примітивного функціонування* полягає в тому, що керівник проявляє активність по мірі необхідності; виконує трудові функції, не виходячи за їх рамки, не проявляє творчості, ініціативи; орієнтований на характеристики образу реального, не визначає перспективи розвитку та самовдосконалення. Сутність *кар'єрної стратегії* – орієнтація керівника на характеристики оптимального способу діяльності безвідносно до наявного рівня здібностей і можливостей, проявляє високу активність при відсутності творчої спрямованості, індивідуального самовираження, адекватної самооцінки; відсутня потреба у зміні за наявності можливостей, якщо наявний рівень відповідає ситуації. *Стратегія актуалізації* себе в професії полягає в тому, що керівник орієнтується на характеристики оптимального способу з високою потребою їх подальшого перетворення в характеристики образу ідеального без урахування і адекватної оцінки реального образу, відбувається орієнтація на вимоги професії. *Стратегія творчого самовираження* заснована на готовності та потребі керів-

ників у самовдосконаленні; у подоланні чинників, що перешкоджають успішному професійному становленню; у встановленні відповідності між адекватно оцінюваними характеристиками реального образу, розвитку їх в напрямку образу оптимального і подальшого перетворення в характеристики, притаманні ідеальному образу.

Таким чином, здійснений аналіз наукових джерел, у яких досліджується Я-концепція, дозволив виділити елементи, компоненти професійної Я-концепції, засоби розвитку професійної Я-концепції та відповідні стратегії професійного розвитку, узагальнення яких представлено на *рис. 1*.

ВИСНОВКИ

За результатами дослідження можна зробити такі висновки: професійна Я-концепція – це оцінно-пізнавальна система, що переживається і більш-менш усвідомлюється індивідом. На її основі складається ставлення індивіда до себе та до інших, що спирається на особистісну самооцінку своїх можливостей, здібностей, характеру. Професійна Я-концепція забезпечує планування власного саморозвитку та самореалізації в професії. Тому вивчення методів і засобів формування позитивної Я-концепції, яка забезпечить реалізацію стратегії творчого самовираження керівника, є напрямом подальших досліджень автора. ■

