

Вищий навчальний заклад
«Університет економіки та права «КРОК»

ПРАВНИЧИЙ ВІСНИК УНІВЕРСИТЕТУ «КРОК»

Випуск чотирнадцятий

*За матеріалами Третьої міжнародної
науково-практичної конференції
«Виклики та потреби бізнесу XXI століття»*

Київ — 2012

П 68 Правничий вісник Університету «КРОК» / Вищий навчальний заклад
«Університет економіки та права «КРОК». — Вип. 14. — К., 2012. — 137 с.

Чотирнадцятий випуск збірника містить статті науковців Університету економіки та права «КРОК», а також інших вищих навчальних закладів і науково-дослідних установ України. Збірник підготовлений за матеріалами Третьої міжнародної науково-практичної конференції «Виклики та потреби бізнесу XXI століття»

Розраховано на науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, аспірантів, магістрів, фахівців-практиків у галузях теорії та історії держави і права, конституційного, адміністративного, цивільного, цивільного процесуального, кримінального, кримінально-процесуального, господарського, фінансового, міжнародного права, а також у галузях юридичної, організаційної та економічної психології.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Університету економіки та права «КРОК»
(протокол № 2 від 22.11.2012 р.)*

Головний редактор: Сідак В.С., доктор історичних наук, кандидат юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України (відділення психології і дефектології), Заслужений діяч науки і техніки України.

Члени редколегії: *Юридичні науки:*

Копиленко О.Л., доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАН України, академік Академії правових наук України;

Костицький М.В., доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Академії педагогічних наук України, академік Академії правових наук України;

Козенюк В.О., доктор юридичних наук, старший науковий співробітник;

Тимошенко В.А., доктор юридичних наук, професор;

Шумило М.Є., доктор юридичних наук, професор;

Стрельбицький М.П., доктор юридичних наук, професор;

Гіжевський В.К., кандидат юридичних наук, професор;

Кравченко В.В., кандидат юридичних наук, доцент;

Боровенко В.М., кандидат юридичних наук, доцент;

Коваленко О.І., кандидат юридичних наук, доцент;

Янчук О.Ю., кандидат юридичних наук, доцент.

Психологічні науки:

Карамушка Л.М., доктор психологічних наук, професор;

Коваленко А.Б., доктор психологічних наук, професор;

Ложкін Г.В., доктор психологічних наук, професор;

Матеюк О.А., доктор психологічних наук, професор;

Філіппов М.М., доктор біологічних наук, професор;

Петрова І.Л., доктор економічних наук, професор;

Рокоча В.В., доктор економічних наук, професор;

Сафін О.Д., доктор психологічних наук, професор;

Марков С.Л., кандидат психологічних наук, доцент;

Сингаївська І.В., кандидат психологічних наук, доцент.

Адреса редакції: Вищий навчальний заклад
«Університет економіки та права «КРОК»
03113, місто Київ, вулиця Лагерна, 30-32
тел.: /044/ 455-57-57, 450-14-54
тел./факс: /044/ 456-84-28, 455-69-81
www.krok.edu.ua

Свідectво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія KB № П237-П7Р від 19.05.2006 р.

Збірник наукових праць «Правничий вісник Університету «КРОК» внесено до переліку фахових видань України (Бюлетень ВАК України. — 2010. — № 3. — С. 11.)

Зміст

Розділ 1. ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА; ІСТОРІЯ ПОЛІТИЧНИХ ТА ПРАВОВИХ УЧЕНЬ. КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО; МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО. ФІЛОСОФІЯ ПРАВА 4

Б.В. Бернадський

Національно-економічна безпека країни
та роль у ній органів державної безпеки..... 4

Л.І. Баликіна

Необхідність законодавчого закріплення представ-
ницького характеру парламенту України як однієї
з передумов становлення парламентаризму..... 10

Розділ 2. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС; СІМЕЙНЕ ПРАВО; МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО. МІЖНАРОДНЕ ПРАВО. ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО, ГОСПОДАРСЬКО- ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО 14

О.В. Двірська

Медіація — інструмент досудового врегулювання
господарських спорів..... 14

Д.В. Карпенко

Система суб'єктів прав на базу
персональних даних..... 19

І.В. Погодина

Экономическая безопасность как составной
элемент национальной безопасности государств
в условиях Таможенного союза..... 25

Ю.О. Пундор

Розвиток і впровадження категорії «господарська
правосуб'єктність» як засіб вирішення сучасних
проблем господарського правозастосування 30

В.А. Січевлюк

Особливості правового регулювання суспільного
споживання об'єктів права інтелектуальної
власності 34

Розділ 3. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. АДМІНІСТРА- ТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; ФІНАНСОВЕ ПРАВО; ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО. ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО; АГРАРНЕ ПРАВО; ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО; ПРИРОДОРЕСУРСНЕ ПРАВО 39

М.Л. Бєлкін

Європейський суд з прав людини про порушення
державою прав платників податків 39

В.М. Миронюк

Стратегія охорони земель у ЄС
(економіко-правовий аспект) 44

Розділ 4. КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА КРИМІНО- ЛОГІЯ; КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО. КРИМІНАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ТА КРИМІНАЛІСТИ- КА; СУДОВА ЕКСПЕРТИЗА; ОПЕРАТИВНО- РОЗШУКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ..... 49

В.М. Боровенко, О.О. Сагаль

Міжнародно-правові підстави чинності
Кримінального кодексу України в просторі..... 49

О.В. Мазур

Кримінально-правові аспекти протидії наркоманії 55

І.В. Тарасова

Новації Кримінального процесуального кодексу
України 2012 року в застосуванні
запобіжних заходів 59

О.В. Тихонова

Генеza кримінально-правової охорони
фінансової безпеки держави 63

Т.Ю. Ткачук

Актуальні питання взаємодії організацій,
що здійснюють приватну охоронну діяльність,
із правоохоронними органами України 68

Розділ 5. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ 73

Л.М. Карамушка, О.А. Філь, П.П. Блешмудт

Технологія підготовки персоналу банківських
структур до роботи в команді 73

Т.В. Дектярьова

Психологічна безпека вищих навчальних закладів:
формування понять 83

О.С. Дронова

Психологічні особливості пошуку та підбору
персоналу 88

Н.С. Коновчук

Основні причини та профілактика професійного
вигорання у менеджерів..... 91

Н.Ю. Кузьміна, П.М. Андруховець

Використання інтерактивних методів навчання
в процесі підготовки студентів до діяльності
в бізнес-середовищі 96

М.С. Кутас

Лідерство як фактор успішності керівника проекту 101

С.Л. Марков

Основні механізми та прийоми творчого
ділового спілкування..... 107

Н.О. Омельченко

Психологічні фактори формування управлінської
компетентності за допомогою коучингу..... 115

І.В. Сингаївська

Особливості підготовки магістрів за спеціалізацією
«Бізнес-психологія» магістратури «Бізнес-
адміністрування» в Університеті «КРОК» 120

В.Є. Шевченко

Кадрова безпека підприємства:
організаційно-психологічні аспекти 124

А.В. Шулдик

Діагностика мотиваційного компонента
професіоналізму керівників загальноосвітніх
навчальних закладів..... 130

Розділ 1

Теорія та історія держави і права; історія політичних та правових учень. Конституційне право; муніципальне право. Філософія права

Національно-економічна безпека країни та роль у ній органів державної безпеки

Б.В. Бернадський
кандидат історичних
наук, доцент,
в.о. доцента кафедри
історії та теорії держави
і права,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті розглянуто окремі аспекти реалізації економічної політики держави, а також використання, роль і місце спецслужб у цьому процесі.

В статье рассмотрены отдельные аспекты реализации экономической политики государства, а также использование, роль и место спецслужб в этом процессе.

The article deals with some aspects of the implementation of economic policy, and the use of the role and place of the special services in the process.

Ключові слова: економічна безпека, транснаціональні корпорації, спецслужби, загрози.

Постановка проблеми

Органи держбезпеки є невід'ємною складовою частиною державно-бюрократичного апарату, і лише в цьому аспекті можна розглядати їхню роль у зовнішньоекономічній діяльності держави. У будь-якому державному утворенні вони відіграють підпорядковану роль і не проводять самостійної політики. Поряд із цим, спецслужби – органи держави, яким доручена охорона безпеки в найскладніших сферах життєдіяльності суспільства, а саме – у галузі влади та управління. Цим визначається їх роль і місце в системі органів державної влади.

Нині центр міжнародної (міжцивілізаційної) конкуренції змістився з військово-політичної (ідеологічної) сфери в економічну. В умовах прагнення світової спільноти обмежити використання в конкурентній боротьбі військових засобів проти своїх опонентів робиться ставка на розвідувально-підкривні акції в економічній і політичній сферах. Будь-яка держава схильна вкрай егоїстично захищати власні інтереси в процесі вирішення будь-яких міжнародних протиріч. Причому істотними факторами є не тільки економічна та військова могутність. У нинішній системі міжнародних відносин, окрім базової

вого економічного фактора, мають місце й інші прояви сили та могутності держави. Одним із цих чинників, що визначає місце держави у світовій політичній ієрархії, є рівень розвитку та потенціал її спецслужб, як одного з видів державної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Із масиву досліджень, присвячених цій проблематиці, варто виділити праці О.Г. Данільяна, О.П. Дзьобаня, М.І. Панова, О.Л. Лісовської, А.С. Шнипка, А.М. Кузьменка. Зрештою, обрана сфера дослідження може бути темою окремого дисертаційного дослідження.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Поряд із цим, за винятком статей А.М. Кузьменка, участь спецслужб у забезпеченні економічної безпеки держави та суспільства залишається недостатньо вивченою.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження національно-економічної безпеки країни та ролі в ній органів державної влади, а також окремих аспектів реалізації економічної політики держави і використання, ролі та місця спецслужб у цьому процесі.

Виклад основного матеріалу дослідження

Процеси глобалізації, що відкривають кордони для вільного переміщення людей, капіталів, товарів, різко збільшують кількість суб'єктів, здатних справити негативний вплив на безпеку соціуму та держави. Це неодмінно призводить до зростання ролі та чисельності спецслужб у житті як пересічних громадян, так і представників упливових соціальних груп.

Говорячи про державну безпеку та роль спецслужб у її захисті в будь-якій сфері, у тому числі й економічній, не можна оминути того факту, що в умовах глобалізації національна безпека будь-якої держави є складовою міжнародної економічної безпеки. Діяльність спецслужб у цій сфері пов'язана з необхідністю забезпечення економічного суверенітету держав на сві-

товій арені за допомогою використання різноманітних форм і методів і з метою забезпечення їхньої стабільності, незважаючи на економічний тиск, якого вони зазнають ззовні або зсередини.

Виконуючи важливу роль у здійсненні зовнішньоекономічної діяльності держави, спецслужби виконують завдання як сприяння державі у проведенні її акцій за кордоном, так і, одночасно, захисту її інтересів від посягань конкурентів на своїй території. Першочерговою загрозою в цьому сенсі можна вважати заволодіння державною таємницею, що розглядається іншими державами як необхідна передумова для отримання правильних розвідувальних оцінок і прогнозів щодо питань про державу, які їх цікавлять.

Якщо економічна розвідка – це збір економічної інформації спецслужбами держави для забезпечення національних економічних інтересів, то економічна контррозвідка – діяльність спецслужб, спрямована на протидію збору економічної інформації. Ми не розглядатимемо проблеми захисту комерційної таємниці та секретів виробництва, зважаючи на те, що ці питання досить докладно висвітлені професором І.І. Дахном у посібнику «Регулювання зовнішньоекономічної діяльності: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів» [15].

Економічна інформація, зібрана спецслужбами, особливо таємна, не призначається для використання приватними особами, але на практиці цього дотримуються не завжди. Так, у 90-ті рр. ХХ ст. в США поширилася практика підготовки ЦРУ та АНБ так званих попереджень про небезпеку, що загрожує американським компаніям внаслідок промислового шпигунства, яке здійснюється представниками іноземної держави або іноземної компанії за прямої підтримки держави. Подібна діяльність американських спецслужб обмежує доступ іноземних компаній на ринки США і, відтак, може розглядатися як контрмаркетингова. У свою чергу, приватні компанії інформаційно збагачують урядові установи.

Іншим аспектом контррозвідального захисту економіки є сприяння урядовим колам у здійсненні ними тих чи інших економічних реформ.

Реальність полягає в тому, що будь-яка чітка програма, що реалізується владною політичною командою, обов'язково є збитковою, а інколи – смертельно небезпечною для чийось фінансових інтересів. Це підштовхує приречених до радикальних дій. Так, жорсткий економічний курс, що здійснюється в інтересах національного бізнесу, неодмінно зумовить реакцію крупного міжнародного капіталу. Класичним прикладом такої конфронтації є доля Глави Кубинської держави та лідера революції Фіделя Кастро. Ті ж політики, які безумовно орієнтуються на процеси глобалізації світової економіки на шкоду національним інтересам, ризикують не менше. Їх неодмінно спробують усунути патріотично налаштовані співвітчизники. Таким чином, змушені констатувати, що, попри все і незалежно від політичного режиму неодмінною складовою діяльності спецслужб держави є і політичний розшук, який невіддільно пов'язаний як із політичною, так і з економічною сферами.

Ефективне функціонування національної економіки можливе за створення системи забезпечення економічної безпеки, належний рівень якої досягається здійсненням єдиної державної політики, підкріпленої системою скоординованих заходів, адекватних внутрішнім і зовнішнім загрозам. Без такої політики неможливо домогтися виходу з кризи, стабілізувати економічну ситуацію, скажімо, в Україні, створити ефективні механізми соціального захисту населення.

У цьому аспекті варто згадати про зростаючу роль транснаціональних корпорацій у сучасному світі, що також становить певну загрозу державній безпеці. Тріумфальна хода ТНК, особливо в останню третину ХХ ст., обумовлює необхідність захисту національного ринку та протидії (у межах можливого і розумного) агресивному натискові міжнародного маркетингу з використанням арсеналу як

економічної розвідки, так і економічного шпигунства.

Аксіоматичним є те, що проблеми економічної безпеки завжди були й будуть складовою практичної діяльності державних органів, однак зміна зовнішньоекономічних пріоритетів України, пов'язаних з інтеграційними процесами та глобалізацією економіки, супроводжується, зокрема, дедалі більшою відкритістю внутрішнього ринку, а також посиленням впливу зовнішніх факторів на розвиток національного господарства, у тому числі й негативних, що можуть за певних умов призвести до великих економічних втрат. З іншого боку, досить складною залишається внутрішня економічна ситуація, обумовлена процесами реформування національної економіки.

Принципово важливим напрямом діяльності органів СБУ є їх введення до загальнодержавної системи забезпечення економічної безпеки держави. Ця діяльність пов'язана із загальними завданнями забезпечення найбільш важливих економічних інтересів держави та суспільства, безпеки основ економічного потенціалу країни, виявленням і попередженням загроз вітчизняній економіці. Вона обумовлює наявність у розпорядженні СБУ спеціальних сил і засобів, що дають змогу виявляти приховані устремління, спрямовані на завдання значних збитків національній економіці.

На відміну від інших суб'єктів забезпечення економічної безпеки, спеціальна служба одночасно є засобом виявлення та попередження прихованих загроз, що набуває виняткової важливості з огляду на значне їх зростання. Це пов'язано, насамперед, із розширенням торговельно-економічних і науково-технічних зв'язків, що саме по собі є досить позитивним явищем. Однак, ці процеси супроводжуються спробами активізувати проникнення до інформації економічного та науково-технологічного характеру з обмеженим доступом, створенням нових позицій (у тому числі через реєстрацію спеціальних фірм прикриття для іноземних розвідок), залучення до діяльності на користь розвідок іно-

земних держав вітчизняних підприємств різної форми власності, нав'язування застарілих технологій тощо.

Контррозвідувальний захист економіки на сучасному етапі вимагає від спецслужб не стільки припинення витоку захищуваної інформації, скільки контролю за її поширенням у світлі загроз державній безпеці. Інколи керівництво відповідних органів навіть санкціонує розголошення інформації з обмеженим доступом з метою уникнення більш серйозних ускладнень для держави на міжнародній арені, як це було у випадку з міжнародною інспекцією ВАТ «Барва». Такі інспекції в Україні відбуваються систематично, особливо в ході реалізації верифікаційних програм. Фахівці неодноразово звертали увагу, що подібні перевірки можна використати для економічного шпигунства.

Відповідно до напрямів державних стратегічних завдань розвитку економіки нашої країни, пріоритетними є: інтеграція до Європейського Союзу, зростання ролі України в СОТ, підвищення конкурентоспроможності національної економіки, адаптація законодавства до стандартів і вимог ЄС. Зазначимо, що однією з найбільших загроз для вітчизняного АПК є надзвичайно низький рівень внутрішньої підтримки аграрного сектору, який СОТ вимагає задекларувати в Україні. В умовах ринкової економіки життєздатність сільськогосподарських підприємств, ефективність аграрного виробництва та рівень продовольчої безпеки значною мірою зумовлені державним регулюванням.

З останнім нерозривно пов'язаний стан продовольчої безпеки держави – тобто такий стан розвитку національного агропромислового комплексу, який дає можливість забезпечувати задоволення потреб суспільства у високоякісних продуктах харчування вітчизняного виробництва та зберігати або швидко оновлювати виробництво продуктів харчування в умовах припинення зовнішнього постачання або надзвичайних ситуацій внутрішнього характеру. Тому метою продовольчої безпеки є створення, підтримання та належне використання державних резервів сіль-

ськогосподарської продукції відповідно до існуючих потреб. Спецслужби, у свою чергу, повинні завчасно інформувати уряд про можливі загрози державі в цій сфері, та вживати адекватних заходів щодо їх попередження та нейтралізації. Стаття 7 Закону України «Про основи національної безпеки України» визначає, що до загроз в економічній сфері належать: критична залежність національної економіки від кон'юнктури зовнішніх ринків, низькі темпи розширення внутрішнього ринку, нераціональна структура експорту з переважно сировинним характером і низькою питомою вагою продукції з високою часткою доданої вартості, критичний стан із продовольчим забезпеченням населення. Загрозами внутрішній безпеці є катастрофічний стан виробничого та науково-технічного потенціалу, зокрема в аграрному секторі економіки.

