

4. Комарницький, І. М. Регіональна політика організаційно-економічної підтримки малих підприємств [Текст]: монографія / І. М. Комарницький. – Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2003. – 236 с.

5. Красота, О. В. Мале підприємництво: економічна сутність та роль у подоланні кризи [Текст] / О. В. Красота // Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. – 2010. – № 7. – С. 37–40.

6. Крупка, М. І. Фінансово-економічні аспекти розвитку малого підприємництва в Україні [Текст] / М. І. Крупка // Фінанси України. – 2008. – № 5. – С. 72–81.

7. Лендел, М. А. Процес становлення малого підприємництва в Україні та на Закарпатті [Текст] / М. А. Лендел, І. М. Щіпанський, Б. І. Дяченко // Науковий вісник УжНУ. Серія "Економіка". – 2003. – № 14. – С. 28–35.

8. Малік, М. Й. Підприємництво в аграрній сфері економіки [Текст] / М. Й. Малік, Ю. О. Лупенко, Л. В. Романова та ін.; за ред. П. Т. Саблука, М. Й. Маліка. – К.: ІАЕ, 1998. – 514 с.

9. Статистичний щорічник Закарпаття за 2013 рік. Головне управління статистики у Закарпатській області [Текст] / за ред. Г. Д. Гриник. – Ужгород, 2014. – 511 с.

10. Швець, В. Я. Малий бізнес: інвестиційні важелі розвитку, проблеми та перспективи [Текст] / В. Я. Швець // Вісник економічної науки України. – 2003. – № 1. – С. 105–112.

11. Економіко-математичне моделювання [Текст]: навч. пос. / за ред. О. Т. Івашука. – Тернопіль: ТНЕУ «Економічна думка», 2008. – 704 с.

12. Пріоритети посилення конкурентоспроможності західних регіонів України в межах Карпатського євро-регіону [Електронний варіант] / Аналітична записка. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1282/>

13. The Global Enabling Trade Report 2012. World Economic Forum [Electronic resource] / Available at: http://www3.weforum.org/docs/GETR/2012/GlobalEnablingTrade_Report.pdf

References

1. Varnalij, Z. S. (2008). Male pidpryjemnyctvo: osnovy teorii i praktykyzh. 4th edition. Kiev: T-vo „Znannja”, 302.

2. Vorotina, L. I., Vorotin, V. Je., Martyshok, L. A., Chernjak, T. V. (2002). Malyy biznes ta pidpryjemnyctvo v rynkovykh umovah gospodarjuvannja. Kiev: Vydavnyctvo Jevropejs'kogo universytetu, 307.

3. Zbars'kyj, V. K. (2005). Metodologichni pidhody shhodo ponjatijnogo aparatu "mali formy gospodarjuvannja". Agroikom, 3-4, 56–62.

4. Komarnyc'kyj, I. M. (2003). Regional'na polityka organizacijno-ekonomichnoi' pidtrymky malych pidpryjemstv. L'viv: Instytut regional'nyh doslidzhen' NAN Ukrainy, 236.

5. Krasota, O. V. (2010). Male pidpryjemnyctvo: ekonomichna sutnist' ta rol' u podolanni kryzy. Visnyk KNU im. T. Shevchenka, 7, 37–40.

6. Krupka, M. I. (2008). Finansovo-ekonomichni aspekty rozvytku malogo pidpryjemnyctva v Ukraini. Finansy Ukrainy, 5, 72–81.

7. Lendjel, M. A., Shhipans'kyj, I. M., Djachenko, B. I. (2003). Proces stanovlennja malogo pidpryjemnyctva v Ukraini ta na Zakarpatti. Naukovyj visnyk UzhNU. Serija "Ekonomika", 14, 28–35.

8. Malik, M. J., Lupenko, Ju. O., Romanova, L. V. et al.; Sabluk, P. T., Malik, M. J. (Eds.) (1998). Pidpryjemnyctvo v agrarnij sferi ekonomiky. Kiev: IAE, 514.