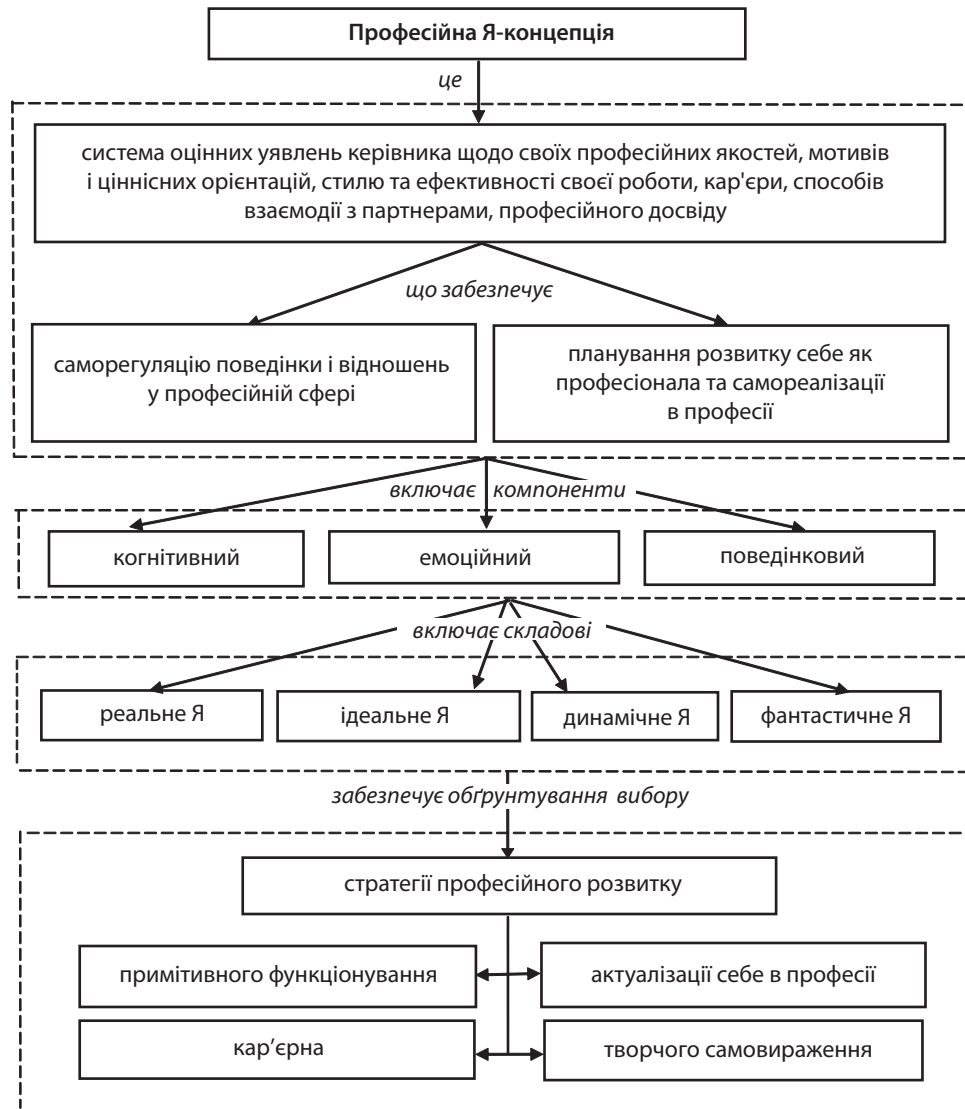


Рис. 1. Сутність і зміст професійної Я-концепції керівника

ЛІТЕРАТУРА

1. Ключовкин В. Н. Личность руководителя и мотивация его деятельности : [монография] / В. Н. Ключовкин, Ю. И. Ладыгин. – Бийск : Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2007. – 134 с.
2. Бессер-Зигмунд К. Самооучинг: Культура личности менеджеров и руководителей / К. Бессер-Зигмунд, Х. Зигмунд [Пер. с нем. И. Тарасовой]. – СПб. : Издательство Вернера Регена, 2010. — 176 с.

3. Семиков В. Л. Организационное поведение руководителя / В. Л. Семиков. – М. : Академический проект: Гаудеамус, 2004. – 224 с.

4. Лугова В. М. Зростання ролі особистісної компетентності керівника в умовах гуманістичного підходу до управління / В. М. Лугова, Р. С. Гринь // Бізнес Інформ. – 2012. – № 10. – С. 263 – 266.

5. Дороніна М. С. Механізм мотивації управлінського персоналу : [наукове видання] / М. С. Дороніна, Л. О. Са-

сіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. – Харків : АдвАтм , 2010. – 240 с.

6. Филонович С. Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации» / С. Р. Филонович. – Модуль 9. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 328 с.

7. Джанерьян С. Т. Системний похід к изучению профессиональной Я-концепции / С. Т. Джанерьян // Вестник Оренбургского государственного университета. Приложение «Гуманитарные науки». – 2005. – № 4. – С. 162 – 169.

8. Каламаж Р. Психологія становлення професійної Я-концепції майбутніх юристів : [монографія] / Р. Каламаж. – Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2009. – 404 с.

9. Торгаева И. Н. Психолого-акмеологические факторы формирования личностно-профессиональной Я-концепции военнослужащих по контракту : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / И. Н. Торгаева. – Ульяновск, 2006. – 27 с.

10. Онуфриева Л. А. Професійна Я-концепція в діяльності і кар'єрі особистості / Л. А. Онуфриева, С. О. Ренке // Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць К-ПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Вип. 11. – 2011. – С. 537 – 544.

11. Рикель А. М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1. [Электронный ресурс] / А. М. Рикель // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 2(16). – Режим доступа : <http://psystudy.ru>

12. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач; [РАО МПСИ ; гл. ред. Д. И. Фельдштейн]. – М.: РАО : Изд-во Моск. психолого-соц. инст-та ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 752 с.

13. Лидак Л. В. Рефлексия как условие формирования адекватной Я-концепции педагога : [монография] / Л. В. Лидак, О. С. Погребная. – Ставрополь : Изд-во СГПИ, 2008. – 128 с.

14. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника. – Х. : Вид. група «Основа», 2007. – 176 с.

15. Акмеологический словарь. Второе издание / Под общ. ред. А. А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 161 с.

16. Бернс Р. Что такое Я-концепция / Р. Бернс [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nsu.ru/psych/bits/burns0.htm>

17. Москаленко О. В. Акмеологические основы профессионального самосознания личности / О. В. Москаленко. – Астрахань : Полпресс, 2000. – 188 с.

18. Вачков И. Структура профессионального самосознания учителя / И. В. Вачков // Школьный психолог. – 2000. – № 13. – С. 10 – 15.

19. Швидкий В. О. Професійна Я-концепція фахівця і вишівська підготовка / В. О. Швидкий // Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології. – 2009. – № 1. – С. 229 – 235.

20. Скрипченко О. В., Долинська Л. В., Огороднійчук З. В. – К.: Либідь, 2005 р. – 464 с.

21. Варій М. Й. Психологія : [навчальний посібник (для студентів вищих навчальних закладів)] / М. Й. Варій. – К.: Центр навчальної літератури, 2009. – 288 с.