Стан продовольчої безпеки оцінюється за трьома параметрами: рівень споживання населенням основних видів харчових продуктів, обсяг власного виробництва та сальдо зовнішньоторговельного балансу продовольства. Унаслідок вступу України до СОТ послабилися позиції національних товаровиробників на внутрішньому сільськогосподарському ринку (передусім дрібнотоварних аграрних виробників – малий і середній аграрний бізнес). Позитивним є теоретичний доступ вітчизняних товаровиробників до світових ринків. Практичного значення він може набути за правильно побудованої зовнішньополітичної інформаційної стратегії держави, основна роль у якій традиційно відводиться МЗС і спецслужбам.

Вступивши до СОТ, Україна взяла на себе зобов'язання дотримуватися принципів і рішень цієї міжнародної організації. Виробництво й торгівля сільськогосподарськими і продовольчими товарами регулюється в СОТ Угодою про сільське господарство [18] й Угодою про застосування санітарних та фітосанітарних заходів [19] 1994 року. Країни, які приєднуються до цієї організації, беруть на себе певні зобов'язання у сфері аграрної політики: державна підтримка сільського гос-

подарства, доступ на ринок сільськогосподарських товарів, санітарні та фітосанітарні заходи, експортна конкуренція в сільськогосподарській торгівлі.

Аналіз переваг і ризиків для сільського господарства від участі в СОТ дає змогу визначити напрями державної аграрної політики: сприяння експорту з метою розширення зовнішніх ринків збуту вітчизняної продукції; ефективне державне регулювання аграрних ринків; підвищення конкурентоспроможності національних товаровиробників; реформування системи державної підтримки сільського господарства з метою запровадження більш ефективних механізмів діяльності аграрного сектору економіки. Основні загрози продовольчій безпеці України формуються за рахунок внутрішніх чинників. Водночас, останнім часом посилюється актуальність зовнішніх загроз, зокрема дискримінаційного впливу інших держав на вітчизняний агропромисловий ринок.

Відповідно до цього, ведеться оперативне супроводження програм економічних реформ, залучення в Україну новітніх технологій, розв'язання проблем постачання енергоносіїв. Значні зусилля спрямовуються на виявлення та нейтралізацію негативних процесів у фінансово-кредитній і бюджетній сферах: розкрадання іноземних кредитів та інвестицій, наданих міжнародними фінансовими організаціями під державні гарантії; нецільове використання бюджетних коштів; різноманітні схеми ухилення від сплати податків; численні шахрайські оборудки з використанням банківської системи.

Список використаних джерел

1. Барановский И. Американские «жучки» / И. Барановский // Московские новости. – 1992. – № 34.
2. Даллес Аллен. Искусство разведки: Пер с англ. с сокращениями. – М. : Международные отношения-МП Улисс, 1992. – 287 с.
3. Данільян О.Г. Національна безпека України : структура та напрями реалізації / О.Г. Данільян, О.П. Дзьобань, М.І. Панов. – Харків : Фоліо, 2002. – 285 с.
4. Дундуков М.Ю. Разведка в государственном механизме США / М.Ю. Дундуков. – М. : Кучково поле, 2008. – 448 с.
5. Економіка знань : виклики глобалізації та Україна / Під заг. ред. А.П. Гальчинського, С.В. Львовичкіна, В.П. Семиноженка. – К. : НІСД, 2004. – 261 с.
6. Лашкул В. Электронные мошенники в России / В. Лашкул // Новости разведки и контрразведки. – 1997. – № 5.

Рішуче припиняються також спроби іноземних фірм втягнути українські підприємства в сумнівні операції, що можуть завдати великих фінансових збитків. Так, не справдилися «далекосяжні» плани однієї з іноземних фірм, що пропонувала довгострокові кредити Рівненському міськвиконкому й одному з підприємств під 5% річних і заставу комунального майна та виробничих фондів. Фахівці СБУ встановили неплатоспроможність інвестора й сумнівність походження коштів, запобігли можливим збиткам на 180 млн. доларів.

Один із популярних різновидів кримінальної діяльності – протиправні зовнішньоекономічні операції. Зокрема, вивезення капіталів, незаконний видобуток корисних копалин тощо. Не залишаються поза увагою оборонно-промисловий і транспортний комплекси держави.

Служба безпеки України виявляє передумови виникнення надзвичайних ситуацій, небезпечних в екологічному плані. Завдяки своєчасному втручанням контролери було прийнято рішення тримати під арештом іноземне судно, вимагаючи, щоб винні в забрудненні Чорного моря відшкодували визначену штрафними санкціями суму – понад 2 млн. грн. чужинці мусили сплатити.

Висновки

Таким чином, спецслужби залишаються важливою складовою діяльності держави в зовнішньоекономічній сфері. Разом із тим, зважаючи на наступні зміни у чинному законодавстві України, їх місце в правовому полі у сфері економіки потребуватиме істотного коригування.

7. Кузьменко А. Інформаційно-психологічна війна ТНК проти держави : політико-правовий і безпекознавчий аспекти статусу «суверена» – генерального суб'єкта міжнародного публічного права / А. Кузьменко // Юридичний журнал. – 2009. – №2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://justinian.com.ua/article.php?id=3136>
8. Кузьменко А. Розвідувальна діяльність як явище сучасних міжнародних відносин / А. Кузьменко // Юридичний журнал. – 2006. – №2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2136>
9. Лісовська О.Л. Економічна політика і економічна безпека України : Навчальний посібник / О.Л. Лісовська. – К. : Вид-во НА СБ України, 2003. – 183 с.
10. Министр обороны или агент // Новости разведки и контрразведки. – 1996. – № 24.
11. Мороз Віктор. Національна безпека України – безпека людини / Віктор Мороз. – К. : Екслібрис, 1994. – 62 с.
12. На сторожі незалежності держави. 10 років Службі безпеки України. – К., 2002. – 168 с.
13. Національна безпека України 1994-1996 рр. : наукова доповідь НІС / Редколегія : О.Ф. Белов та ін. – К. : НІСД, 1997. – 197 с.
14. Пузиков В.Б. Экономическая безопасность. Методология анализа и основные направления обеспечения органами государственной безопасности / В.Б. Пузиков. – Минск : ИНБ РБ, 2001. – 435 с.
15. Регулювання зовнішньоекономічної діяльності : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / І.І. Дахно, В.М. Барановська, Ю.А. Бовтрук та ін ; За ред. І.І. Дахна. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 472 с.
16. Шаваев А.Г. Галерея шпионажа / А.Г. Шаваев. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 428 с.
17. Шныпко А.С. Экономические войны : истоки, формы, цели, проблемы, перспективы / А.С. Шныпко. – К. : Генеза, 2007.
18. Угода про сільське господарство від 15 квітня 1994 р. // Офіційний вісник України. – 2010. – № 84. – С. 313. – Ст. 2989.
19. Угода про застосування санітарних та фітосанітарних заходів від 15 квітня 1994 р. // Офіційний вісник України. – 2010. – № 84. – С. 330. – Ст. 2989.

Необхідність законодавчого закріплення представницького характеру парламенту України як однієї з передумов становлення парламентаризму

Л.І. Баликіна

асистент кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті наголошується на особливостях парламентарної форми правління та важливості серед них принципу представництва народу, відсутності в Конституції України закріпленого представницького характеру Верховної Ради України, необхідності внесення змін до статті 75 відповідно до наведених аргументів.

В статье отмечены особенности парламентарной формы правления и важность среди них принципа представительства народа, отсутствие в Конституции Украины закрепленного представительного характера Верховной Рады Украины, необходимость внесения изменений в статью 75 согласно приведенным аргументам.

The article points out features of a parliamentary system and the importance of the principle of representation of the people. Emphasizes the absence in the Constitution of codify of representative character of the Verkhovna Rada of Ukraine, and the need to amend Article 75 of the Constitution of Ukraine, according to the arguments.

Ключові слова: парламентаризм, Верховна Рада України, представницький характер парламенту.

Постановка проблеми

Однією з головних особливостей парламентської системи є її тісний зв'язок із принципом народного представництва, що реалізовується через репрезентативний і структурований парламент. Перший крок до представництва більшого кола прав та інтересів громадян у Верховній Раді України було зроблено: прийнято змішану виборчу систему, що дає можливість висувати за мажоритарною системою свої кандидатури позапартійним кандидатам і бути обраними до парламенту. Наступний крок – це законодавче закріплення в Конституції України представницького характеру вищого органу законодавчої влади. Взаємозалежність формування демократичної держави, законодавче закріплення принципу представництва народу та становлення парламентаризму, є прямою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дискусія серед вітчизняних політиків

і вчених стосовно доцільності внесення змін до ст. 75 Конституції України [1] триває досі. У цій статті наведено погляди науковців: В. Журавського, Л. Кривенко, В. Опришка, М. Теплюка та В. Шаповала.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

З приводу необхідності нормативно-правового закріплення представницького характеру Верховної Ради України опубліковано низку наукових статей, але нагальні проблеми сьогодення, виклики глобалізації формують нові завдання, що зумовлюють відповідно новий підхід до вирішення цього питання.

Формулювання цілей статті

Мета статті – зазначення основних особливостей принципу представництва народу та важливості визнання цієї ролі для українського парламенту шляхом закріплення її в конституції країни.

Виклад основного матеріалу дослідження

Досліджуючи інститут парламентаризму та підкреслюючи необхідність становлення його на теренах України вітчизняними та зарубіжними вченими, виокремлюється представницький характер парламенту в політичній організації держави. Обраний курс нашої незалежної країни – побудова демократичної держави, засвідчує, що «виразом представницької демократії є парламент – загальнонаціональний представницький орган влади, який здійснює свою діяльність на постійній основі й має за «титову» функцію законотворення, – аналізує відомий вітчизняний учений В. Шаповал. – Його функціонування є належним лише за умов демократичного політичного режиму. З існуванням такого режиму пов'язане явище парламентаризму, котре засвідчує організацію державного владарювання, для якої характерне визначення провідної або особливої й істотної ролі парламенту» [2]. Посилаючись на думку цього дослідника, підкреслимо важливу роль парламенту в процесі побудови правової, демократичної держави, та саме формування загальнонаціонального «представницького» органу влади. Діюча Верховна Рада України є представницьким органом народу, що впливає з системи виборів народних депутатів, із власне найменування представників «народними депутатами» та принципів діяльності. Однак, виникає логічне питання, чому в Конституції України представницький характер українського парламенту не закріплений. Звертаючись до досвіду країн-сусідів, наголосимо, що в конституціях Російської Федерації та Республіки Білорусь цю особливу роль, притаманну саме парламенту, закріплено. Також, у основних законах таких демократичних країн, як: Франція, Сполучені Штати Америки, Велика Британія – у некодифікованій конституції, Акті про парламенти (1911 р.) закріплено принцип народного представництва, на якому повинна бути «заснована» друга палата [3].

Незважаючи на вищенаведене, доцільно погодитися з тезою відомого юриста

В. Журавського, який, ретельно аналізуючи теоретико-правові аспекти розвитку парламентаризму в Україні на сучасному етапі, пише, що, «говорячи про представницький характер парламенту, слід застерегти від визначення парламенту як єдиного представницького органу» [4, с. 86]. Ця теза є справедливою лише в тому разі, якщо в державі існує один загальнонаціональний орган державної влади, який формується безпосередньо народом [5, с. 87]. Однак, згідно з ч. 1 ст. 103 чинної Конституції України, крім парламенту (Верховної Ради України), шляхом загальнонаціональних виборів формується й інститут глави держави.

До відсутності в Основному законі такого положення, як представницька характеристика парламенту в статті 75, учені відносяться по-різному. Зокрема, на думку В. Опришка [6, с. 55; 7, с. 67], розширення змісту цієї статті повністю відповідає положенню глави другої Декларації про державний суверенітет України 1990 р., де зазначено, що від імені всього народу може виступати лише Верховна Рада України [8]. Цю пропозицію щодо внесення змін до ст. 75 Конституції України підтримує і М. Теплюк, який прямо пов'язує розвиток представницьких аспектів у діяльності парламенту з розвитком принципів демократичної та правової держави і побудовою громадянського суспільства [9, с. 255]. Необхідність доповнення вказаної статті положенням, що Верховна Рада України є єдиним представницьким органом народу, доводить такий визнаний у нашій країні фахівець у галузі парламентського та конституційного права, як Л. Кривенко. Свою позицію вона аргументує тим, що президент є представником не народу, а держави, тому немає підстав для припущення можливості існування двох органів народного представництва (що є небезпечним і шкідливим, оскільки спричиняє виникнення феномена так званого «представницького дуалізму») [10, с. 15-17].

Однак, В. Шаповал висловлює прямо протилежну точку зору щодо внесення змін до ст. 75. На його думку, формулю-

вання, застосоване в Конституції України, є оптимальним як з теоретичної, так і з формально-юридичної точки зору. Адже, по-перше, зміст конституції не дає підстав вважати парламент єдиним представницьким органом народу, а отже, формула, у якій відображається законодавча функція парламенту, не може бути екстрапольована на представницьку функцію, тобто визначення «єдиним представницьким органом державної влади є парламент» – не коректне з точки зору сформованої в Україні системи державної влади. По-друге, як доводить цей автор, не зовсім вдалим є визначення парламенту як «вищого представницького органу», оскільки в цьому разі створюється система «вищих» і «нижчих» органів народного представництва, що відтворює колишню радянську представницьку систему з її субординаційно-ієрархізованим характером. І, нарешті, по-третє, як зазначає В. Шаповал, виборне політичне представ-

ництво пов'язане не з самим парламентом як органом державної влади, а з народними депутатами. Таким чином, представництво парламенту є опосередкованим, і в його основу покладено мандат (мандати) депутатів [11, с. 15].

Висновки

Отже, дискусії з приводу зміни, доповнення ст. 75 Конституції України тривають і точок зору є багато. Доцільно зазначити, що в інших державах на найвищому законодавчому (конституційному) рівні визначається не лише законодавча функція парламенту, а й представницький характер цього органу державної влади. Автор статті вважає, що Україна може використати досвід демократичних країн зі сталою політичною формою управління – парламентаризмом, урахувуючи ментальні та політичні українські особливості, та піднятися на щабель вище в демократичному розвитку.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Шаповал В. Від «богословської бесіди монархів» до «національних зборів» / В. Шаповал // «Віче». – 2006. – № 12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/241/>. – Назва з екрану.
3. Constitution of UK in Russian. Конституционные акты Великобритании [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/uk/uk-----r.htm. – Назва з екрану.
4. Журавський В.С. Український парламентаризм на сучасному етапі : Теоретико-правовий аспект / В.С. Журавський. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. – 248 с.
5. Журавський В.С. Парламент України в системі органів державної влади / В.С. Журавський // Парламентська реформа : теорія та практика. – К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 2001. – Вип. 6. – С. 86-96.
6. Опришко В.Ф. Проблеми парламентського реформування як складової державно-правової реформи в Україні / В.Ф. Опришко // Парламентська реформа : Теорія та практика. – К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 2001. – Вип. 6. – С. 50-74.
7. Опришко В.Ф. Актуальні проблеми парламентської реформи / В.Ф. Опришко // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (26 червня 2001 р.). – К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 2001. – С. 64-80.
8. Декларація «Про державний суверенітет України» від 16 липня 1990 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1990 р. – № 31. – Ст. 429.
9. Теплюк М.О. Парламент України: Деякі питання вдосконалення конституційного статусу / М.О. Теплюк // Парламентська реформа : Теорія та практика. – К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 2001. – Вип. 6. – С. 250-265.

10. *Кривенко Л.Т.* Верховна Рада України / Л.Т. Кривенко. – К. : Ін Юре, 1997. – 170 с.

11. *Шаповал В.М.* Парламентаризм і законодавчий процес в Україні : навч. посібник / В.М. Шаповал [та ін.] ; Українська академія держ. управління при Президенті України. – К. : УАДУ, 2000. – 216 с.

Розділ 2

Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право. Міжнародне право. Господарське право, господарсько-процесуальне право

Медіація – інструмент досудового врегулювання господарських спорів

О.В. Двірська
асистент кафедри
цивільно-правових
дисциплін,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті розглянуто проблеми правового забезпечення та регламентації медіації в Україні. Досліджено норми міжнародного права, що регулюють правову регламентацію медіації. Окремлено основні проблеми інституту медіації в Україні.

В статье рассмотрены проблемы правового обеспечения и регламентации медиации в Украине. Исследованы нормы международного права, регулирующие правовую регламентацию медиации. Очерчены основные проблемы института медиации в Украине.

The basic problems of the legal providing and regulation of mediation in Ukraine are considered in the article. The norm of international law on mediation also were analyzed in this research. The basic problems of institute of mediation in Ukraine were outlined.

Ключові слова: медіація, досудове вирішення спорів, посередництво.