9. Grynyk, G. D. (Ed.) (2014). Statystychnyj shhorichnyk Zakarpattja za 2013 rik. Golovne upravlinnja statystyky u Zakarpats'kij oblasti. Uzhgorod, 511.

10. Shvec', V. Ja. (2003). Malyy biznes: investycijni vazheli rozvytku, problemy ta perspektyvy. Visnyk ekonomichnoi' nauky Ukrainy, 1, 105–112.

11. Ivashhuka, O. T. (2008). Ekonomiko-matematyczne modeljuvannja. Ternopil': TNEU «Ekonomichna dumka», 704.

12. Priorytety posylennja konkurentospromozhnosti zahidnyh regioniv Ukrainy v mezhah Karpats'kogo jevroregionu. Analitychna zapyska. Available at: <http://www.niss.gov.ua/articles/1282/>

13. The Global Enabling Trade Report 2012. World Economic Forum. Available at: http://www3.weforum.org/docs/GETR/2012/GlobalEnablingTrade_Report.pdf

*Рекомендовано до публікації д-р екон. наук, професор, член-кореспондент НААН України Лендел М. А.
Дата надходження рукопису 22.04.2015*

Газуда Леся Михайлівна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки підприємства, ДВНЗ "Ужгородський національний університет", вул. Університетська, 14, м. Ужгород, Україна, 88000
E-mail: lesyagazuda@gmail.com

Волощук Надія Юрївна, старший викладач кафедри обліку і аудиту та фінансів, Карпатський інститут підприємництва ВНЗ Університету "Україна", вул. Перемоги, 86, с. Сторожниця, Ужгородський район, Україна, 89421

УДК 331.101.3:656.2

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.42890

ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ВПЛИВУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

© В. Г. Яковенко, Н. В. Гриценко, Т. О. Тимофєєва

Розглянуто основні фактори, що визначають вплив мотивації персоналу на підвищення продуктивності праці та ефективності роботи підприємства, основні матеріальні і нематеріальні фактори мотивації та процес впровадження системи, спрямованої на заохочення працівників. Запропонована система мотивації стимулює кожного працівника або трудовий колектив у цілому. Високі темпи змін у навколишньому середовищі зумовлюють зростаючу важливість персоналу як фактор конкурентоспроможності, тому питання мотивації праці є актуальним

Ключові слова: мотивація праці, управління персоналом, мотивація персоналу, персонал, мотивація, мотиваційні чинники, кадри, мотиваційний вплив

The main factors that determine the impact of employee motivation to increase productivity and efficiency of the enterprise are considered, the main tangible and intangible factors of motivation and the process of system implementation aimed at encouraging workers. The proposed system of motivation stimulates the individual worker or workers' collective as a whole to achieve individual and common goals of the company. High rates of changes in the environment predetermine the growing importance of personnel as a factor of competitiveness, because this issue is relevant

Keywords: motivation, personnel management, motivation of personnel, personnel, motivational factors, staff, motivational influence

1. Вступ

Високі темпи зміни зовнішнього середовища та посилення конкуренції зумовлюють зростання ролі та значення персоналу як фактора підвищення конкурентоспроможності. В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, та розвитку новітніх технологій перед підприємствами постає необхідність враховувати вимоги та закони ринку, застосовувати нові типи економічної поведінки. В зв'язку з цим зростає вклад кожного робітника в кінцевій діяльності підприємства. Досвід передових країн світу доводить, що жодну із задач управління у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в її вирішенні працівників. Мотивація праці стає нагальним завданням підприємств.

Тому постає питання про необхідність впровадження елементів мотиваційного впливу на персонал за для досягнення ефективності виробництва та розвитку підприємства.

2. Постановка задач

Удосконалення системи мотивації трудової діяльності та виділення мотиваційних чинників впливу на персонал підприємства, що дозволить їх використовувати в сучасних умовах.