22. Плугина М. И. Акмеологическая концепция профессионального становления преподавателей высшей школы: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 – психология развития, акмеология (психологические науки) / М. И. Плугина. – Москва, 2009. – 58 с.

REFERENCES

Akmeologicheskii slovar [Acmeological dictionary]. Moscow: RAGS, 2005.

Besser-Zigmund, K. *Kultura lichnosti menedzherov i rukovoditeley* [Culture individual managers and executives]. St. Petersburg: Izdatelstvo Vernera Regena, 2010.

Berns, R. "Chto takoe Ya-kontsepsiia [What is self-concept]". <http://www.nsu.ru/psych/bits/burns0.htm>

Doronina, M. S. and others. *Mekhanizm motyvatsii upravlinskogo personalu* [The mechanism of motivation management]. Kharkiv: AdvAtm, 2010.

Dzhanerian, S. T. "Systemnii pokhod k yzucheniyu professionalnoi Ya-kontsepsyuy [ENGLISH Системний похід к изучению профессиональной Я-концепции]". *Vestnyk Orenburshskogo hosudarstvennoho unyversyteta*, no. 4 (2005): 162-169.

Derkach, A. A. *Akmeologicheskie osnovy razvitiia professionala* [Acmeological basis for the development of a professional]. Moscow: Izd-vo Mosk. psikhologo-sots. inst-ta, 2004.

Filonovich, S. R. *Liderstvo i prakticheskie navyki menedzhera* [Leadership and management skills]. M.: INFRA-M, 1999.

Kalamazh, R. *Psikhohohiia stanovlennia profesiinoi Ya-kontsepsiia maibutnikh iurystiv* [Psychology of becoming a professional self-concept of future lawyers]. Ostrog: Vydavnytstvo Natsionalnoho unyversytetu «Ostrozka akademiiia», 2009.

Kliukovkin, V. N., and Ladygin, Yu. I. *Lichnost rukovoditeiia i motivatsiia ego deiatelnosti* [Personality of the leader and the motivation of its activities]. Biysk: Izd-vo Alt. gos. tekhn. un-ta, 2007.

Lugova, V. M., and Grin, R. S. "Zrostannia roli osobystnoi kompetentnosti kerivnyka v umovakh humanistychno ho pidkholdu do upravlinnia [The increasing role of personal competence manager in a humanistic approach to management]". *Biznes Inform*, no. 10 (2012): 263-266.

Lidak, L. V., and Pogrebnaia, O. S. *Refleksiiia kak uslovie formirovaniia adekvatnoy Ya-kontsepsiia pedagoga* [Reflection as a condition for the formation of an adequate self-concept of the teacher]. Stavropol: SGPI, 2008.

Moskalenko, O. V. *Akmeologicheskie osnovy professionalnogo samosoznaniia lichnosti* [Acmeological basis of professional self-consciousness]. Astrakhan: Polpress, 2000.

Onufrieva, L. A., and Renke, S. O. "Profesiina Ya-kontsepsiia v diialnosti i kar'ieri osobystosti [Professional self-concept in the work and career of the individual]". *Problemy suchasnoi psikhohohiia*, no. 11 (2011): 537-544.

Plugina, M. I.. "Akmeologicheskaia kontsepsiia professionalnogo stanovleniia prepodavateley vysshey shkoly [Acmeological concept of professional development of high school teachers]". *Avtoref. dis. ... d-ra psikhol. nauk: 19. 00. 13*, 2009.

Rikel, A. M. "Professionalnaia Ya-kontsepsiia i professionalnaia identichnost v strukture samosoznaniia lichnosti. Chast 1 [Professional self-concept and professional identity in the structure of self-consciousness. Part 1]". <http://psystudy.ru>

Semikov, V. L. *Organizatsionnoe povedenie rukovodite-
lia* [Head of Organizational Behavior]. Moscow: Akademi-
cheskiy proekt; Gaudeamus, 2004.

Shvidkiy, V. O. "Profesiina Ya-kontsepsiia fakhivtsia i
vyshivska pidhotovka [Professional self-concept and profes-
sional training vyshivska]". *Aktualni problemy derzhavnoho
upravlinnia, pedahohiky ta psykholohii*, no. 1 (2009): 229-235.

Skrypchenko, O. V., Dolynska, L. V., and Ohorodnii-
chuk, Z. V. *Zahalna psykholohiia* [General Psychology]. Kyiv:
Lybid, 2005.

Torgaeva, I. N.. "Psikhologo-akmeologicheskie faktory
formirovaniia lichnostno-professionalnoy Ya-kontsepsii

voennosluzhashchikh po kontraktu [Psychological and ac-
meological factors of personal-professional self-concept of
contract servicemen]". *Avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk:*
19.00. 13, 2006.