Постановка проблеми

Актуальність проблематики інституту медіації як позасудового альтернативного механізму захисту господарських спорів обґрунтовується наявністю значної кількості переваг, порівняно з механізмом судового захисту. Беручи до уваги загострення господарських спорів між учасникам господарських відносин, необхід-

ність їх оперативного та конструктивного вирішення, варто приділяти більше уваги альтернативним механізмам захисту господарських спорів. Медіація в господарських спорах є останньою можливістю сторін повернутися до конструктивних перемовин, узгодити спірні питання з тим, щоб забезпечити подальшу співпрацю та уникнути небажаних наслідків для обох

сторін. Україна не має досвіду проведення медіаційних процесів. Це значною мірою пов'язано з тим, що в її процесуальному законодавстві відсутні норми, які сприяли б розвитку судового посередництва. На відміну від України, Господарський кодекс Білорусі містить низку норм, що регулюють питання посередництва. А в Росії працює робоча група зі створення закону про медіацію. Досвід зарубіжних країн свідчить, що правові системи деяких держав передбачають право судді на пропозицію сторонам спробувати вирішити конфлікт за допомогою медіації і лише після цього, якщо залишиться необхідність, розглядати спір у суді. Отже, слід розвивати інфраструктуру інституту посередництва, урахувуючи правила, що склалися в діловому обороті. До того ж, в Україні необхідно підготувати бізнес-середовище, підприємців для розвитку такого способу врегулювання судових спорів. Адже власне природа економічних відносин змушує шукати ефективні механізми розв'язання суперечок. Про це свідчить автономізація державою судового розгляду господарських спорів, формування інституту судочинства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблемами альтернативного вирішення спорів займалися такі науковці, як: Г. Аболонін, В. Грибанов, Н. Кузнєцова, А. Пилипенко, Ю. Притика, Д. Проценко, Ю. Тихомиров та інші.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Ознайомлення з сучасними науковими публікаціями дає змогу зробити висновок, що низка питань становлення, організації та функціонування інституту медіації в нашій країні ще не висвітлені належним чином.

Зокрема, проблемними залишаються питання визначення правових засад упровадження та проведення позасудової процедури врегулювання конфліктів за взаємною згодою сторін конфлікту – медіації та за участю посередника – медіатора, принципи та порядок проведення медіації, а

також правовий статус медіатора. На сьогодні за відсутності правової регламентації процедури медіації можлива наявність хибної практики.

Необхідність прийняття закону про медіацію обумовлена кількома обставинами. Зокрема, це імплементація стандартів Європейського Союзу, що стосуються альтернативного розв'язання спорів і втілені в Директиві 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради з певних аспектів медіації у цивільних та комерційних справах, а також у відповідних рекомендаціях (Rec (98)1, Rec (99)19, Rec (2001)19, Rec (2002)10) та керівних принципах Ради Європи.

Формулювання цілей статті

Метою статті є аналіз сучасного стану та висвітлення пропозицій щодо законодавчого забезпечення інституту медіації.

Виклад основного матеріалу дослідження

Україна перебуває лише на етапі формування вітчизняної моделі відновного правосуддя, варто зазначити, що ідея запровадження інституту примирення (медіації) у вітчизняній системі права підтримується широким колом спеціалістів. Таке зацікавлення відповідає прагненню країни до гармонізації національного законодавства із законодавством Європейського Союзу, у якому примирній процедурі приділено значну увагу.

Науковці по-різному розуміють термін «медіація», так, наприклад, С.Ф. Задорожня визначає медіацію як метод мирного вирішення спорів за допомогою незалежної третьої особи або установи, що використовується сторонами [4].

На думку Г.В. Єрьоменко, медіація – це процес переговорів, коли до вирішення спірного питання залучається нейтральна третя сторона – медіатор (посередник), яка веде цей переговорний процес, вислуховує аргументацію сторін щодо суті спору й активно допомагає сторонам зрозуміти свої інтереси, оцінити можливість компромісів і самостійно прийняти рішення, що задовольнить усіх учасників переговорів. Тобто, медіація – це один із так

званих альтернативних (позасудових) способів урегулювання спорів, ефективність якого є дуже високою [6].

Інші науковці стверджують, що медіація – це техніка ведення переговорів за допомогою третьої нейтральної сторони, і вона може застосовуватися для вирішення будь-яких спорів чи конфліктів: господарських, цивільних, сімейних, кримінальних і міждержавних [5].

Сам термін «медіація» походить від латинського *mediare*, що дослівно означає «посередництво».

Основною ідеєю медіації є концепція відновного правосуддя, що передусім спирається на компенсаційне спокутування заподіяної шкоди, яке слід розуміти як альтернативу сьогодиншній ідеї правосуддя.

В основу медіації покладено такі принципи:

- добровільність;
- конфіденційність;
- щирість намірів щодо вирішення конфлікту;
- неупередженість посередника;
- правоздатність сторін;
- неформальність і гнучкість процедури медіації.

Перевагами медіації є:

- економія часу;
- зниження вартості процесу вирішення спору;
- можливість впливати на результат;
- конфіденційність процедури;
- можливість збереження або відновлення ділових взаємин із партнерами;
- можливість запобігти виникненню подібних конфліктів у майбутньому;
- гарантія виконання рішення (у разі успішної медіації).

Головними принципами, що становлять основу посередництва (медіації), є нейтральність посередника та самовизначення сторін: сторони самостійно мають повинні знайти взаємоприйнятний варіант вирішення конфлікту або суперечки. Цим роль медіатора відрізняється від ролі нейтрального судді, зобов'язаного винести рішення, що вирішить конфліктну ситуацію.

Ядром переговорного процесу є мирна зустріч учасників конфлікту в присутності ведучого (медіатора). Роль останнього в цьому процесі є дуже важливою. Неодмінною умовою проведення таких зустрічей є нейтральність медіатора. У переговорному процесі нейтральність тлумачиться у певний спосіб: медіатор безсторонній щодо конфліктуючих сторін; він працює як для однієї, так і для іншої сторони; медіатор повинен бути компетентним у питанні спору, а його знання повинні базуватися не тільки на внутрішніх переконаннях, а й на відповідному досвіді роботи. При цьому, медіатор не нав'язує власне бачення проблеми або свої рішення.

В Україні медіація є відомою здебільшого з теоретичної точки зору, проте на практиці не набула поширення, оскільки відсутня як законодавча база для запровадження цього інституту, так і необхідні кваліфіковані фахівці – медіатори.

Прообрази засобів альтернативного вирішення спорів, основою яких називають медіацію, існували у багатьох народів із прадавніх часів. Проте, у нинішньому вигляді медіація як структурований процес розпочинає свою історію в США приблизно з 1940-х рр., коли було створено Федеральну службу медіації та примирення (FMGS), яка мала врегулювати трудові спори. Розквіт засобів альтернативного вирішення спорів у США відбувся наприкінці 70-х рр. XX століття. Наступні десятиріччя ознаменувалися бурхливим розвитком різноманітних схем і процедур позасудового врегулювання спорів. І лише у 2003 р. було розроблено та прийнято Модельний закон США про медіацію, який закріпив те, що було напрацьовано й вивірено на практиці [7].

Шлях медіації в Україні є принципово іншим. Близько 20 років тому вона розвивалася здебільшого у кримінальних справах, адже міжнародні організації надавали підтримку цьому рухові, а відповідні статті Кримінального та Кримінально-процесуального кодексів допускали застосування медіації, хоча вона прямо й не згадана в них [7].

Проте, використовувати медіацію суб'єктам господарювання у 90-ті рр. ХХ ст. було не до снаги. Заданими «Дослідження питань розв'язання господарських спорів в Україні. Опитування українських підприємств про господарські спори», що проводилось у 2006 р. Міжнародною фінансовою корпорацією (підрозділ Групи Світового банку), кожне українське підприємство в середньому мало 4 спори протягом року і майже всі вони виникали стосовно контракту з важливим діловим партнером, із яким бажано працювати в майбутньому. Водночас 44% підприємств як метод вирішення спору з партнерами використовують розривання відносин. У тих випадках, коли ділові відносини припинялися, 59% компаній зазнавали фінансових збитків. У 30% цих випадків втрача відносин становила більше половини суми, що була предметом спору.

Дослідження 2006 р. показало, що «під час спору переговори без залучення третьої сторони використовували 77% усіх підприємств, 73% підприємств розв'язували спір за допомогою претензійного порядку і 67% – подали позов до господарського суду. Менш ніж 7% усіх спорів вирішуються через арбітраж – або в міжнародному арбітражному суді, або в третейському суді України. Жоден із респондентів не вказав медіацію як механізм розв'язання господарських спорів» [7].

Безумовно, зазначені результати дослідження не означають, що медіації в Україні немає зовсім, адже минуло 6 років із часу проведення дослідження, – однак усе одно результат є показовим.

Чинне українське законодавство вже заклало основи запровадження позасудового вирішення спорів, передбачивши можливість укладення мирової угоди в Цивільному процесуальному кодексі та Господарському процесуальному кодексі, законах «Про міжнародний комерційний арбітраж», «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» і навіть у Кримінальному та Кримінально-процесуальному кодексах, де передбачено примирення потерпілого та правопорушника в певних категоріях

справ. Крім цього, важливе значення мають такі закони України, як: «Про третейські суди» і «Про порядок вирішення трудових та колективних спорів». Однак, цих норм явно бракує для повноцінного розвитку альтернативних способів вирішення спорів.

В Україні була спроба легалізувати інститут медіації: у січні 2007 р. Міністерством юстиції на виконання пункту 20 Орієнтовного плану законопроектної роботи на 2007 рік на сайті було розміщено проект Закону України «Про медіацію (примирення)» [1]. Неодноразово вносилися на розгляд Верховної Ради України проекти Закону України «Про медіацію», зокрема № 8137 від 21 лютого 2011 р. [2], № 10301 від 5 квітня 2012 р. [3], але спроба легалізувати цей інститут успіхом не увінчалася.

При Києво-Могилянській бізнес школі у 2008 р. було створено Український центр медіації, також діють Український центр порозуміння, Одеська група медіації та інші. Ці організації займаються напрацюванням знань, підготовкою медіаторів. Провідних спеціалістів цих громадських утворень було залучено до розроблення проекту закону «Про медіацію», який забезпечить упровадження в Україні культури альтернативного вирішення спорів.

Існують думки, що альтернативою закону можуть бути внесення процесуальних норм у спеціальне законодавство. Проте, внесення окремих норм в окремі кодифіковані нормативно-правові акти не гарантуватиме єдності підходу до застосування медіації. Оскільки насамперед необхідна уніфікація основних понять і термінів, що створить необхідний стандарт їх використання в нормативних актах [8]. Окремий закон про медіацію – це можливість повною мірою встановити нормативну регламентацію всіх питань щодо застосування медіації.

Висновки

З огляду на успішний досвід країн Європи, США, а також пострадянського простору, зокрема Російської Федерації, Білорусі, який свідчить, по-перше, про ви-

соку ефективність медіації, засновану на заінтересованості обох сторін конфлікту добровільно виконати домовленості, досягнуті завдяки медіації, для збереження дружніх і стійких відносин; по-друге, можливість її застосування, як на досудовому етапі, так і під час судового розгляду; по-третє, те, що сторони засобами і методами, обраними медіатором, самостійно вирішують спір, убачається, що закріплення на законодавчому рівні такого інструменту вирішення спорів удосконалив механізм захисту прав і законних інтересів суб'єктів господарювання, а також підвищить їх правову культуру та право-

свідомість за рахунок більш активного залучення у процес розв'язання спорів.

Отже, для здійснення імплементації інституту медіації в Україні необхідно забезпечити певні умови: внести зміни до процесуальних нормативно-правових актів з метою усунення перешкод у проведенні медіації та прийняти спеціальний закон. Але при цьому необхідно стримувати надмірне та завчасне регулювання ще не повністю сформованої галузі, аби не зупинити й не обмежити її розвиток, зважити на недоліки попередніх законопроектів і прислухатися до думки громадськості.

Список використаних джерел

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження орієнтовного плану законопроектної роботи на 2007 рік» від 26 квітня 2007 р. № 239-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1095.1460.0>
2. Проект Закону України «Про медіацію» від 21 лютого 2011 р. № 8137 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=39689
3. Проект Закону України «Про медіацію» від 5 квітня 2012 р. № 10301 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=43034
4. Боброва О.М. Відновне правосуддя. Особливості впровадження процедури медіації : європейський досвід / О.М. Боброва, А.О. Горова, В.В. Землянська, Н.М. Прокопенко. – К. : Наш час. – 2006. – С. 164.
5. Жмудь В. Запровадження процедури медіації (примирення) у законодавстві України / В. Жмудь // Юстініан. – №6. – 2008. – С. 74-77.
6. Єрмоменко Г. Медіація – школа толерантності / Г. Єрмоменко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://innovations.com.ua/ua/articles/13734/temp>
7. Проценко Д. Дилеми сучасної української медіації / Д. Проценко, Г. Єрмоменко // Юридична газета. – № 27. – 2012. – С. 9-10.
8. Тіснецька А. Медіація в Україні : сучасний стан та перспективи розвитку / А. Тіснецька // Юридична газета. – № 27. – 2012. – С. 11-12.

Система суб'єктів прав на базу персональних даних

Д.В. Карпенко

здобувач кафедри
цивільно-правових
дисциплін,
Навчально-науковий
інститут права та масових
комунікацій Харківського
національного
університету внутрішніх
справ

Науковий керівник

В.І. Теремецький

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-
правових дисциплін,
Харківський національний
університет внутрішніх
справ

Стаття присвячена актуальним проблемам визначення системи суб'єктів прав на базу персональних даних. Визначення таких суб'єктів здійснено на підставі аналізу законодавства та здобутків юридичної науки у сфері інтелектуальної власності. Запропоновано систему суб'єктів прав на базу персональних даних.

Статья посвящена актуальным проблемам определения системы субъектов прав на базу персональных данных. Определение таких субъектов осуществлено на основании анализа законодательства и достижений юридической науки в сфере интеллектуальной собственности. Предложена система субъектов прав на базу персональных данных.

The article is devoted to actual problems of definition of the subject of law system on personal database. Personal data base subject law setting is done according to legislation analysis and achievements of science of law in the field of intellectual property. Subject law system is proposed on personal database.

Ключові слова: суб'єкт, автор, користувач, володільці бази персональних даних, виробник, база персональних даних, суб'єктивні права.

Постановка проблеми

Необхідність дослідження та встановлення системи суб'єктів прав на базу персональних даних в Україні обумовлена певними прогалинами в українському законодавстві, зокрема в законах України «Про авторські і суміжні права», «Про захист персональних даних» не подано класифікацію цих суб'єктів. Ця проблема посилюється тим, що фактично відносини між авторами, розробниками, володільцями бази персональних даних існують поза межами правового поля. Тому, виникає необхідність встановлення системи суб'єктів прав на базу персональних даних для подальшого створення цивільно-правового механізму врегулювання відносин між ними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Окремі аспекти питання системи суб'єктів прав на базу даних розглядалися у працях: Г.О. Андрощука, В.М. Антонова, М.І. Бару, В.Д. Базилевича, Е.П. Гаврилова, М.В. Гордона, В.А. Дозорцева, В.С. Дроб'язко, О.С. Іоффе, В.І. Корець-

кого, С.Й. Литвина, В.В. Луця, М.Н. Малєйної, А.П. Сергєєва, В.І. Серебровського, Р.О. Стефанчука, С.А. Сударикова, Р.Б. Шишки та інших науковців. Але праці цих учених написані з урахуванням законодавства у сфері авторського права, яке на сьогодні не може врегулювати повністю правовідносини щодо всіх видів баз даних (оригінальних і неоригінальних), зокрема баз персональних даних.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Варто звернути увагу, що після прийняття у 2010 р. Закону України «Про захист персональних даних» у науці так і не було розпочато дискусію з приводу суб'єктів прав на базу персональних даних та їх правового статусу. Нині існують окремі дослідження відносно правової охорони бази даних (Г.О. Андрощук, В.С. Дроб'язко, С.Й. Литвин, М.І. Малиновська) і захисту персональних даних (В.М. Брижко), однак єдиного комплексного дослідження у межах цивільного права не проводилося.

Формулювання цілей статті

Метою цієї статті є встановлення системи суб'єктів прав на базу персональних даних на підставі аналізу міжнародного, національного законодавства та здобутків юридичної науки.

Виклад основного матеріалу дослідження

База персональних даних (далі – БПД) – це система даних в електронній формі або у формі картотек, що характеризує стан сукупності персональних даних, які отримані та оброблені під спеціалізовану базу даних, що реєструється, розташовується, упорядковується та зберігається за допомогою електронних обчислюваних машин або іншого засобу, і можуть бути доступними індивідуально або за допомогою системи управління базою даних з метою задоволення інформаційних потреб. Вона є різновидом бази даних, що відноситься до об'єктів інтелектуальної власності. Таким чином, суб'єкти прав на базу персональних даних є різновидом суб'єктів прав на базу даних, на яких розповсюджується статус суб'єктів права інтелектуальної власності.

Суб'єкт прав на базу персональних даних – це спеціалізована правова дефініція, що виникає відносно особи, яка здійснює створення, використання та захист бази персональних даних шляхом реалізації суб'єктивних прав на цей об'єкт. Визначення суб'єкта прав є актуальною проблемою, непоодинокі спроби розв'язання якої існують як у загальній теорії права, так і в окремих галузях та інститутах права, зокрема в авторському праві. Увага науковців до цієї дефініції пов'язана з тим, що суб'єкт права – одне з основних юридичних понять [1, с. 134], без якого неможливо встановити структуру та зміст конкретних правовідносин. У теорії права пропонуються різні позиції з цього питання. Наприклад, одні науковці під суб'єктом права розуміють носія прав і обов'язків у цьому конкретному правовідношенні [2, с. 26], інші відокремлюють суб'єкта прав від суб'єкта правовідносин [3, с. 32]. На думку С.С. Алексєєва, для суб'єкта права характерні такі основні ознаки. По-пер-

ше – це особа, учасник суспільних відносин (індивіди, організації), яка за своїми особливостями фактично може бути носієм суб'єктивних юридичних прав і обов'язків. По-друге – це особа, яка реально здатна брати участь у правовідносинах, набула властивості суб'єкта права в силу юридичних норм [4, с.138]. Ми поділяємо останню позицію та вважаємо, що суб'єкт прав – це учасник правовідносин, який відповідно до норм права є носієм суб'єктивних юридичних прав, обов'язків і має правоздатність. Отже, суб'єкт прав на базу персональних даних є особою, яка бере участь у правовідносинах з приводу БПД, є носієм суб'єктивних прав та обов'язків, має правоздатність у сфері інтелектуальної власності.