3. Літературний огляд

Проблеми мотивації персоналу цікавили вчених протягом усієї історії економічної науки. Вивчення зарубіжної та вітчизняної спеціальної літератури, яка присвячена теорії мотивації персоналу, практичним аспектам управління мотивацією персоналу, свідчить про безсумнівний інтерес вчених до даної проблеми. Питаннями мотивації праці займалися як закордонні, так і вітчизняні автори, зокрема: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, А. Кібанов, І. Баткаєва, О. Мітрофанова, М. Ловчева, Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снідерман та інші [1–3, 5, 6].

У процесі історичного розвитку мотивація як економічна категорія пройшла два етапи:

- застосування політики «батога та пряника»;
- використання методів психології і фізіології.

У вищезазначених працях знайшли своє відображення окремі аспекти мотивації праці персоналу, ефективного використання трудового потенціалу, мотивації трудової діяльності, підвищення результативності та ефективності праці. Однак, проблема сучасних мотиваційних процесів та їх впливу на ефективність роботи підприємства залишається малодослідженою.

4. Мотивація праці, як фактор підвищення її продуктивності

В умовах відродження підприємств країни постає питання посилення мотивації праці, завдяки чому підвищується ініціативність та змінюється відношення до виконання завдань підприємства.

Бажано досягти підвищення ефективності праці робітників, за рахунок удосконалення адміністративного управління, що полягає в розробці і виконанні планових завдань, посадових та інших інструкцій, методичних положень і вказівок, наказів, розпоряджень і являє собою непряме, опосередковане управління через інтереси робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості щодо праці, у досягненні високих її результатів [2].

Питання мотивації є актуальним в будь-якій галузі господарювання. Більшість економістів вважають, що теорії мотивації досить повно розкривають потреби особистості, пояснюють можливий вплив на неї мотиваційних чинників, достатньо обґрунтовують питання колективної мотивації. Однак, враховуючи зміни поколінь, на сьогодні потрібні інші системи мотивації, які будуть враховувати формування принципово нових взаємозв'язків між галузями та сферами виробництва [5].

З погляду управління персоналом, у системі якого первинним етапом є планування, прогнозування та маркетинг персоналу, «стратегічна система удосконалення механізмів управління (менеджменту) персоналом на підприємстві повинна ґрунтуватися у плановому порядку на чотирьох основних напрямках: плануванні потреби у персоналі; управлінні оплатою праці; системі регулювання персоналу; навчанні та підвищенні кваліфікації персоналу» [3].

Констатуючи роль мотивації праці, треба відзначити що її інноваційна роль безпосередньо стосується усіх підсистем управління персоналом: планування; інформаційне забезпечення; вдосконалення взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем (навчальними закладами, службами зайнятості, агенціями з найму персоналу тощо).

Отже, виходить, що необхідно шукати методи заохочення персоналу до діяльності не лише заради доходів, а й для задоволення, самореалізації власного трудового і творчого потенціалів. Пояснюється це дуже просто, бо у всіх людей потреби у праці зовсім різні. Важливо оцінювати зміни, які відбуваються в житті та новачі у виробництві, вміти їх визначити та використовувати в практичній діяльності з урахуванням можливостей та потреб організації, використовувати нові прийоми та методи управління. Необхідно

враховувати закони та потреби ринку, оволодівати новим типом економічної поведінки та застосувати всі сторони виробничої діяльності до ситуації, що змінюється. Відповідно літературі, всі системи управління націлено на пробудження різноманітних можливостей та здібностей у працівників для максимального використання в процесі виробництва і на те, щоб кожен із них прагнув до процвітання підприємства, де працює. Самореалізація працівника настає тоді, коли цілі чітко сформовані та вироблена тактика щодо їх досягнення. Велике значення при цьому відіграють професійні і кваліфікаційні якості людини (успішність, працездатність, інтелектуальна складова, досвід та стаж роботи), а також самосприйняття, самооцінка і постійна робота над собою [1].

Основними факторами мотивації насамперед виступають: встановлення гідного рівня грошової винагороди, тарифних ставок, доплат, премій, підвищення професійного розряду, довіра до відповідальних завдань, можливість проявити індивідуальність, надання соціальних підтримок, підвищення кваліфікації за рахунок підприємства.

Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги виробництва, покращувати виробничий процес.

Результативність праці конкретного працівника зумовлюється передусім індивідуальними можливостями та особистою зацікавленістю, а також його усвідомленням власної ролі в колективних зусиллях. Обсяг затрат праці залежить від самооцінки працівника достатності рівня винагороди й упевненості в тому, що її буде отримано. Треба відзначити, що працівник виконуючий свої посадові обов'язки з повною самовіддачею впливає на розвиток підприємства загалом.

В залежності від змін певних факторів, економічного середовища підприємства та країни в цілому заходи які мотивують персонал повинні бути гнучкими. Однією з найбільш важливих завдань, і в той же час проблем управління, є якісне навчання, своєчасна і підготовка, і перепідготовка, персоналу. На нашу думку, необхідно молодих спеціалістів, або робітників з початку роботи брати учнями і прикріплювати їх до більш кваліфікованих спеціалістів.

Мотивація ґрунтується на двох категоріях: потреби – відчуття фізіологічної або психологічної нестачі чого-небудь і винагороди – те, що людина вважає цінним для себе. Стимул мотивації повинен враховувати особливості конкретної людини, бо потреба у праці може бути різною. Є різні стимули, такі як, заробіток, самореалізація, кар'єрний зріст, соціальне значення та інше.

Головними мотивуючими факторами і нині залишаються рівень заробітної плати та можливість кар'єрного зростання. Матеріальна мотивація є найбільшим очевидним способом винагороди працівників. Вона являє собою систему матеріальних стимулів праці, ціллю якої є забезпечення співвідношення заробітної плати працівників з кількістю і якістю праці. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці [2]. Особливо актуальною є проблема матеріальної мотивації для країн з ринковою економікою, до яких належить і Україна. Це зумовлене принаймні двома причинами:

1) низьким рівнем доходів, деформаціями в їхній структурі та диференціації;

2) необхідністю становлення нових за змістом форм і методів матеріального стимулювання зайнятих в економіці.

Серед нематеріальних стимулів для працівників на перше місце виходить соціальний пакет з обов'язковою медичною страховкою, участь у тренінгах, компенсація за харчування, оплата транспортних витрат та мобільного зв'язку.

Основні методи мотивації представлено на рис. 1.



Рис. 1. Методи мотивації праці

Дані методи є загальними у багатьох підприємствах країни. Однак, у нинішніх умовах необхідно враховувати тенденції різних змін як політичних, так і економічних. Звичайно на перше місце як і завжди виходять соціальна мотивація, яка сприяє реалізації творчому потенціалу, професійному зростанню та підтримці дружніх, «здорових» стосунків у колективі, підвищенню рівня лояльності, з боку керівництва, та зацікавленості робітників у якісному виконанні роботи.

Звичайно, до системи мотивації також необхідно віднести забезпечення нормальних умов праці та покращення змісту праці. Дані чинники дозволяють збіль-

шити ефективність застосування інтелектуального, організаторського і творчого потенціалу робітників.

Отже наукове удосконалення полягає у підвищенні ефективності мотиваційного впливу, за рахунок запропонованої системи мотивації праці.

Система мотивації праці робітників полягає у необхідності дотримуватись певних правил:

- розвивати і підтримувати почуття «командності»;
- надавати робітникам самостійності і самоконтролю ситуації;
- заохочувати за досягнення проміжних цілей,
- проявляти постійну увагу з боку керівництва;
- підтримання розумної внутрішньої конкуренції та надання можливості співробітникам відчувати себе переможцями.

Важливо також проявляти інтерес до зовнішніх інтересів та хобі, навчити підлеглих вимірювати рівень успішності проведеної роботи, посилювати взаємодію в колективі та мотивувати знаннями, регулярно перевіряти задоволеність персоналу своєю роботою, проводити неформальні бесіди та відкриті зустрічі, налагодити збір відгуків і пропозицій. Керівництву необхідно розуміти, що саме змушує людей працювати, чого вони потребують і чому вибирають той чи інший спосіб дій.