Vachkov, I. "Struktura professionalnogo samosoznani-
ia uchitelia [The structure of teacher professional identity]".
Shkolnyy psikholog, no. 13 (2000): 10-15.

Varii, M. I. *Psykholohiia* [Psychology]. Kyiv: Tsent-
r navchalnoi literatury, 2009.

Vasilchenko, L. V. *Upravlinska kultura i kompetentnist
kerivnyka* [Managerial culture and competence manager].
Kharkiv: Osnova, 2007.

УДК 338.224

ПОЛІТИКА РОЗВИТКУ ВИСТАВКОВОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В УКРАЇНІ

КІНАШ І. П.

УДК 338.224

Кінаш І. П. Політика розвитку виставкової інфраструктури в Україні

*Виставкова інфраструктура в даній статті виступає складовою соціальної інфраструктури держави. У роботі здійснено аналіз тенденцій розви-
тку виставкової інфраструктури України, виявлено проблеми функціонування. Автором виявлено позитивні тенденції розбудови виставкової інф-
раструктури: збільшення кількості виставкових центрів, заходів, учасників виставок тощо. На основі досліджень запропоновано напрями політики
її розвитку через: прийняття необхідних законодавчих актів щодо розширення виставкової діяльності; ефективного використання наявних вистав-
кових площ; розбудову сервісної інфраструктури; членство України у міжнародних виставкових організаціях; залучення різних джерел фінансування
проектів розбудови виставкових центрів.*

Ключові слова: виставкова інфраструктура, виставкові центри, учасники, відвідувачі, виставки, ярмарки

Табл.: 1. **Бібл.:** 10.

Кінаш Ірина Петрівна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра менеджменту та адміністрування, Івано-Франківський національний тех-
нічний університет нафти і газу (вул. Карпатська, 15, Івано-Франківськ, 76018, Україна)

E-mail: irinakinash@gmail.com

УДК 338.224

UDC 338.224

Кінаш І. П. Политика развития выставочной инфраструктуры в Украине

*Выставочная инфраструктура в данной статье выступает состав-
ляющей социальной инфраструктуры государства. В работе осу-
ществлен анализ тенденций развития выставочной инфраструктуры
Украины, выявлены проблемы функционирования. Автором выявлены
положительные тенденции развития выставочной инфраструктуры:
увеличение количества выставочных центров, мероприятий, участни-
ков выставок и т. п. На основе исследований предложены направления
политики ее развития за счет: принятия необходимых законодатель-
ных актов по расширению выставочной деятельности; эффективного
использования имеющихся выставочных площадей; развития сервісної
інфраструктури; членства України в міжнародних виставочних
організаціях; привлечення различных источников финансирования про-
ектов развития выставочных центров.*

Ключевые слова: выставочная инфраструктура, выставочные цен-
тры, участники, посетители, выставки, ярмарки.

Табл.: 1. **Библ.:** 10.

Кінаш Ірина Петрівна – кандидат економічних наук, доцент, кафе-
дра менеджменту та адміністрування, Івано-Франківський націо-
нальний технічний університет нафти і газу (вул. Карпатська, 15,
Івано-Франківськ, 76018, Україна)

E-mail: irinakinash@gmail.com

Kinash I. P. Policy of Development of Exhibition Infrastructure in Ukraine

*The article states that exhibition infrastructure is a component of the social
infrastructure of the state. It analyses tendencies of development of exhibition
infrastructure of Ukraine and reveals problems of its functioning. The author
reveals positive tendencies of development of the exhibition infrastructure:
increase of the number of exhibition centres, measures, participants, etc. It
offers, on the basis of studies, directions of the policy of its development by
means of: adoption of necessary legislative acts on expansion of the exhibi-
tion activity; effective use of the existing exhibition facilities; development
of service infrastructure; membership of Ukraine in international exhibition
organisations; and attraction of various sources of financing the projects of
development of exhibition centres.*

Key words: exhibition infrastructure, exhibition centres, participants, visitors,
exhibitions, fairs.

Tabl.: 1. **Bibl.:** 10.

Kinash Irina P. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor,
Department of Management and Administration, Ivano-Frankivsk National
Technical University of Oil and Gas (vul. Karpatska, 15, Ivano-Frankivsk,
76018, Ukraine)

E-mail: irinakinash@gmail.com

Підтримка економічного курсу держави на сталий
розвиток соціальної інфраструктури можливий
за умови успішного розвитку її складової – ви-
ставкової інфраструктури. Виставкова інфраструктура
стає своєрідним індикатором розвитку комунікаційної

інфраструктури. Як відомо, ефективна виставкова інф-
раструктура дає змогу розвивати економіку інформації,
скорочувати час на висунення та обговорення нових
ідей та проектів, а також належним чином налагоджува-
ти комунікації в бізнесі та науці. Цим самим вона здатна