У розділі II Всесвітньої декларації з інтелектуальної власності, що була схвалена 26 червня 2000 р., передбачено такі суб'єкти інтелектуальної власності: «автор» (п. (iii) розділу II) та «користувач» (п. (iv) розділу II) [5]. У цій декларації термін «автор» означає будь-яку особу або групу осіб, які діють незалежно або під егідою якоїсь урядової або неурядової організації з метою отримання прибутку або з будь-яких інших підстав, відповідальних за творчість у будь-якій галузі, включаючи науку і техніку, мистецтво, зокрема виконавське мистецтво і результати діяльності деяких категорій виробників, таких як: виробники фонограм і мовні організації, товарні знаки, покажчики ділових підприємств, промислові зразки та географічні зазначення. Правова категорія «користувач» характеризує будь-яку особу або групу осіб, які діють незалежно або під егідою якоїсь урядової чи неурядової організації з метою отримання прибутку або з будь-яких інших підстав, відповідальних за використання чи споживання результатів творчої праці в будь-якій галузі. Таким чином, відповідно до цього міжнародного акта суб'єкти інтелектуальної власності поділяються на дві групи: автори (суб'єкти, які створюють об'єкт інтелектуальної власності) та користувачі (суб'єкти, які використовують або споживають об'єкт інтелектуальної власності).

Вважаємо, що ця класифікація характерна для суб'єктів прав на базу персональних даних.

Норми Директиви 96/9/ЄС Європейського Парламенту та Ради «Про правовий захист баз даних» від 11 березня 1996 р. визначають таких суб'єктів прав на базу даних: автор, розробник бази даних, співавтори, користувач [6]. У ст. 4 цієї директиви закріплено, що автором бази даних є фізична особа чи група фізичних осіб, яка створила цю базу, чи, якщо це дозволено законодавством держав-членів, юридична особа, визначена власником прав за цим законодавством. Відповідно до п. 41 преамбули Директиви 96/9/ЄС розробник бази даних – це особа, яка проявляє ініціативу і йде на ризик, здійснюючи інвестиції. Пункт 34 преамбули директиви встановлює, що законний користувач повинен мати доступ до бази даних і може використовувати її для цілей і у спосіб, визначений у договорі з власником прав, навіть якщо такий доступ і використання зумовлюють необхідність виконання інших дій, що за інших умов є обмеженими.

Здійснивши аналіз вказаних норм Директиви 96/9/ЄС, можна визначити й суб'єктів прав на базу персональних даних (як різновиду бази даних): автор – це фізична особа чи група фізичних осіб, яка здійснила творчий вклад у розроблення організації даних для БПД; розробник бази даних – це особа, яка проявила ініціативу та здійснила інвестиції в розроблення бази даних; користувач – це особа, яка має доступ до бази даних і може використовувати, споживати її на підставі договору з власником прав або закону.

У національних законодавствах окремих держав установлюється власна система суб'єктів прав на базу даних, тому звернемося до дослідження іноземного законодавства. В Інструкції про авторське право та праві на бази даних Сполученого Королівства [7] передбачені такі суб'єкти права на базу даних: укладач (виробник), законний користувач. Згідно з цим нормативним актом, укладачем (виробником) бази даних є особа, яка взяла на себе ініціативу в отриманні, перевірці або поданні

змісту бази даних і приймає ризик вкладення капіталу в таке отримання, перевірку або подання. Законним користувачем є будь-яка людина, яка має право на використання бази даних (на підставі ліцензії або на іншій підставі). Тобто, у Великій Британії первинним суб'єктом прав на базу даних є укладач (виробник), а похідним – законний користувач. Звернемо увагу, що на відміну від Директиви 96/9/ЄС законодавство Сполученого Королівства не використовує термін «автор».

У російському законодавстві в ст. 8 Закону РФ «Про правову охорону програм для електронних обчислювальних машин і баз даних» [8] закріплено такі суб'єкти прав на базу даних: автор (фізична особа, у результаті творчої діяльності якої створено базу даних); співавтори; виробник бази даних (визнається особа, яка організувала створення бази даних і роботу зі збору, обробки та розташування складових її матеріалів). Таким чином, у російському законодавстві передбачено два види суб'єктів прав на базу даних: автор і виробник.

Закон Республіки Польща «Про захист баз даних» передбачає таку класифікацію суб'єктів на базу даних: творець бази даних (це фізична або юридична особа або підрозділ без утворення юридичної особи, яка несе ризик інвестицій, що беруть участь у виробництві баз даних); правонаступник розробника бази даних; виробник (встановлено три групи виробників: виробник, є громадянином Республіки Польща або місцезнаходженням на її території; виробник бази даних); користувач (особа, яка має доступ до бази даних на законних підставах) [9]. Варто звернути увагу, що за польським законодавством під правову охорону підпадають як оригінальні, так і неоригінальні бази даних, тому термін «автор» у законі не передбачено, а надається широке тлумачення «творець бази даних», до якого відносяться як фізичні, так і юридичні особи або підрозділи без утворення юридичної особи, які несуть ризик інвестицій, що беруть участь у виробництві баз даних.

Якщо провести порівняльний аналіз по-

зицій польського законодавства та Директиви 96/9/ЄС Європейського Парламенту та Ради «Про правовий захист баз даних», то слід зазначити таке: по-перше, поняття «автор», подане Директивою 96/9/ЄС, є більш вузькою категорією, ніж поняття «творець бази даних», використовуване в польському законодавстві; по-друге, для «автора» встановлюється вимога творчої праці, у той час як для «творця» головною ознакою є тягар ризику інвестицій у базу даних. Таким чином, «автор бази даних» і «творець бази даних» – це, безумовно, тотожні правові категорії, але, за польським законодавством, це суб'єкт, що створює як оригінальні, так і неоригінальні бази даних, а за нормами Директиви 96/9/ЄС, це особа, яка створює лише оригінальні бази даних. Це дає можливість стверджувати, що польський законодавець надає більш широке тлумачення визначення суб'єкта створення бази даних, із урахуванням норм авторського права та правил інституту «*sui-generis*».

За результатом порівняльного аналізу польського та російського законодавства слід визначити таке: російський законодавець закріплює термін «виробник бази даних», під яким розуміє особу, котра організувала створення бази даних і роботу зі збору, обробки, розташування складових її матеріалів; польський законодавець відокремлює три групи осіб залежно від місцезнаходження, тобто встановлює вимоги території діяльності.

У ст. 7 Закону України «Про авторське право і суміжні права» встановлено, що суб'єктами авторського права є автори творів, їх спадкоємці та особи, яким автори чи їх спадкоємці передали свої авторські майнові права [10]. Слід зазначити, що в українському авторському законодавстві не встановлено окремої дефініції – «суб'єкт прав на базу даних». Необхідно звернути увагу, що перелік суб'єктів прав на базу даних в українському законодавстві не передбачений. Тому, такі суб'єкти можна виокремити з суб'єктів відносин, пов'язаних із персональними даними, що передбачені у ст. 4 Закону України «Про захист персональних даних». До них цей

закон відносить: володільця бази персональних даних (фізична або юридична особа, якій законом або за згодою суб'єкта персональних даних надано право на обробку цих даних, котра затверджує мету обробки персональних даних у цій базі даних, встановлює склад цих даних та процедури їх обробки, якщо інше не визначено законом); розпорядника бази персональних даних (фізична чи юридична особа, яка є володільцем бази персональних даних або законом надано право обробляти ці дані); суб'єкта персональних даних (фізична особа, стосовно якої відповідно до закону здійснюється обробка її персональних даних); третю особу (будь-яка особа, за винятком суб'єкта персональних даних, володільця чи розпорядника бази персональних даних та уповноваженого державного органу з питань захисту персональних даних, який є володільцем чи розпорядником бази персональних даних); уповноважений державний орган з питань захисту персональних даних; інші органи державної влади та органи місцевого самоврядування, до повноважень яких належить здійснення захисту персональних даних [11]. Вказані суб'єкти можна класифікувати на: суб'єкти прав на базу персональних даних і суб'єкти прав на персональні дані. Вважаємо, що можна відносити до суб'єктів прав на базу персональних даних: володільця бази персональних даних, розпорядника бази персональних даних; уповноважений державний орган з питань захисту персональних даних.

На відмінну від законодавства в галузі правової охорони баз даних у Законі України «Про захист персональних даних» не визначено такого суб'єкта, як «виробник бази персональних даних», тому звернемося до формально-логічного дослідження термінів «розробник», «виробник» і «володілець» бази персональних даних. У тлумачних словниках встановлюється, що «розробник» – це той, хто розробляє що-небудь [12, с. 1261], «виробник» – це той, хто виробляє, виготовляє [12, с. 149], «володілець» – той, хто має що-небудь у своєму розпорядженні. Таким чином, термін «розробник» співвідноситься з дефініцією

«виробник», який є особою, яка проектує та виготовляє матеріальний носій бази персональних даних, «володілець» може здійснювати дії щодо створення, експлуатації та використання матеріального носія бази персональних даних та обробляє персональні дані особи. На нашу думку, розробник бази персональних даних – це фізична, юридична особа або група осіб, які беруть участь у розробленні баз даних, зокрема систематизації та розташуванні інформації. Тобто, розробнику бази даних властиві такі ознаки: по-перше, це особа, як фізична, так і юридична; по-друге, ця особа бере участь у першій стадії існування бази даних – проектуванні; по-третє, участь у розробленні передбачає як творчі, так і фінансові інвестиції. Тому, можна стверджувати, що «розробник» – це широкий термін, що може включати як авторів, так і виробників бази даних.

Необхідно зауважити, що в Законі України «Про захист персональних даних» також закріплюється визначення «розпорядник бази персональних даних» як особи, яка є володільцем бази персональних даних і якій законом надано право обробляти ці дані. Розпорядником бази персональних даних можуть бути підприємства, установи й організації всіх форм власності, органи державної влади чи органи місцевого самоврядування, фізичні особи – підприємці, які обробляють персональні дані відповідно до закону. При цьому, розпорядником бази персональних даних, володільцем якої є орган державної влади чи орган місцевого самоврядування, крім цих органів, може бути лише підприємство державної або комунальної форми власності, що належить до сфери управління цього органу. Таким чином, розпорядник бази персональних даних є різновидом во-

лодільця бази персональних даних.

Формально-логічне дослідження вищевказаних дефініцій дає можливість стверджувати, що відповідно до законодавства України можна класифікувати суб'єктів прав на базу персональних даних як таких, хто здійснює розроблення бази персональних даних, і таких, хто володіє персональними даними.

Висновки

На підставі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Суб'єктом прав на базу персональних даних є особа, яка бере участь у правовідносинах з приводу БПД, є носієм суб'єктивних прав та обов'язків, має правоздатність у сфері інтелектуальної власності.

2. Можна запропонувати таку систему суб'єктів прав на базу персональних даних:

- творець БПД – це особа, яка розробила БПД;

- виробник БПД – це особа або підприємство, яка повністю або частково здійснює виробництво бази даних, зокрема проектування й експлуатацію цього об'єкта інтелектуальної власності;

- правонаступники суб'єктів прав на базу персональних даних;

- розпорядник бази персональних даних – це особа, яка є володільцем бази персональних даних, котрій законом надано право обробляти ці дані;

- користувач бази даних – це особа або група осіб, які здійснюють використання бази персональних даних на законних підставах з метою її споживання або використання.

3. Перспективним є подальше наукове дослідження питань, пов'язаних із правовим статусом суб'єктів прав на базу персональних даних.

Список використаних джерел

1. *Александров Н.Г.* Законность и правоотношения в советском обществе / Н.Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1955. – 176 с.
2. *Венедиктов А.В.* О субъектах социалистических правоотношений / А.В. Венедиктов // Советское государство и право. – 1955. – № 6. – С. 17–28.
3. *Бойцов В.Я.* Система субъектов советского государственного права / В.Я. Бойцов. – Уфа, 1972. – 160 с.
4. *Алексеев С.С.* Общая теория права : курс в 2-х томах / С.С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1982. – Т. 2. – 360 с.

5. Всесвітня декларація з інтелектуальної власності від 26 червня 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rupto.ru/norm_doc/sod/norm_doc/mejd_doc/worldwide_declaration.html
6. Про правовий захист баз даних : Директиви Європейського Парламенту та Ради ЄС від 11 березня 1996 р. № 96/9/ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_241
7. The Copyright and Rights in Databases Regulations 1997 // S.I. – 1997. – № 3032.
8. О правовой охране программ для электронных вычислительных машин и баз данных : Закон РФ от 23 сентября 1992 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://duma.consultant.ru/page.aspx?735408>
9. Закон Польщі «Про захист баз даних» від 27 липня 2001 р. // Законодательный вестник. – 2001. – № 128. – П. 1402.
10. Закон України «Про авторське право і суміжні права» від 23 грудня 1993 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>
11. Закон України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 48.
12. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. : Ірпінь: Перун, 2005. – 1728 с.

Экономическая безопасность как составной элемент национальной безопасности государств в условиях Таможенного союза

И.В. Погодина

кандидат юридических наук, доцент,
заведующая кафедрой
гражданского права
и процесса,
ФБГУ ВПО
«Владимирский
государственный
университет имени
А.Г. и Н.Г. Столетовых»,
Российская Федерация

В статье оценено влияние современных интеграционных процессов (образование Таможенного союза, вступление России в ВТО) на экономическую безопасность РФ и стран-участниц межгосударственного объединения. При этом подход к обозначенной проблеме в большей мере является правовым, но без абстрагирования от экономической материи.

У статті оцінено вплив сучасних процесів (утворення Митного союзу, вступ Росії до СОТ, інтеграція держав) на економічну безпеку РФ та країн-учасниць міждержавного об'єднання. При цьому підхід до зазначеної проблеми значною мірою є правовим, але без абстрагування від економічної матерії.

In article is made attempt to evaluate influence of modern processes (like creation and work of Customs Union, entry into WTO, integration of states) on economical safety of Russia and others states-participants of intergovernmental association (Union). At the same time point of view is legal, but with taking into account economical matter.

Ключевые слова: национальная безопасность, экономическая безопасность, Таможенный союз.

Постановка проблемы

Категории «безопасность», «национальная безопасность» занимают в настоящее время особое место среди системных понятий. Многие страны разрабатывают стратегии национальной безопасности. Так, в 1999 г. в США была разработана Стратегия национальной безопасности для нового столетия [9, с. 62]. В России закон «О безопасности» был принят в 1992 г., а в 1996 г. Указом Президента РФ была утверждена государственная стратегия экономической безопасности [7], в 1997 г. – концепция национальной безопасности.

Юридическая формулировка понятия «безопасность» была дана в ст. 1 Закона «О безопасности»: «...безопасность – состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз... К основным объектам безопасности относятся: личность – ее права и свободы; общество – его материальные и духовные ценности; государство – его конституцион-

ный строй, суверенитет и территориальная целостность» [2].

Безопасность в специальной литературе детерминирована различными формулировками и смысловыми аспектами. Во многом это обусловлено конкретной тематикой (национальная безопасность, экономическая безопасность, безопасность хозяйствующих субъектов, безопасность общества, безопасность личности и т.д.), акцентуацией определенных аспектов безопасности (социальная функция, процесс, система, организационная структура, наука и т.п.) и целевой аудиторией. Таким образом, в отечественной и зарубежной литературе последних лет встречается более пятидесяти формулировок безопасности.

Безопасность Российской Федерации, как и любого другого государства, на сегодняшний день обеспечивается по нескольким направлениям: экологическая безопасность, экономическая, военная, ресурсная, информационная, социаль-

ная, научно-техническая, энергетическая, ядерная, политическая, инновационная, техническая и др.

Поскольку экономика представляет собой основу жизнедеятельности любого социума, обеспечение экономической безопасности становится одним из приоритетов в деятельности государства. Экономическая безопасность характеризуется как способность экономики поддерживать суверенитет страны и геополитическое положение в мире, самостоятельно определять свою экономическую политику, поддержка национальных интересов, противодействие угрозам и вызовам постиндустриального развития путем повышения эффективности, результативности управления и создания благоприятных условий для конкуренции и развития предпринимательства.

Вопросы экономической безопасности в последнее время актуализировались в связи с рядом процессов, происходящих в современном мире, часть которых имеет яркую политическую направленность. К таким процессам следует отнести интеграцию государств, образование различного рода объединений, в том числе и создание Таможенного союза (ТС).

Анализ последних исследований и публикаций

Некоторые вопросы обеспечения экономической безопасности в современных условиях рассматривались в общих работах, посвященных международному экономическому праву, таких российских ученых-правоведов, как: Г.М. Вельяминов, А.А. Ковалев, В.М. Шумилов и другие. Проблемы международной безопасности в целом изучены в работах С.А. Войтовича, С.А. Малинина, А.В. Пирогова, Э.И. Скакунова, Р.А. Тузмухамедова, Н.А. Ушакова, В.Н. Федорова и других.

Особую роль в обосновании концепции национальной экономической безопасности играют труды российских экономистов и политологов: Л.И. Абалкина, И.Я. Богданова, Н.П. Ващекина, В.С. Загашвили, Н.А. Косолапова, М.А. Мунтяна, В.А. Панькова, В.К. Сенчагова, А.И. Страхова, А.Д. Ур-

сула и других. В работах названных авторов изучены особенности обеспечения экономической безопасности государств на современном этапе развития международных экономических отношений, а также проблемы включения России в мировую экономику.

По вопросам экономической безопасности государства был написан ряд диссертационных исследований как юристами (например, А.К. Есаян, Ю.В. Игнатов, А.В. Сюсюкин, С.А. Тропин и другие.), так и экономистами (например, Н.П. Купрещенко, Е.А. Федотова, В.М. Шкварок и другие.).

Юристы, исследующие проблему экономической безопасности, обращают внимание на тот факт, что до недавнего времени эта категория преимущественно рассматривалась в рамках экономической науки. Соответственно, подходы к понятию с точки зрения права неоднозначны.