5. Апробація результатів дослідження

Основні результати та висновки даного дослідження доповідались та отримали позитивну оцінку на міжнародній науково-технічній конференції УкрДАЗТ, Харків, 2014 р., та були апробовані і заслухані на X Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми міжнародних транспортних коридорів та корпоративної логістики» (5–7 червня 2014р Харків, 2014), були представлені на II міжнародній науково-практичній конференції «Менеджменту у 21 сторіччі: методологія і практика» (15 травня 2014, Полтава), доповідались на IX міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми економіки и управління на железн. трансп.» (Київ: ДНУЖТ, 2014).

6. Висновок

Отже, головними чинниками мотивації праці є: соціальні заходи; заробітна плата; забезпечення нормальних умов праці; покращення змісту праці; внутрішнє соціальне опитування робітників; збільшення застосування інтелектуального, організаторського і творчого потенціалу робітників; можливість професійного зростання робітників; вплив керівництва на підтримку дружніх стосунків у колективі; підвищення рівня лояльності та справедливості з боку керівництва; вплив керівництва на зацікавленість робітників у якісному виконанні роботи.

Обираючи систему мотивації, необхідно помятати що будь які плани робіт підприємства виконує робітник, тому необхідно приділяти значну увагу фінансуванню підвищення кваліфікації та отримання високоякісної освіти. Оскільки це в свою чергу є більш необхідним для підприємства з огляду підвищення якості виробничого процесу.

Процес впровадження даних заходів повинен бути спрямований на досягнення певного результату – задоволених працівників, котрі віддані своїй роботі. Обрана система мотивації повинна стимулювати окремого працівника або трудовий колектив у цілому відносно досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Література

1. Богиня, Д. П. Основи економіки праці [Текст] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання-прес, 2001. – 313 с.
2. Співак, В. В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств [Текст] / В. В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6. – С. 178–181.
3. Дуда, С. Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок [Текст] / С. Т. Дуда, Х. Р. Кіцак // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. – 2011. – Вип. 20.14. – С. 188–193.
4. Літинська, В. А. Мотиваційні методи кар'єрного просування персоналу підприємств [Текст] / В. А. Літинська // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – № 3(7). – С. 58–61.
5. Кирьян, Е. И. Применение креативна в управленнии персоналом [Текст]: зб. наук. пр. V Міжн. конф. / Е. И. Кирьян // Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності. – Дніпропетровськ, 2013. – С. 40–43.
6. Перевозчикова, Н. О. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах [Електронний ресурс] / Н. О. Перевозчикова. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>

References

1. Goddess, D. P., Grishnova, O. A. (2001). Fundamentals of Labour Economics. Kiev: Znannya-Press, 313.
2. Singer, V. V. (2010). The motivation for efficient management personnel of enterprises. Bulletin Khmelnytsky National University. Economics, 6, 178–181.
3. Duda, S. T., Kitsak, H. R. (2011). Motivation and effectiveness of the personnel Enterprise: their nature and relationship. Scientific Herald NLTU Ukraine: Collection of scientific works, 20.14, 188–193.
4. Litinsca, V. A. (2010). Motivational techniques career advancement staff of enterprises. Bulletin Zaporizhzhya National universytetu, 3 (7), 58–61.
5. Kyryan, E. I. (2013). Application in creative management personnel. Problems and ways of improving the economic mechanism of entrepreneurial activity. Collected Works of the V International Conference. Dnipropetrovsk, 40–43.
6. Perevozchikova, N. O. Features motivation for modern enterprises. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua>

*Рекомендовано до публікації д-р екон. наук Позднякова Л.О.
Дата надходження рукопису 15.04.2015*

Яковенко Валентина Григорівна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки бізнесу і управління персоналом на транспорті, Український державний університет залізничного транспорту, пл. Фейербаха, 7, м. Харків, Україна, 61050
E-mai: ykrdazt@mail.ru