Ряд работ посвящено угрозам экономической безопасности государства – коррупции, теневой экономике, организованной преступности.

Таможенному союзу также посвящены новейшие работы, как юристов, так и экономистов. Однако, с точки зрения его влияния на экономическую безопасность стран-участниц ТС в работах комплексного характера пока не рассматривается.

Не решенные ранее части общей проблемы

В связи с тем, что с момента создания ТС прошло относительно мало времени, проблема имеет как практическую, так и научную актуальность, а вопросы национальной безопасности стран-участниц встают довольно остро. Кроме того, следует учитывать, что нынешний Таможенный союз в составе России, Казахстана и Беларуси в Правительстве РФ рассматривают как промежуточный этап на пути создания единого экономического пространства от Атлантики до Тихого океана.

Уже в скором времени ТС может «прирасти» за счет Кыргызстана. После вступления последнего в Союз он откроется и для Таджикистана (членами ТС могут

быть страны, имеющие с Россией, Беларусью и Казахстаном общую границу).

Рассматривается вопрос и о возможном вступлении в Союз Украины. Ответственный секретарь комиссии Таможенного союза С. Глазьев в начале февраля 2012 г. в Киеве призвал Украину «присмотреться к ТС, чтобы не было никаких фобий по этому поводу» [6].

Страны бывшего СССР, вступающие в ТС, преследуют в большей мере политические цели, а не экономические, что делает его политическим образованием. Все это вызывает вопросы стран-участниц при вступлении о влиянии России и Союза в целом на их экономическую безопасность.

Формулирование целей статьи

В соответствии с заявленной тематикой статьи и постановкой проблемы, целью исследования является выяснение влияния надгосударственных объединений, а именно Таможенного союза на национальную (экономическую) безопасность стран-участниц.

При этом, подход к обозначенной проблеме будет в большей мере правовым. Конечно, совсем абстрагироваться от экономической материи, принимая во внимание специфику рассматриваемого института, вряд ли возможно, поэтому при определении экономической безопасности, очевидно, придется сочетать категории, относимые на счет различных научных сфер.

Изложение основного материала исследования

Юридический подход к категории «экономическая безопасность» несколько отличается от принятого у экономистов. Правоведами предложено несколько научных версий определения экономической безопасности. В частности, экономическая безопасность понимается отдельными авторами как защита экономики страны от опасных воздействий внешнего и внутреннего характера. Эти воздействия могут быть вызваны как стихийными рыночными процессами, так и сознательным поведением субъектов, удовлетворяющих

личные или корпоративные интересы. При этом опасными являются такие воздействия, которые приводят к ухудшению экономического положения страны до критического уровня, за которым следует разрушение существующей экономической системы или социальное потрясение, дестабилизирующее все сферы общественной жизнедеятельности [3].

Правоведы склонны определять экономическую безопасность как составную часть национальной безопасности Российской Федерации, представляющую собой такое состояние и развитие урегулированных правом общественных отношений в сфере экономики, которое обеспечивает непрерывное и эффективное производство, обмен, распределение и потребление материальных и нематериальных благ в интересах личности, общества и государства.

Основу экономической безопасности формирует финансовая безопасность, которая заключается в обеспечении такого уровня развития финансовой системы, финансовых отношений и процессов в экономике Российской Федерации, при котором создаются необходимые условия для социально-экономической и финансовой стабильности, сохранения целостности и единства финансовой системы страны, успешного преодоления внутренних и внешних угроз в финансовой сфере.

Стержневое звено финансовой безопасности – бюджетно-налоговая сфера. От нее зависит устойчивость государственных финансов, а значит – способность государства осуществлять свои важнейшие функции по обеспечению обороноспособности страны, социальной защиты населения, образования и здравоохранения.

В свою очередь, бюджетная составляющая экономики напрямую зависит от налогов, которые являются основным каналом доходной части бюджета и формируют финансовые отношения государства с юридическими и физическими лицами.

Кроме бюджетно-налоговой сферы, важна и сфера валютного регулирования и контроля. Внешнеэкономическая деятельность различных субъектов, правила

валютного законодательства напрямую влияют на сбор налогов. От продуманности и адекватности валютной системы существующим экономическим условиям зависит эффективность деятельности основных звеньев экономики и удовлетворение основных потребностей государства и населения.

Налоговая и валютная составляющая в последние годы приобретают в Российской Федерации особую актуальность, так как налоговые преступления, отток капиталов за рубеж, недоимки по платежам в консолидируемый бюджет представляют собой колоссальную проблему для российского государства. Авторы Концепции национальной безопасности РФ обращают особое внимание на угрозы национальной безопасности, исходящие от криминализации экономических отношений [6]. Параллельно усилились интеграционные процессы, основанные на экономическом базисе – создание Таможенного союза, Расширение ВТО за счет вступления ряда государств Восточной Европы.

Создание ТС явилось важным шагом интеграции стран СНГ именно в экономической сфере. В настоящее время отмечаются положительные результаты его деятельности. Считается, что страны-участницы более приобрели, чем потеряли при вступлении Союз в экономическом плане.

Однако, несмотря на приведенное общепринятое мнение, Таможенный союз имеет и ряд сложностей, которые требуют своего решения. Например, в рамках ТС в настоящее время создаются единые технические требования к продукции, а также правила и процедуры ее оценки и сертификации. При этом, страны СНГ, не входящие в Таможенный союз, применяют собственные требования и процедуры, отличающиеся от установленных в ТС, и это создает сложности во взаимной торговле. Для уменьшения технических барьеров в торговле с заинтересованными государствами необходимо принимать дополнительные соглашения [5].

Кроме того, создание подобного межгосударственного объединения вызывает опасение со стороны потенциа-

ных стран-участниц и стран-соседей. ТС является своеобразным «проектным полигоном», представленным пока только Россией, Белоруссией и Казахстаном, и в который настойчиво приглашают Украину, а также республики Азии. Союз одновременно является опорой (территориальной основой) в реализации главной идеи Президента и Правительства России – создание Евразийского союза, первоочередной задачей которого является усиление позиций России в мире. В то же время, по оценкам стран СНГ (кроме России), при вступлении в ТС преференции весьма призрачны и вступление будет вредно для экономической безопасности данных стран. Однако нужно признать, что создание мегасоюзов – мировая практика: Центральноамериканский общий рынок, Южноафриканский таможенный союз, Организация восточно-карибских государств и, в конце концов, ЕС.

В российских изданиях трудно встретить критику ТС, а в СМИ остальных двух стран-участниц ее немало. К негативному последствию создания Союза относят то, что таможня исчезла, единых стандартов торговли нет, в итоге – на рынки хлынула контрабанда. Есть проблемы и с Беларусью, в частности с ее экспортом нефтепродуктов в третьи страны. Россия считает, что Минск экспортирует нефтепродуктов больше, чем их можно выработать из поставляемой нефти.

Данное положение дел фактически является результатом ускоренного начала работы ТС, когда были форсированы важные элементы его трудоспособности.

В декабре 2011 г. Президент Узбекистана Ислам Каримов заявил, что его страна не будет присоединяться к Таможенному союзу и другим межгосударственным объединениям, поскольку «не исключается, что они выйдут за рамки экономических интересов и приобретут политическую окраску и содержание». Таким образом, политики в этом объединении может быть больше, чем экономики. Еще один пример, говорящий об этом – Киргизия. Она уже откликнулась на приглашение вступить в ТС, несмотря на то, что для этого госу-

дарства Союз принесет повышение стоимости импортных товаров не только из РФ и Казахстана, но и из Европы, Ближнего Востока. Для Кыргызстана вхождение в ТС – одно из условий двух «старших братьев» помочь удержать границы региона, в надлежащем порядке [8].

Еще одна немаловажная проблема – ВТО. Несмотря на то, что в октябре 2011 г. комиссия ТС привела все нормы Таможенного союза в полное соответствие с нормами Организации, страны-участницы Союза продолжают самостоятельно вести переговоры о вступлении в ВТО. И если у России и Казахстана они приблизились к концу, то у Беларуси могут завершиться достаточно нескоро.

Выводы

Таким образом, современные процессы в политике существенно влияют на экономику и безопасность государства. Все это требует тщательного изучения, в том чис-

ле и в науке. Экономическая безопасность государства, в свою очередь, нуждается в системе управления. Как верно отмечает Ю.А. Валина, в настоящее время в России система управления обеспечением экономической безопасности находится в стадии становления, что предполагает усиление аналитической деятельности правоохранительных органов. Отмечаются факты слабой методической базы, недостатка информации в сфере предупреждения, выявления и пресечения экономической преступности, что не способствует повышению эффективности и оперативности мероприятий по обеспечению стабильности и безопасности экономики [1].

Следует помнить, что экономическая безопасность страны выступает гарантией ее независимости, определяет возможность проведения самостоятельной экономической политики и создает условия для стабильности и достижения успеха в условиях глобализации мирового хозяйства.

Список использованных источников

1. Валина Ю.А. Аналитическая деятельность в системе обеспечения экономической безопасности России / Ю.А. Валина // Налоги, 2008 – Специальный выпуск, январь.
2. Закон РФ «О безопасности» от 5 марта 1992 г. № 2446-1 с дополнением, внесенным Законом РФ от 25 декабря 1992 г. № 4235-1, с учетом Указа Президента РФ от 24 декабря 1993 г. № 2288 // Ведомости Советов народных депутатов. – 1992. – № 15. – С. 769; 1993. – № 2. – С. 77; САПП РФ. – 1993. – № 52. – С. 5086.
3. Кирюшин А.В. Правовые аспекты обеспечения экономической безопасности Российской Федерации / А.В. Кирюшин, С.В. Плотников // История государства и права. – 2006. – № 9. – С. 6-8.
4. Концепция национальной безопасности РФ. Утверждена Указом Президента РФ от 17 декабря 1997 г. № 1300 // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 2. – С. 170.
5. Медведев одобрил соглашения о техбарьерах в торговле стран ТС и СНГ // Сайт РИА-новости [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ria.ru/economy/20120123/546629890.html> . – Название с экрана.
6. Таможенному союзу нужна Украина // Сайт С. Глазьева [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.glazev.ru/sodr_eep/265/ . – Название с экрана.
7. Указ Президента РФ «О государственной стратегии экономической безопасности Российской Федерации (Основных положениях)» от 29.04.1996 № 608 // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 18. – Ст. 2117.
8. Черная Н. Таможенный союз держит открытыми для Украины врата... в СССР / Н. Черная // Сайт УНИАН [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://economics.unian.net/rus/detail/132062> – Название с экрана.
9. Экономическая безопасность России : общий курс : учебник / Под ред. В.К. Сенчагова. 2-е изд. – М. : Дело, 2005. – 896 с.

Розвиток і впровадження категорії «господарська правосуб'єктність» як засіб вирішення сучасних проблем господарського правозастосування

Ю.О. Пундор
здобувач,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Науковий керівник
В.А. Січевлюк,
кандидат юридичних
наук, доцент,
доцент кафедри
цивільно-правових
дисциплін,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті досліджено розвиток і впровадження категорії «господарська правосуб'єктність» як одного із засобів вирішення сучасних проблем господарського правозастосування. Розкрито зміст господарської правосуб'єктності через такі складові: господарська компетенція та господарська деліктоздатність.

В статті исследовано развитие и внедрение категории «хозяйственная правосубъектность» как одного из средств решения современных проблем хозяйственного правоприменения. Раскрыто содержание хозяйственной правосубъектности через такие составляющие: хозяйственная компетенция и хозяйственная деликтоспособность.

The article examines the development and implementation of the category «commercial legal personality» as a means of solving current problems of commercial law application. It is explored the essence of commercial legal personality through such components as commercial competence and commercial delictability.

Ключові слова: господарська правосуб'єктність, господарська компетенція, господарська деліктоздатність, господарське правозастосування.

Постановка проблеми

У статті висунуто ідею закріплення на законодавчому рівні та в теорії господарського права категорії «господарська правосуб'єктність», зміст якої становлять поняття «господарська компетенція» та «господарська деліктоздатність», що сприятиме більш ефективному практичному вирішенню сучасних проблем правового регулювання та збалансуванню соціально-психологічного змісту бізнесових процесів в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У науці господарського права склалися своє розуміння категорії «правосуб'єктність». Так, на думку В.С. Щербини, застосування для позначення господарської правосуб'єктності категорій «правоздатність» і «дієздатність» взагалі немає підстав, оскільки відбулося розмежування господарського та цивільного законодавства, що кодифіковане в різних

нормативно-правових актах – ГК України та ЦК України. Крім цього, виділення (розмежування) правоздатності та дієздатності як ознак правового статусу суб'єктів господарювання позбавлене будь-якого сенсу, оскільки право- і дієздатність суб'єктів господарювання (як юридичних осіб, так і фізичних осіб-підприємців) виникає одночасно [1, с. 7].

Слід вказати також на розуміння господарської правосуб'єктності в науці господарського права як змінного, динамічного явища, залежного від суспільних реалій. Наприклад, С. Грудницька вважає, що за формою господарська правосуб'єктність – це властивість суб'єкта господарського права, а за змістом (сутністю) – це функція господарських відносин, що виражає міру приватної та публічної влади, якою забезпечується збалансована реалізація приватних і публічних інтересів і яка отримує закріплення в правах і обов'язках суб'єкта господарського права господарської

правосуб'єктності, тобто до встановлення підстав, шляхів формування, об'єму та способів реалізації його господарської компетенції та господарської деліктоздатності [2, с. 66].

У правовій доктрині відсутнє дослідження специфіки змісту господарської правосуб'єктності через такі складові, як господарська компетенція та господарська деліктоздатність, тим більше їх зв'язок із вирішенням сучасних проблем господарського правозастосування.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У теорії права існує підхід, відповідно до якого правосуб'єктність включає як елементи правоздатності і дієздатності, а також деліктоздатності. Як і в загальній теорії права, визначення змісту правосуб'єктності в галузевих правових науках значною мірою різняться. Невизначеність у тому, що конкретно слід відносити до змісту господарської правосуб'єктності, впливає на встановлення здатності суб'єктів підприємницької діяльності до набуття прав, виконання обов'язків, ведення дій чи до відповідальності, що негативно позначається на практичній реалізації законодавства, що стосується регулювання бізнес-середовища в Україні.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження розвитку та впровадження категорії «господарська правосуб'єктність». Основним завданням автора є довести необхідність закріплення на законодавчому рівні та в теорії господарського права вказаної категорії, зміст якої становлять господарська компетенція та господарська деліктоздатність, що сприятиме більш ефективному практичному вирішенню сучасних проблем правового регулювання та збалансуванню соціально-психологічного змісту бізнесових процесів в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження

Поняття «бізнес» є одним із ключових у сучасній економічній і правовій науці. Бізнес часто розуміють як будь-яку діяль-

ність, спрямовану на отримання майнового доходу, причому ця діяльність може бути як легітимною, так і протиправною, включаючи злочинну поведінку того чи іншого ступеня важкості, спрямовану на збагачення правопорушника.

Поняття «бізнес» також використовується як сучасна вітчизняна інтерпретація закріпленого в господарському праві та розвинутого в доктрині поняття «підприємницька діяльність» як вид господарської діяльності. Останню розуміють як діяльність із виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг, яку за плату та професійно провадять уповноважені на це суб'єкти з метою задоволення відповідної суспільної потреби згідно із законодавством та під публічним контролем [3, с. 43]. Визначення підприємницької діяльності міститься у ст. 42 ГК України [4]. Підприємницька діяльність будь-якого виду (торгівля, виробництво, послуги, роботи) може бути позначена поняттям «бізнес». Тому коли йдеться про бізнес-середовище в Україні, маються на увазі умови та сфера здійснення різних видів підприємницької діяльності.

Підприємницька діяльність, чи бізнес, як її сучасна інтерпретація, здійснюється уповноваженими на цю діяльність суб'єктами, а саме – суб'єктами господарювання як суб'єктами господарського права.

Згідно з чинним законодавством України суб'єктам господарського права надається достатньо «економічної свободи» у здійсненні обраного ними виду підприємницької діяльності. Однак суспільство потребує якісного та стабільного ведення підприємницької діяльності, а квінтесенцією самого господарського права є поєднання публічних і приватних інтересів у сфері господарювання. Відповідно до вищевикладеного, з'ясовується, що правове регулювання ставить суб'єктів господарювання в тісні рамки, обмежуючи економічний вибір останніх. У бізнес-середовищі постійно генерується своєрідна когнітивна суперечність між суб'єктивним сприйняттям постулатів про економічну свободу (ст. 42 Конституції України) [5], свободу договору (ст. 627 Цивільного ко-

дексу України) [6], свободу підприємницької діяльності (ст. 43 Господарського кодексу України), з одного боку, а з другого – наявною практикою публічних і приватних обмежень господарської діяльності. Негативним наслідком такого стану речей є психологічна тенденція підприємців до ухилення від виконання жорстких стандартів господарської взаємодії. Суб'єкти підприємницької діяльності шукають шляхи обходу чинного законодавства та договірних зобов'язань з метою отримання якомога більшого прибутку та уникнення при цьому господарсько-правової (глави 25 та 26 ГК України) та адміністративно-господарської (глава 27 ГК України) відповідальності. Саме так часто формується підприємницька психологія бізнес-середовища в Україні.

Вважаємо, що певним чином врівноважити психологічний супровід бізнес-середовища в Україні та сприяти формуванню адекватного правового регулювання відносин у сфері господарювання допоможе закріплення на законодавчому рівні та розвиток у теорії господарського права категорії «господарська правосуб'єктність», яку утворюють такі елементи, як господарська компетенція та господарська деліктоздатність.

Господарською компетенцією є конкретна сукупність господарських прав і господарських обов'язків суб'єкта господарювання чи іншого суб'єкта господарського права. Термін «господарська компетенція» може мати вузьке значення (сукупність господарських прав та обов'язків лише однієї групи суб'єктів господарського права, а саме, суб'єктів господарювання, як це закріплено у ч. 1 ст. 55 ГК України), або ж більш об'ємне значення – як сукупність господарських прав і господарських обов'язків будь-якого суб'єкта господарського права. У цьому разі необхідно розуміти певну умовність об'єднання під цим поняттям господарських повноважень різних груп суб'єктів господарського права, можливо, більш точним для позначення такої сукупності повноважень є термін «компетенція у сфері господарювання». Доцільно під-

креслити публічність, внутрішню властивість процедури набуття, формування, реалізації та припинення господарської компетенції, що ґрунтується зрештою на господарських законах та інших господарських нормативно-правових актах.

Елементом господарської правосуб'єктності, поряд із господарською компетенцією, є господарська деліктоздатність, яку слід розуміти як передбачену законодавством та/чи договором можливість покладання на суб'єкта господарського права та/або застосування суб'єктом господарського права заходів господарсько-правової відповідальності. У свою чергу, господарсько-правова відповідальність – це несприятливі майнові та/або організаційні наслідки, що настають для учасника господарських відносин, який учинив господарське правопорушення, через застосування до нього у встановленому порядку господарських санкцій.

Усі суб'єкти господарського права можуть нести та застосовувати господарську відповідальність за видами, з підстав та в обсягах, що встановлені ГК України та іншими законами. З іншого боку, суб'єкти господарського права наділені законодавством повноваженнями на застосування господарських санкцій до правопорушників.

На нашу думку, тлумачення категорії «господарська правосуб'єктність» через такі її елементи, як господарська компетенція та господарська деліктоздатність на рівні господарського законодавства надасть змогу сформулювати у сучасного суб'єкта господарювання адекватний суспільним реаліям правовий стандарт суб'єкта господарського права. Формування на законодавчому рівні постулату такого приватно-публічного змісту (на відміну від приватно-правових правил ЦК України) сприятиме досягненню більш сприятливого рівня соціально-психологічного середовища бізнесу. Наприклад, навіть на етапі прийняття рішення про створення юридичної особи – майбутнього суб'єкта господарського права його засновники з положень господарського законодавства усвідомлюватимуть, що і вони, і майбут-

ня господарська організація зобов'язані реалізовувати свою приватно-публічну (а не тільки приватну) господарську компетенцію відповідно до положень, закріплених в установчих документах та згідно з чинним законодавством України, а за порушення відповідних господарсько-правових обов'язків до них буде застосована господарсько-правова чи адміністративно-господарська відповідальність у силу того, що зобов'язані суб'єкти є деліктоздатними саме в господарсько-правовому відношенні.

Чітке усвідомлення підприємцем (чи організатором підприємницького проекту) свого публічно-приватного статусу як деліктоздатного суб'єкта господарського права є основою для свідомого прийняття такою особою рішення про вступ у підпри-

ємницьку діяльність та прийняття встановлених господарським правом «правил гри» чи про відмову від підприємництва.

Висновки

Таким чином, закріплення господарської компетенції та господарської деліктоздатності як структурних елементів господарської правосуб'єктності на законодавчому рівні та в теорії господарського права дасть змогу зробити певний крок у напрямі вирішення сучасних проблем правозастосування в господарській сфері (у вигляді ухилення від виконання господарських зобов'язань і вимог законодавства та правового нігілізму) та матиме позитивний вплив на формування психологічно сприятливого бізнес-середовища в Україні.

Список використаних джерел

1. Щербина В.С. Суб'єкти господарського права: Монографія / В.С. Щербина. – К. : Юрінком Інтер. – 2008. – С. 214.
2. Грудницька С. Господарська правосуб'єктність : проблеми визначення сутності і поняття / С. Грудницька / Підприємництво, господарство і право, 2008. – № 9. – С. 65-69.
3. Січевлюк В.А. Господарське право України. Навчальний посібник / В.А. Січевлюк. – К. : УІРФР. – 474 с.
4. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144.
5. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996 – № 30. – Ст. 141.
6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.

Особливості правового регулювання суспільного споживання об'єктів права інтелектуальної власності

В.А. Січевлюк

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри
цивільно-правових
дисциплін,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті досліджено питання необхідності вдосконалення законодавства України, що регулює відносини у сфері суспільного споживання об'єктів права інтелектуальної власності. Зроблено висновок про неадекватне домінування у спеціальному законодавстві механізмів захисту приватних інтересів творців об'єктів права інтелектуальної власності.

В статье исследован вопрос о необходимости совершенствования законодательства Украины, регулирующего отношения в сфере общественного потребления объектов права интеллектуальной собственности. Сформулировано заключение о неадекватном доминировании в специальном законодательстве механизмов защиты частных интересов творцов объектов права интеллектуальной собственности.

The article investigates a problem of improvement to the current legislation of Ukraine that is regulating relations in the sphere of consuming the items of intellectual property. The author arrives at such conclusion: there is an inadequate legal protection locating in the special legislation and the last one improves the private rights of the intellectual property items authors.

Ключові слова: права інтелектуальної власності, суспільне споживання об'єктів права інтелектуальної власності, причини правопорушень у сфері інтелектуальної власності, присвоєння результатів творчої діяльності людини.

Постановка проблеми

Правовідносини у сфері створення та присвоєння об'єктів інтелектуальної власності законодавством України регулюються достатньо ретельно. Існує значний масив спеціальних нормативно-правових актів, включаючи положення Конституції України, відповідну книгу ЦК України [2], главу 16 ГК України [3], Закон України «Про авторське право і суміжні права» [4], низку законів, що скеровані, зокрема, на відносини стосовно створення, використання та захисту об'єктів права промислової власності. Однак реальна міра втілення в суспільній практиці вказаного сегмента законодавства є мінімальною, а стіна протиправності продовжує відгороджувати тих, хто наділений правами на результати творчої діяльності людини та захищений численними нормативно-правовими актами, від споживачів таких продуктів. Незважаючи на посилення

відповідальності та жорсткі адміністративні заходи, яких час від часу вживають органи влади, ситуація не покращується. Таким чином, є підстави стверджувати про наявність серйозних недоліків правотворчості та правозастосування, які в сукупності з економічними, соціальними та іншими чинниками генерують кризу у сфері створення, обігу та захисту об'єктів права інтелектуальної власності. Зокрема, у змісті законодавства, що регулює відносини стосовно результатів творчої діяльності людини, зроблено акцент на захисті суб'єктивних прав авторів та інших осіб, наділених правами на об'єкти інтелектуальної власності, а інтереси споживачів таких благ спеціальним законом практично ігноруються. Між тим, це відносини у сфері суспільного виробництва та суспільного споживання, які скріплені єдиним ланцюжком суспільно необхідних трансакцій, а тому не можуть

бути розірвані ні економічно, ні засобами права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Результати моніторингу юридичної літератури дають підстави говорити про те, що питанню правової охорони прав інтелектуальної власності фахівцями приділяється достатньо багато уваги, однак найчастіше у ключі посилення захисту прав носіїв авторських та інших прав інтелектуальної власності [5]. Питання зняття дисбалансу в правах тих, хто створює, та тих, хто споживає продукти інтелектуальної діяльності, залишається за межами численних праць; більше того, має місце тенденція до виправдання та посилення існуючої правової диспропорції.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Ураховуючи вищеописаний стан розроблення проблеми, досі не вирішені питання про межі правової охорони суб'єктивних прав творців та інших осіб, наділених правами інтелектуальної власності, а також питання посилення правової охорони прав та інтересів споживачів таких об'єктів.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження чинного законодавства з точки зору балансу прав та інтересів учасників правовідносин, що виникають з приводу створення, обігу та присвоєння результатів творчої діяльності людини (об'єктів права інтелектуальної власності).

Виклад основного матеріалу дослідження

Кожен учасник інтелектуальної діяльності, окрім отримання винагороди за продукт своєї діяльності, хоче бути повністю захищеним від посягань на його авторські права. Тому держави визначають норми авторського права відповідно до цілей, які вони ставлять перед собою у цій сфері [6]. Порушення прав інтелектуальної власності мають місце в усіх країнах світу, а тому не слід вважати Україну в цьому відношенні негативним винятком. Інша справа, що в нашій державі масштаби таких порушень не дають можливості ствер-

джувати про існування цивілізованої міри захисту суб'єктивного права творця чи іншого правоволодільця. Причини такого стану речей класифікуються на загальні та специфічні. Якщо загальні об'єктивно генерують правопорушення у сфері створення та використання об'єктів права інтелектуальної власності в кожній із юрисдикцій та економік світу власне як явища, то специфічні причини визначають індивідуальний масштаб цього явища, сприяючи або перешкоджаючи його розвитку.

В Україні до специфічних причин, що сприяють збільшенню кількості порушень прав інтелектуальної власності, відносять:

- слабкість економіки, поки що не здатної самостійно розвиватися за інноваційною моделлю економічного росту;
- невеликий обсяг іноземних інвестицій у високотехнологічний сегмент економіки, за рахунок яких останній міг би розвиватися та захищатися;
- обмеженість доходів основної частини населення, що спричинює мотив на присвоєння продукції піратського походження та сумнівної якості;
- корумпованість правозахисної системи, позбавленої мотиву стосовно адекватного попередження та припинення порушень прав інтелектуальної власності;
- слабкість суспільних інституцій, що скеровують свою діяльність на формування середовища, необхідного для нормальної реалізації правовідносин у сфері створення та суспільного споживання об'єктів інтелектуальної власності тощо.

У міру наближення України до європейських стандартів економічної, політичної, соціальної, культурної та іншої суспільної діяльності вплив зазначених вище чинників буде слабшати.

Загальними причинами виникнення правопорушень прав інтелектуальної власності є:

- 1) специфічний інтерактивний модус буття об'єктів права інтелектуальної власності. Літературні та художні твори, комп'ютерні програми, наукові відкриття, винаходи, корисні моделі, промислові зразки та інші об'єкти, перелік яких подано у ст. 420 Цивільного кодексу України та

уточнено у спеціальному законодавстві, є результатом творчої (інтелектуальної) діяльності фізичної особи, спрямованої на потенційного споживача, реципієнта матеріалізованого творчого імпульсу. Таким чином, існування об'єктів права інтелектуальної власності з необхідністю передбачає їх присвоєння іншими особами, колективами, а іноді й суспільством у цілому;

2) існування постійної суспільної потреби у присвоєнні продуктів творчої діяльності. Біологічні, соціальні та духовні потреби людини (як кінцевого суб'єкта суспільного споживання) забезпечуються через створення та донесення до неї нових цінностей у вигляді творів того чи іншого виду, а також у вигляді благ, створених із використанням результатів творчої діяльності;

3) наявність економічних і юридичних бар'єрів у доступі потенційних споживачів до матеріалізованих результатів творчої діяльності людини (творів), або ж до інших благ, що створені з використанням об'єктів права інтелектуальної власності, які в сучасному суспільстві захищені речовим статусом приватної чи іншої власності або ж економічним статусом товару, за придбання якого належить сплатити.

Таким чином, об'єкти права інтелектуальної власності вже тільки в силу способу свого буття приречені на суспільне присвоєння, хоча походять ці об'єкти зі сфери творчої суб'єктивності окремої людини – творця, у якого з цієї підстави виникають відповідні виключні немайнові та, якщо інше не передбачено законом чи договором, майнові права. Тому з приводу створення та споживання об'єктивізованих результатів творчої діяльності людини у сфері взаємодії суб'єктів відповідних відносин існує певна діалектика (суперечливий взаємозв'язок приватних і публічних інтересів), яку належить розуміти та враховувати як на рівні правотворчості, так і на рівні правозастосування.

Проте, у законодавстві та суспільній думці домінує розуміння права інтелектуальної власності виключно як суб'єктивного права особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності; таке ро-

зуміння, наприклад, знайшло своє послідовне застосування в цивільному праві як у класичній галузі приватного права. Відповідно до ч. 1 ст. 421 ЦК України [2] суб'єктами права інтелектуальної власності визнаються творець (творці) об'єкта права інтелектуальної власності (автор, виконавець, винахідник тощо) та інші особи, яким належать особисті немайнові та (або) майнові права інтелектуальної власності відповідно до цього кодексу, іншого закону чи договору. Крім того, у ст. 418 ЦК України право інтелектуальної власності визначається у форматі власне суб'єктивного права особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності або інший об'єкт права інтелектуальної власності, визначений цим кодексом та іншим законом. Його зміст становлять особисті немайнові права інтелектуальної власності та (або) майнові права інтелектуальної власності. Такий підхід ґрунтується на сприйнятті процесу суспільного присвоєння об'єктів права інтелектуальної власності як суми приватноправових трансакцій між кожним окремим творцем (правоволодільцем) і кожним окремим споживачем. Відповідним чином вибудовується також і правове регулювання суспільних відносин у вказаній сфері.

У практиці правозастосування, як і законодавстві, здійснення права інтелектуальної власності постійно пов'язується лише з охороною приватноправових інтересів автора чи іншого суб'єкта права інтелектуальної власності. Тим самим у правозастосуванні ігнорується об'єктивний інтерес і потреба суспільства, що розвивається, на споживання нових ідей та образів, нової інформації, музики, пристроїв, технологій тощо, тобто благ, вироблених творцями чи на підставі результатів їх творчості для суспільного споживання. Можливо, доцільніше змінити змістові акценти в легальному визначенні права інтелектуальної власності, розуміючи його насамперед як об'єктивне право, нормами якого регулюються суспільні відносини у сфері створення та присвоєння результатів творчої діяльності людини з метою досягнення балансу приватних і публічних інтересів

учасників відповідних правовідносин. Слід нагадати, що ще класик російського торгового права Г.Ф. Шершеневич визначав суб'єктивне право як владу здійснювати інтереси, забезпечену й обмежену нормами об'єктивного права [7]. Якщо в суспільній реальності баланс інтересів за допомогою правових і економічних засобів із тих чи інших причин не втілено, виникає своєрідна правова асиметрія, тобто за кількістю і змістом зменшується обсяг правових розв'язок, доступних певній групі учасників суспільних відносин (у ситуації, що аналізується – споживачам продуктів інтелектуальної діяльності людини). З цієї причини суб'єктивні права інтелектуальної власності неминуче починають порушуватися з метою реалізації об'єктивно зумовлених економічних, соціальних та інших інтересів споживачів, по суті витіснених за межі правової реальності.

Про які інтереси споживачів ідеться? Маються на увазі інтереси як усвідомлені об'єктивні потреби учасників відносин у сфері суспільного споживання, тобто фізичних осіб – споживачів (легальне визначення такого споживача міститься у п. 22 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про захист прав споживачів»), суб'єктів господарювання, які виступають як промислові споживачі (ст. 55 ГК України), а також усіх інших суб'єктів суспільного споживання, які присвоюють твори та блага, створені із залученням об'єктів права інтелектуальної власності. Зауважимо, що приватноправові відносини творчого наповнення, що виникають у сімейному, домашньому, сусідському, дружньому тощо середовищі, не відносяться до сфери суспільного споживання, оскільки результати інтелектуальної роботи відповідних суб'єктів присвоюються приватно, а не суспільним (публічним) чином.

Доцільно зазначити, що у суб'єктів суспільного споживання існують права, зафіксовані в законодавстві про захист прав споживачів, основним із яких є право на належну якість продуктів, що легально надходять до споживачів зі сфери суспільного виробництва. Більшість таких

продуктів платно присвоюються у вигляді товару, і вони не повинні створювати небезпеку для життя, здоров'я, соціального статусу, власності та інших складових елементів благополуччя споживача. У цій статті йдеться не про надання споживачам об'єктів права інтелектуальної власності особливих прав, а про зміну ідеології правового (та економічного) регулювання відносин суспільного присвоєння результатів творчої діяльності людини.

У приватноправовому ключі зазвичай регулюються відносини, що стосуються права на авторство, включаючи неминучі суперечки та конфлікти з цього приводу, однак вони не мають значного суспільного резонансу. Здебільшого, спільноті споживачів байдуже, під іменем якого творця у сферу суспільного споживання надходить для реалізації продукт творчої діяльності, однак кожного зазвичай хвилює його якість та, у разі платного присвоєння – також ціна придбання. Ідентифікація в статусі творця є важливою саме для тієї фізичної особи, яка є автором твору, оскільки пов'язується з бажаною для творця мірою реалізації його творчого потенціалу та суспільного визнання, а часто, що є важливим у період товарного виробництва, – із рівнем персонального доходу, як премії за присвоєння суспільством створеного творчою особою (чи за її участю) продукту.

У якості правової рефлексії на фактичні інтереси суб'єктів відповідних суспільних відносин законодавець України ідентифікує особисті немайнові права інтелектуальної власності (ст. 423 ЦК України [2]) та майнові права інтелектуальної власності (ст. 424 ЦК України). Саме у сфері майнових відносин відбуваються основні правові баталії заінтересованих осіб, оскільки триває постійна боротьба за доступ до найпотужнішого в умовах постіндустріального суспільства ресурсу економічної діяльності – об'єкта інтелектуальної власності.

Висновки

Створення, використання, упровадження та обіг продуктів інтелектуальної діяльності людини в сучасних умовах від-

бувається переважно у сфері суспільного виробництва та суспільного споживання, і цей зв'язок неможливо розірвати (зокрема, стосовно об'єктів права промислової власності, а також усіх інших об'єктів, що присвоюються публічно). Публічні права на присвоєння об'єкта права інтелектуальної власності існують поряд із приватноправовими правами його творця на авторство, отримання відповідного майнового

доходу та іншими правами, що закріплені в цивільному законодавстві та захищаються ним. Право, зокрема наділене публічно-приватною природою господарське право, покликане гармонізувати та збалансувати публічні та приватні інтереси у процесі суспільного присвоєння об'єктів прав інтелектуальної власності, що є необхідною умовою для зменшення кількості правопорушень у цій сфері.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144.
4. Закон України «Про авторське право і суміжні права» від 23 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 13. – Ст. 64.
5. *Бондаренко С.В.* Авторське право та суміжні права / С.В. Бондаренко. – К. : Ін-т інтел. власн. і права, 2008. – 288 с.
6. *Крупчан О.О.* Міжнародно-правові механізми охорони і захисту авторських прав / О.О. Крупчан // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ndippp.gov.ua/Schorichnuk/KrupchanO.pdf>
7. *Шершеневич Г.Ф.* Общая теория права. Выпуск третий / Г.Ф. Шершеневич. – М. : Издание Бр. Башмаковых. – 1912. – С. 607-608.