Гриценко Наталя Валеріївна, кандидат економічних наук, доцент, Кафедра економіки бізнесу та управління персоналом на транспорті, Український державний університет залізничного транспорту, пл. Фейєрбаха, 7, м. Харків, Україна, 61050

Тимофєєва Тетяна Омелянівна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки бізнесу та управління персоналом на транспорті, Український державний університет залізничного транспорту пл. Фейєрбаха, 7, м. Харків, Україна, 61050

УДК 335.83

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.42895

EVOLUTION OF UKRAINE'S ECONOMY INTERNATIONAL SPECIALIZATION: FROM NEOLITHIC AGE TO PRESENT TIME

© N. Grushchynska

The paper is a brief notice of a series of WORKS covering the topic of Ukraine's economy international specialization, Ukraine's evolution since the pre-state period in its history, formation of the first states within the territory of Ukraine (the Scythian culture, Greek states within Ukraine, the tribal Antes Alliance and Huts Empire, the origin of Slavs and the Ukrainian people), the period from the foundation of Kyiv through liquidation of Kyiv Principality, the Cossack Era in the history of Ukraine, the Ukrainian People's Republic, declaration of Ukraine's independence, Famine-Genocide, and the place and role of Ukraine's international specialization as part of the USSR

Keywords: international specialization, Neolithic Revolution, Cossacks, Trypillian culture, industrial development, agriculture, genocide, political influence

Стаття є коротким анонсом серії статей присвячених тематиці міжнародної спеціалізації економіки України. Її еволюції з часів додержавної доби в історії України (камяна доба, трипільська культура, бронзова доба,), формування перших держав на території України (скіфська культура, грецькі держави на території України, племінний союз антів та імперія гутів, зародження слов'ян, походження українського народу), періоду від заснування Києва і до ліквідації Київського князівства, Козацька доба в історії України, Українська народна республіка, проголошення незалежності України, період Голодомору та місце і роль міжнародної спеціалізації України у складі СРСР

Ключові слова: міжнародна спеціалізація, неолітична революція, козацтво, трипільська культура, індустріалізація, сільське господарство, геноцит, політичний вплив

1. Introduction

Technological transformation of contemporary global processes cause significant changes in international specialization of each national economy, in Ukraine. Of particular importance for determining the place of the national economy in the current global economic processes become innovative, informational, technological transformations caused by global processes and their impact on the national economy. The modern world is conditioned by differentiation international division of labor; permanent imbalance of the world economy, finding more effective technologies and methods of production that enable better conditions of life.

Notable among the factors contributing to obtaining competitive countries in the world market, international specialization is the state of the national economy. Analysis of the evolution process of specialization shows that specialization is led to the creation of integration structures, the development not only of regionalization, but globalization. However, trends in the late XX – early XXI century. determine the reverse effect. International specialization of directly proportional to depend on the general processes of globalization, internationalization, integration. Establish itself in the modern world as a country that produces a competitive product can only country with active

Information Technology economies. In addition, signs of change and specialization, which moves from subject to detailed hotel.

2. Literature review

The issue of international economic relations evolution and international specialization is given in a most detailed and comprehensible manner in terms of international economic position in the research by international economist Professor A. S. Filipenko, "International Economic Relations: History". Besides, based upon the studies of such historians as O. Paliy, S. Kulchutskyi, Yu. Pavlenko, we have the possibility to present specifics of the development of Ukraine's international specialization since the pre-state period in its history (the Stone Age, Trypillian culture, the Bronze Age), formation of the first states within the territory of Ukraine (the Scythian culture, Greek states within Ukraine, the tribal Antes Alliance and Huts Empire, the origin of Slavs and the Ukrainian people), the period from the foundation of Kyiv through liquidation of Kyiv Principality, the Cossack Era in the history of Ukraine, the Ukrainian People's Republic, declaration of Ukraine's independence, Famine-Genocide, and the place and role of Ukraine's international specialization as part of the USSR, as a series of articles.