Трудове право; право соціального забезпечення. Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Земельне право; аграрне право; екологічне право; природоресурсне право

Європейський суд з прав людини про порушення державою прав платників податків

М.Л. Белкін
кандидат юридичних
наук,
асистент кафедри
бізнес-адміністрування
та управління проектами,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті розглянуто позицію Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) щодо порушення державою прав платників податків. Показано, що ЄСПЛ вважає такі порушення порушеннями державою майнових прав осіб, гарантованих Конвенцією про захист прав людини і основних свобод.

В статье рассмотрена позиция Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ) по поводу нарушения государством прав налогоплательщиков. Показано, что ЕСПЧ считает такие нарушения нарушениями государством личных имущественных прав, гарантированных Конвенцией о защите прав человека и основных свобод.

Considered the position of the European Court of Human Rights (ECHR) on violation of state taxpayers' rights. It is shown that the ECHR considers such violations Violations of the state personal property rights guaranteed by the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

Ключові слова: *Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ), Конвенція про захист прав людини і основних свобод, втручання у майнові права, право на судовий захист.*

Постановка проблеми

Наукова думка та фінансова практика століттями шукають відповідь на запитання, як управляти процесом адміністрування податків, аби забезпечити економічний

розвиток держави, не зашкодивши інтересам пересічного громадянина, який їх сплачує. «Ніщо не потребує стільки мудрості та розуму, як визначення тієї частини, яку в підданих забирають, і тієї, котру

залишають їм», – писав свого часу видатний французький письменник-просвітель Шарль Монтеск'є [1].

Як зазначає Р. Павленко [2], надмірне регулювання податкових відносин, широкі права та недосконалість механізмів відповідальності податкових (контролюючих) органів в Україні створюють несприятливі умови для ділової активності. Зарегульованість економічних і соціальних відносин, не виправдано широкі повноваження правоохоронних і контролюючих органів сприяють зловживанню ними, що призводить до поширення корупції, розростання тіньової економіки, зниження інвестиційної привабливості України.

У роботі А. Данилова [3] звертається увага на те, що в усіх країнах із різними типами економік податкова система визначає ступінь фінансового благополуччя країни як визначальне джерело наповнення бюджету. В умовах фінансової кризи важливе місце відводиться податковій системі як державному регулятору поліпшення фінансової діяльності платників податків. При цьому, податкова політика повинна бути спрямована на оптимізацію інтересів держави (податкове наповнення бюджету) і платника (оптимальне податкове навантаження). Немає умов для розвитку ринкових відносин, бізнесу та виходу економіки з кризи без максимально наближеної до оптимальної фіскальної політики в країні.

Водночас, в українському податковому адмініструванні мають місце численні недоліки [4], які полягають у систематичному порушенні податковими органами прав платників податків, що проявляється як у покладанні на платника надмірних зобов'язань [5; 6], так і в невиконанні державою власних зобов'язань перед платниками. Так, усі звикли до відмови держави своєчасно відшкодовувати підприємствам суми зайво сплаченого податку на додану вартість (ПДВ) [7; 8]. Попри переможні рапорти податківців, які лунають останнім часом щодо поліпшення стану справ із відшкодуванням ПДВ, останнє або пов'язується з вимогами сплатити наперед інші податки [7], наприклад, податок

на прибуток, або доступно не всім [8]. Так, для багатьох підприємств податківці створили ситуацію зачарованого кола: щоб отримати право на автоматичне відшкодування ПДВ, необхідно підвищити заробітну плату, а щоб підвищити заробітну плату, не вистачає обігових коштів, бо вони заморожені в невідшкодованому ПДВ [9]. При цьому, поблажливість вітчизняних судів до податківців [10] спонукає наших громадян шукати правду в ЄСПЛ, дослідження позиції якого з цього приводу є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Фундаментальне дослідження прецедентної практики ЄСПЛ здійснено в роботі С. Шевчука [11]. Окремі аспекти позицій цього суду у сфері податкових відносин розглянуто Д. Третьяковим [12], однак системних досліджень не проводилося. Крім того, постійні намагання вітчизняних податківців щодо тиску на підприємців [4-6] вимагають усе більш витончених засобів протидії їх незаконним намірам. Отже, вивчення можливостей звернення з цього приводу до ЄСПЛ є актуальним.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

З метою використання у правозахисній практиці рішення ЄСПЛ аналізуються та узагальнюються в науковій і довідковій літературі. Це, перш за все, стосується рішень з питань неприпустимості жорстокого поводження (катувань), невиконання судових рішень, свободи самовираження. Водночас позиції ЄСПЛ щодо порушень з боку держави у сфері податкових відносин вивчені та узагальнені значно менше.

Формулювання цілей статті

Метою цієї статті є системний аналіз позицій ЄСПЛ з приводу порушення державою прав платників податків і наслідків таких порушень з точки зору конвенційних зобов'язань держав.

Виклад основного матеріалу дослідження

Юридична особа України – спільне українсько-іспанське підприємство «Інтерсплав» (далі – Заявник) – звернулася

до ЄСПЛ із заявою, у якій стверджувала, зокрема, що практика держави безпідставно відмовляти в підтвердженні права Заявника на відшкодування ПДВ становила втручання в мирне володіння його майном і таке втручання було непропорційним, що призвело до значних втрат у господарській діяльності Заявника. У рішенні від 9 січня 2007 р. по справі «Інтерсплав проти України» [13] ЄСПЛ дійшов таких ключових висновків:

– п. 31: ЄСПЛ зауважує, що в цій справі спір стосується не конкретної суми відшкодування ПДВ або компенсації за затримку в його виплаті, а загального права Заявника відповідно до законодавства України. Суд зауважує, що, ознайомившись із критеріями та вимогами, встановленими національним законодавством, Заявник мав достатньо підстав сподіватися на відшкодування ПДВ, який він сплатив під час здійснення своєї господарської діяльності, так само як і на компенсацію за затримку його виплати. Навіть якщо окрема вимога щодо відшкодування ПДВ може бути предметом перевірки та оскарження компетентними державними органами, відповідні положення законодавства України не вимагають попереднього судового розгляду цієї вимоги з метою підтвердження права компанії на відшкодування;

– п. 33: сторони не заперечували, що затримки у відшкодуванні ПДВ Заявникові можна вважати втручанням у його право на мирне володіння своїм майном. На думку суду, така ситуація відноситься до першого речення першої частини статті 1 Першого протоколу, яке визначає в загальних рисах принцип мирного володіння майном;

– п. 38: суд нагадує, що держави мають широкі межі самостійної оцінки у визначенні того, у чому полягає публічний інтерес, оскільки національний законодавчий орган, реалізуючи соціальну та економічну політику, має широке коло повноважень. Однак, такі межі оцінювання не є абсолютними, і їх застосування підлягає перегляду органами Конвенції про захист прав людини і основних свобод (далі – Конвенція) (див. рішення у справі «Lithgow and

Others v. the United Kingdom» від 8 липня 1986 р.). На думку суду, коли державні органи володіють будь-якою інформацією про зловживання в системі відшкодування ПДВ, що здійснюються конкретною компанією, вони можуть вжити відповідних заходів з метою запобігання або усунення таких зловживань. Суд, однак, не може прийняти зауваження уряду щодо загальної практики з відшкодування ПДВ за відсутності будь-яких ознак, які вказували б на те, що Заявник був безпосередньо залучений до таких зловживань;

– п. 39: суд далі зауважує, що з квітня 1998 р. відшкодування ПДВ Заявникові систематично затримувалося. Такі затримки були спричинені ситуацією, у якій державні органи, не заперечуючи суми відшкодування ПДВ на користь Заявника, як це видно з матеріалів справи, не надавали підтвердження цих сум. Такі дії завадили Заявникові повернути заявлені суми вчасно та створили ситуацію постійної невизначеності. Окрім того, він був вимушений постійно звертатися до національних судів з ідентичними скаргами. На думку суду, вимогу щодо оскарження таких відмов в одному або декількох випадках можна вважати доцільною. Таким чином, використання Заявником цього засобу не завадило органам податкової служби продовжити практику затримки виплати відшкодування ПДВ навіть після того, як рішення суду були винесені на користь Заявника. Систематичний характер таких дій з боку державних органів призвів до надмірного тягара, покладеного таким чином на нього;

– п. 40: відповідно, за таких обставин суд вважає, що втручання у право власності Заявника було непропорційним. Фактично постійні затримки відшкодування та компенсації в поєднанні з відсутністю ефективних засобів запобігання або припинення такої адміністративної практики, так само як і стан невизначеності щодо часу повернення коштів Заявника, порушує «справедливий баланс» між вимогами публічного інтересу та захистом права на мирне володіння майном. На думку суду, Заявник перебував і продовжує перебува-

ти під надмірним для нього тягарем. Відповідно у справі було і продовжується порушення статті 1 Першого протоколу.

Таким чином, ЄСПЛ дійшов однозначного висновку про те, що відмова державних органів відшкодувати ПДВ, а також виплатити компенсацію за несвоєчасне відшкодування ПДВ є порушенням конвенційних зобов'язань України. Останнє є особливо актуальним тому що, якщо у відшкодуванні основної суми ПДВ є певні позитивні зрушення [7; 9], то по виплаті компенсації за несвоєчасне відшкодування ПДВ податкові органи займають зухвало незаконну позицію. Так, І. Головань [8] наводить позицію податківців відносно заперечень щодо виплати компенсації за несвоєчасне відшкодування ПДВ. У зверненні до суду останні зазначають, що Законом України «Про державний бюджет України» не передбачено видатки на сплату пені, нараховану на суму бюджетної заборгованості з відшкодування ПДВ. Крім того, ОДПІ звертає увагу суду на той факт, що жоден нормативний акт не визначає пеню, нараховану на суму бюджетної заборгованості, як заборгованість бюджету та необхідність її стягнення саме з Державного бюджету України.

Виникає запитання: з якого джерела повинна відшкодуватися ця пеня, якщо саме державний бюджет незаконно користується грошима платника?

За заявою громадянина України Ю. Щокіна ЄСПЛ розглянув справу «Щокін проти України» [14]. Заявник скаржився на те, що ДПІ перераховувала суми прибуткового податку з заявника на підставі Інструкції «Про прибутковий податок з громадян», затвердженої наказом Головної державної податкової інспекції (далі – Інструкція), унаслідок чого розмір сум податку, що мали бути сплачені заявником, збільшився. Відповідні скарги заявника на незаконність дій ДПІ, а саме збільшення розміру вказаних сум на підставі Інструкції, яка є підзаконним актом, і незастосування декрету, який мав силу закону, судами задоволені не були. Заявник скаржився до ЄСПЛ за ст. 1 Першого протоколу до Конвенції на порушення

його майнових прав унаслідок збільшення розміру сум податку не у відповідності із законом. Заявник також скаржився за статтею 6 Конвенції на те, що провадження в його справі було несправедливим.

У рішенні від 14.10.2010 р. ЄСПЛ дійшов таких висновків:

– п. 49: сторони не оспорюють, що збільшення податкових зобов'язань заявника з боку влади було втручанням у його права власності, визначені статтею 1 Першого протоколу. Суд, відповідно, покликаний визначити, чи було втручання виправданим відповідно до вимог цього положення;

– п. 50: перша і найважливіша вимога ст. 1 Першого протоколу полягає в тому, що будь-яке втручання з боку державної влади в мирне користування особи своїм майном повинно бути законним. ...Питання, чи був порушений справедливий баланс між суспільними інтересами і вимогами захисту основних прав людини, має значення, тільки якщо було встановлено, що аналізоване втручання задовольняє вимогам законності та не було довільним;

– п. 52: суд визнає і, що питання тлумачення та застосування національного законодавства перебувають, у першу чергу, в компетенції національних органів. Однак суд зобов'язаний перевірити, чи відповідають наслідки тлумачення та застосування національного права принципам Конвенції, як їх тлумачить практика суду;

– п. 53: звертаючись до цієї справи, суд зазначає, що декрет, який має юридичну силу парламентського закону, явно встановлює 20-відсоткову фіксовану податкову ставку на доходи, отримані поза основним місцем роботи. Тим не менш, податкові органи та суди проігнорували це правило та застосували прогресивну податкову ставку відносно цього виду доходу, згідно з Інструкцією, збільшивши загальну суму прибуткового податку заявника;

– п. 54: при тому, що національні суди спиралися на декрет, щоб виправдати збільшення податкових зобов'язань заявника, суд не розуміє причин, із яких не враховувалося існування статті 7 § 3 цього нормативного акта. Національні суди не

торкалися цього питання, незважаючи на те, що заявник порушував його в кожному національному розгляді;

– п. 56: суд зазначає, що нормативно-правові акти явно суперечили один одному. Унаслідок цього, місцева влада застосовувала на свій розсуд протилежні підходи в процесі кореляції цих правових актів. На думку суду, відсутність необхідної ясності й точності національного законодавства, що пропонує різні тлумачення щодо таких важливих фінансових питань, суперечило вимозі «якості закону» у значенні Конвенції та не забезпечувало належний захист від свавільного втручання

органів державної влади в право власності заявника. Викладених міркувань достатньо для того, щоб суд дійшов висновку, що втручання в право власності заявника не було законним для цілей статті 1 Першого протоколу, отже, було порушено це положення.

Висновки

Порушення державою податкових правил у вигляді покладання на платника надлишкових зобов'язань та/або невиконання державою власних зобов'язань перед платниками є втручанням у майнові права платника і порушенням конвенційних зобов'язань держави.

Список використаних джерел

1. Головка І. Адміністрування податків : погляд в історію / І. Головка // Вісник податкової служби України. – 2007. – № 31. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.sta.lviv.ua/index.php?id=1055>
2. Павленко Р. Система адміністрування податків в Україні / Р. Павленко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lawyer.org.ua/?w=r&i=5&d=248>
3. Данилов А.А. Налоговая система Украины в условиях экономического спада / А.А. Данилов // Економіка та держава. – 2010. – № 3. – С. 32-36.
4. Белкін Л.М. Нарахування податків «заднім числом» як сумнівний винахід українського податкового адміністрування / Л.М. Белкін // Економіка та держава. – 2010. – № 11. – С. 107-110.
5. Белкін Л. Проблеми податкових наслідків у власників акцій, випуски яких скасовано: Нові фантазії податківців / Л. Белкін // Юридична газета. – 21 серпня 2012 р. – № 33-34 (323-324). – С. 30-32.
6. Белкін М. Збитки з декларації за 1 квартал 2011 року – це збитки за 1 квартал 2011 року / М. Белкін, Л. Белкін // Юридична газета. – 18 вересня 2012 р. – № 38 (328). – С. 1, 6-8.
7. Кукин С.О чем умалчивают налоговики в своих сводках о возмещении НДС / С.О. Кукин // Информационное агентство «Минпром». – 30 серпня 2012 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minprom.ua/news/102516.html>
8. Головань І. ...У калашний ряд / І. Головань. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://blogs.pravda.com.ua/authors/golovan/50601a9c00512/>
9. Белкін Л. Податківці знайшли нового ворога в особі фондового ринку / Л. Белкін // Юридична газета. – 11 вересня 2012 р. – № 37 (327). – С. 34-35.
10. Белкін Л.М. Проблема співвідношення законності та «державної доцільності» при прийнятті рішень адміністративними судами України / Л.М. Белкін // Часопис Академії адвокатури України. – 2011. – № 4 (13). – Електронне наукове фахове видання. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Chaa/2011-4/11blmasu.pdf>
11. Шевчук С. Судовий захист прав людини : Практика Європейського суду з прав людини у контексті західної правової традиції / С. Шевчук. – К. : Реферат, 2006. – 848 с.
12. Третьяков Д. Застосування практики Європейського суду / Д. Третьяков. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.viche.info/journal/570/>
13. Офіційний сайт Міністерства юстиції України: Справа «Інтерсплав проти України». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/0/19612>
14. Дело «Щокин против Украины». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hr-lawyers.org/index.php?id=1289487527>

Стратегія охорони земель у ЄС (економіко-правовий аспект)

В.М. Миронюк

кандидат географічних наук, доцент кафедри землевпорядкування, кадастру та ГІСТ, Інститут управління природними ресурсами ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», стажист Інституту права охорони навколишнього середовища та технічного права м. Трієр (IUTR), Німеччина

У статті розглянуто етапи еволюції Стратегії охорони земель у ЄС, а також останні зміни до неї у 2012 році.

В статье рассмотрены этапы эволюции Стратегии охраны земель в ЕС, а также последние изменения в ней в 2012 году.

The article examines the stages of evolution strategies land protection in the EU, as well as recent changes to it in 2012.

Ключові слова: охорона ґрунтів, навколишнє середовище, Європейський Союз, Європейська Комісія, директива, стратегія.

Постановка проблеми

Унаслідок соціально-економічних та екологічних змін усе гостріше постає проблема охорони природних ресурсів та їх раціонального використання. Зокрема, в останні десятиріччя загострилася проблема вилучення з сільськогосподарського обігу родючих земель, зменшення площ та їхня деградація. У Європейському Союзі на інституційному рівні особливу увагу на забруднення земель та їх відновлення почали звертати в кінці XX століття. Було виділено значні кошти на дослідження та пошук шляхів вирішення цієї проблеми. Правове врегулювання охорони ґрунтів було віднесено на національний рівень. Однак, у межах ЄС існує проект директиви, яка повинна врегулювати питання охорони ґрунтів. Європейською Комісією розроблено Стратегію охорони земель, яка є основою для прийняття рішень у цій сфері.

Дослідження нормативно-правової бази охорони ґрунтів у Євросоюзі, оцінка сучасного стану ґрунтів та концепції їх покращення є передумовою створення аналогічних нормативно-правових актів в Україні та гармонізації законодавства нашої країни до законодавства ЄС.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Після прийняття у 2006 р. «Тематичної стратегії охорони ґрунтів» у державах ЄС було здійснено ряд публікацій. Певні напрями цієї проблематики висвітлено в працях Фальк-Ремберт фон Ейкштедта [1], Урсулі Геіман [2], Еріха Гасснера [3] та інших. Особливої уваги заслуговує колективна праця німецьких учених «Мюнхенський посібник адвоката: Аграрне право» [4], що враховує юридичні тонкощі охорони земель як на національному, так і на рівні ЄС.

В Україні частково питання охорони ґрунтів у ЄС було висвітлено в працях науковців М.М. Микієвича, Н.І. Андрусовича, Т.О. Будякової [5], а також А.М. Мірошниченка [6] та інших.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У зв'язку зі зміною тематичної Стратегії охорони ґрунтів у 2012 р. є потреба дати нову характеристику її основним напрямкам (стовпам): правотворчості, політичним заходам, науковим дослідженням, суспільній думці.

Формулювання цілей статті

Основною метою статті є визначення заходів, пов'язаних із охороною ґрунтів у ЄС, а також їх характеристика в контексті Стратегії охорони ґрунтів, уточнення деяких аспектів правового регулювання та вплив суспільно-політичних чинників на вирішення цього питання.

Виклад основного матеріалу дослідження

У Шостій програмі охорони навколишнього середовища в Європейському співтоваристві вперше було чітко визначено нову тематичну стратегію охорони ґрунтів [7]. Вона спрямована на попередження ризиків забруднення ґрунту, ерозії, опустелювання, виснаження ґрунту, гідрогеологічних ризиків, беручи до уваги регіональні відмінності, у тому числі особливості гірських і посушливих регіонів. У квітні 2002 р. Європейська Комісія прийняла документ під назвою «На шляху до конкретної стратегії охорони ґрунтів», підтриманий іншими органами ЄС [8]. Розроблення стратегії тривало до вересня 2006 р., коли було подано остаточний варіант «Тематичної стратегії охорони ґрунтів» [9].

Головною ціллю стратегії визначено забезпечення та гарантування стійкого використання ґрунтів. Основні принципи:

- унеможливлення подальшого погіршення якості ґрунтів і збереження їхніх природних властивостей;
- повернення у використання ґрунтів, якість яких погіршена, але які повинні бути відновлені в найближчій перспективі та на це повинні бути передбачені кошти як державами-членами ЄС, так і фондами Євросоюзу загалом.

Ці заходи повинні проводитися на трьох рівнях – локальному, національному та рівні ЄС. Заходи, які будуть здійснені на рівні Євросоюзу, стануть обов'язковим доповненням до проведених у державах-членах ЄС.

Запропонована комісією стратегія побудована на чотирьох напрямках (стовпах).

1. Правотворчість. Формування правових рамкових угод, головною ціллю яких є охорона та стале використання ґрунтів.

2. Політичні заходи. Внесення поняття «охорона ґрунтів» у процесі формулювання та вжиття політичних заходів державами-членами ЄС і Співтовариством.

3. Наукові дослідження. Отримання відсутньої або недостатньої інформації про забруднення та охорону ґрунтів на певних територіях, завдяки науковій діяльності як окремих держав, так і в рамках ЄС.

4. Суспільна думка. Стимулювання зростання суспільної думки щодо необхідності охорони ґрунтів.

З правової точки зору Комісією ЄС було запропоновано видати директиву, яка повністю охоплювала б концепцію охорони ґрунтів, при цьому зберігаючи принцип субсидіарності. У проекті цієї директиви зазначено, що кожна держава ЄС повинна вжити специфічних заходів щодо охорони ґрунтів, при цьому держави мають свободу дій щодо змісту нормативно-правових актів у цій сфері, тобто визначити, на яких ризиках акцентувати увагу і які методи охорони ґрунтів обирати для досягнення визначених цілей. Було вказано про наступ у певних регіонах таких явищ, як: ерозія, втрата органічних речовин ґрунтів, засоленість, зсуви тощо. Для боротьби із забрудненням та консервацією земель найкраще підходять регіональні та національні концепції. Завдяки ним повинні бути прийняті плани боротьби з небезпекою на відповідних адміністративних і географічних рівнях [10].

У зв'язку з економічними та політичними процесами в ЄС останніх років, виникли певні труднощі з реалізацією стратегії. Тому Європейська Комісія у своєму звіті від 13 лютого 2012 р. внесла певні поправки, доповнення та роз'яснення до стратегії [11].

Зокрема, основну частину присвячено актуалізації напрямів стратегії.

1. Правотворчість.

Європейською Комісією у 2006 р. було запропоновано до розгляду Директиву з охорони ґрунтів, у якій враховувався транскордонний характер погіршення їх стану. Акцентовано увагу на небезпеці для здоров'я людини, боротьбі за навколишнє середовище та можливості стриму-

вання кліматичних змін чи пристосування до їх наслідків, а також до отримання економічного імпульсу щодо відновлення та повернення в господарське використання законсервованих земель. Європейський парламент у листопаді 2007 р. більшістю (двома третинами) у першому читанні прийняв директиву.

На засіданні Ради з питань навколишнього середовища в березні 2010 р. кількома державами-членами ЄС було заблоковано схвалення директиви. Основний аргумент – сумнів відносно субсидіарності та надмірні адміністративні витрати для досягнення прогресу в охороні ґрунтів. З того часу в Раді не досягнуто згоди з цього питання.

2. Політичні заходи.

Для досягнення мети сталого використання ґрунтів політична складова в ЄС відіграє вирішальну роль. З часу прийняття стратегії у 2006 р. було прискорено вирішення питань охорони ґрунтів, особливо в кількох сферах.

- **Спільна сільськогосподарська політика.** З моменту введення Cross-Compliance (т.зв. перехресних зобов'язань) у 2003 р. аспекти охорони ґрунтів є невід'ємною складовою хорошого сільськогосподарського та екологічного стану. При цьому, головним чином ідеться про обмеження ерозії, збереження та примноження органічних речовин, уникнення ущільнення та засоленості ґрунтів. У жовтні 2011 р. комісія внесла пропозицію стосовно подальшого визначення та уточнення стандартів, що мають відношення до ґрунтів, у рамках реформи аграрної політики на період до 2020 р. [12].

Зокрема, запропоновано новий стандарт захисту органічних речовин, заборона спалювання стерні та розорювання надмірно зволених ґрунтів і ґрунтів із значним вмістом вуглецю. Держави-члени мають право при визначенні національного сільськогосподарського та екологічного стандарту встановлювати та розширювати обов'язки для своїх сільськогосподарських підприємств, порівняно з нормативними документами ЄС.

Програма Cross-Compliance встановлює

мінімальні вимоги до ґрунту, але через свій характер не бере до уваги всіх процесів, що призводять до погіршення його якості. У рамках розвитку сільських територій програмою охорони навколишнього середовища передбачено сприяння охороні ґрунтів. Заплановано, що в період 2007-2013 рр. заходи з покращення якості ґрунту охоплять 21,4 % сільськогосподарських площ ЄС. На 30,7% цих площ будуть проведені заходи щодо недопущення маргіналізації, а на 33,0% – щодо захисту біологічного різноманіття [13]. Можливості для покращення якості ґрунту цим не обмежуються. Таким чином, запропонована Комісією екологізація програми «Спільної аграрної політики» сприятиме покращенню стану органічних речовин у ґрунті та ситуації з ерозійними процесами.

• **Промислові об'єкти.** У 2010 р. прийнято Директиву ЄС про промислові викиди [14]. Згідно з якою підприємство не повинно допускати викиди, що можуть призвести до погіршення якості ґрунту та підземних вод. Цим закладено основи так званого принципу «політики нульової терпимості» до забруднювачів навколишнього середовища.

Потенційно важливим інструментом для відстеження викидів промислових забруднюючих речовин є Європейський реєстр викидів шкідливих речовин та з'єднань (E-PRTR) [15].

Однак, у 2009 р. лише 144 підприємства повідомили про викид забруднюючих речовин у ґрунт, майже 3 тис. підприємств – про викиди у воду, понад 11 тис. – у повітря.

• **Політика гармонізації.** Хоча жодних конкретних правових основ у рамках ЄС із охорони ґрунтів не існує, у період 2007-2013 рр. бюджетом Євросоюзу передбачено інвестиції у сферу охорони природи в сумі 49,6 млрд. євро. Із них близько 3,1 млрд. євро виділено на відновлення земель, що заражені небезпечними речовинами та ті, що були під промисловими площами. Найбільше коштів отримують Угорщина (475 млн. євро), Чехія (371 млн. євро) і Німеччина (332 млн. євро).

Комісія запропонувала передбачити в но-

вій «Програмі планів ЄС на 2014-2020 рр.» кошти на санацію промислових територій і відновлення ґрунтів зі спільного бюджету та Європейського фонду регіонального розвитку [16]. Крім того, запропоновано макрорегіональну стратегію ЄС стосовно охорони ґрунтів від твердих побутових відходів.

• **Державна допомоги для рекультивациі земель.** Відповідно до Директиви про державну допомогу у сфері охорони природи держави-члени можуть надавати допомогу на рекультивацию тільки тоді, коли винуватець забруднення та пошкодження ґрунтів невідомий або він не має необхідних коштів для проведення рекультивациі [17].

У період 2005-2010 рр. більше 8 млрд. євро державної допомоги було надано на рекультивацию земель у Бельгії, Чехії, Німеччині, Естонії, Нідерландах, Австрії, Словаччині та Великій Британії.

3. Наукові дослідження.

З часу прийняття стратегії було профінансовано в межах Сьомої Рамкової програми досліджень близько 25 дослідницьких проектів, що стосувалися використання ґрунтів. Так, у рамках проекту ENVASSO сформульовано мінімальні вимоги для поступової гармонізації щодо спостереження за охороною ґрунтів, ураховуючи політичну складову.

У рамках проекту SOILSERVICE розроблено сценарій довгострокових змін у землекористуванні. Визначено, що за сучасного інтенсивного сільськогосподарського виробництва, після 2050 р., унаслідок погіршення якості ґрунтів сільгоспвиробництво, можливо, стане збитковим, якщо не буде вжито кардинальних заходів щодо виправлення становища.

4. Суспільна думка. Підвищення обізнаності.

Погіршення якості ґрунту залишається, як правило, непомітним, оскільки підступ-

но прогресує і тільки в окремих випадках має безпосередні драматичні наслідки. Тому останнім часом було знято багато художніх і документальних фільмів на цю тему («Humus» Австрія; «Good Food Bad Food – вступ до кращого сільськогосподарського виробництва» Франція; «Il Suolo minacciato» Італія).

Комісія ініціювала проведення багатьох громадських заходів щодо охорони ґрунтів, організовувала основні конференції з ґрунтознавства, зміни клімату та біологічного різноманіття. Здійснено випуск листівок і брошур з актуальних правових питань охорони ґрунтів на всіх офіційних мовах ЄС. Комісія видала також ряд атласів ґрунтів. Для підвищення рівня поінформованості та освіти створено мережу Європейського бюро з питань ґрунтознавства (ESBN) [18]. Стратегія виявилася рушійною силою для багатьох держав-членів стосовно поширення суспільної думки про охорону ґрунтів і поряд з утворенням ENSN довела свою ефективність.

Висновки

Науковий і суспільний інтерес до проблеми охорони ґрунтів як у ЄС, так і цілому світі зростатиме, на дослідження виділяються значні кошти. Усі чотири складові стратегії – правотворчість, політичні заходи, наукові дослідження та суспільна думка між собою взаємопов'язані та за їх відповідного застосування дають потужний синергетичний ефект. Євросоюз у довготерміновій перспективі планує надавати допомогу у вирішенні аналогічних питань державам-сусідам. Із правової точки зору будуть прийняті Директиви з охорони ґрунтів, що сприятимуть більш ефективному механізмові їх охорони у ЄС. Українське законодавство у цій сфері повинно наближатися до діючих стандартів Євросоюзу і додатково здійснюватися інші заходи з охорони ґрунтів.

Список використаних джерел

1. Eickstedt, Falk-Rembert von: Vom Landwirt zum Landschaftspfleger : umweltrechtliche Verhaltenssteuerung im Rahmen der gemeinsamen Agrarpolitik am Beispiel des Ackerbaus / Falk-Rembert von Eickstedt – 1. Aufl. – Baden-Baden : Nomos, 2010. – 281 S.
2. Heimann, Ursula: Bodenschutz durch prioritäre Gebiete : Möglichkeit eines gebietsbezogenen

Bodenschutzes vor dem Hintergrund des europäischen und nationalen Rechts / von Ursula Heimann – 1. Aufl. – Göttingen : Cuvillier, 2011. – 371 S.

3. Gassner, Erich: Landschaftsschutzrecht / von Erich Gassner – 1. Aufl. – Berlin : Erich Schmidt, 2012. – 245 S.

4. Münchener Anwalts-Handbuch Agrarrecht hrsg. Von Mattias Dombert und Karsten Witt. Bearb. Von : John Leonhard Booth... – München : Beck, 2011. – XXX, 1058 S.

5. Микієвич М.М. Європейське право навколишнього середовища. Навчальний посібник / М.М. Микієвич, Н.І. Андрусевич, Т.О. Будякова. – Львів, 2004. – 256 с.

6. Мірошніченко А.М. Земельне право України : Підручник / А.М. Мірошніченко. – К. : Алерта ; Центр навчальної літератури, 2011. – 680 с.

7. EU-Parlament (2002): Entscheidung Nr. 1600/2002/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juli 2002 über das sechste Umweltaktionsprogramm der Europäischen Gemeinschaft. ABl. L 242 vom 10.9.2002, S. 1–15.

8. EU-KOM Europäische Kommission (2002): Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu der «Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts – und Sozialausschuss sowie an den Ausschuss der Regionen : Hin zu einer spezifischen Bodenschutzstrategie». ABl. C 61 vom 14.03.2003, S.49-52.

9. EU-KOM (2006) : Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts – und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen «Thematische Strategie für den Bodenschutz». Text von Bedeutung für den EWR vom 22.9.2006, 14 S.

10. EU-KOM (2006) : Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts – und Sozialausschusses zu dem «Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bewertung und Bekämpfung von Hochwasser». Text von des Europäischen Wirtschafts – und Sozialausschusses für den EWR vom 17.05.2006, 1 S.

11. EU-KOM (2012) : Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts – und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen «Die Umsetzung der Thematischen Strategie für den Bodenschutz und laufende Maßnahmen». Text von Bedeutung für den EWR vom 13.02.2012, 17 S.

12. EU-KOM (2011) : Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über eine gemeinsame Marktorganisation für landwirtschaftliche Erzeugnisse (Verordnung «Einheitliche GMO»). Text von EWR vom 19.10.2011, 735 S.

13. EU-KOM (2011) : Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts – und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Umsetzung der nationalen Strategiepläne und die strategischen Leitlinien der Gemeinschaft für die Entwicklung des ländlichen Raums (2007-2013). Text von EWR vom 20.07.2011, 17 S.

14. EU-KOM (2010) : Richtlinie 2010/75/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 über Industrieemissionen (integrierte Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung). ABl. L 334 vom 17.12.2010, S. 17-119.

15. EU-Parlament (2006) : Verordnung (EG) Nr. 166/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Januar 2006 über die Schaffung eines Europäischen Schadstofffreisetzung – und – verbringungsregisters und zur Änderung der Richtlinien 91/689/EWG und 96/61/EG des Rates. ABl. L 33 vom 4.2.2006, S. 1-17.

16. EU-Parlament (2011) : Beschluss des Europäischen Parlaments vom 10. Mai 2011 betreffend die Entlastung zur Ausführung des Haushaltsplans des gemeinsamen Unternehmens Clean Sky für das Haushaltsjahr 2009. ABl. L 250 vom 27.9.2011, S. 246-246.

17. EG (2008) : Leitlinien der Gemeinschaft für staatliche Umweltschutzbeihilfen (Text von Bedeutung für den EWR). ABl. C 82 vom 1.4.2008, S. 1–33.

18. European Soil Bureau [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://eussoils.jrc.ec.europa.eu/esbn/Esbn_overview.html

Кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право. Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза; оперативно-розшукова діяльність

Міжнародно-правові підстави чинності Кримінального кодексу України в просторі

В.М. Боровенко

кандидат юридичних наук,
доцент, завідувач кафедри
кримінально-правових

дисциплін,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»,

О.О. Сагаль

студентка ОКР «Магістр»,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У дослідженні розглянуто поняття та ознаки території держави, проблемні питання чинності Кримінального кодексу України в просторі та їх вплив на кваліфікацію суспільно небезпечних діянь.

В исследовании рассмотрены понятие и признаки территории государства, проблемные вопросы действия Уголовного кодекса Украины в пространстве и их влияние на квалификацию общественно опасных деяний.

This study examines: the concept and features of the territory of the state, as well as the problematic issues of the Criminal Code in the space and their influence on the skills of socially dangerous acts.

Ключові слова: територія держави та її ознаки, чинність КК України у просторі.

Постановка проблеми

З курсу теорії права нам відомо, що чинність нормативно-правових актів – це їх безпосередній вплив на суспільні відносини. Саме тому кожна правова норма знаходиться в часових та просторових межах і поширюється на визначене коло суб'єктів. З цього приводу С.С. Алексєєв свого часу наголошував, що чинність нормативно-правового акта обмежена трьома

параметрами: чинністю в часі, тобто терміном його дії, протягом якого він має юридичну силу; простором, на який поширюється його дія; колом осіб, які підпадають під дію нормативно-правового акта [1, с. 237].

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Загальновизнано, що під чинністю нормативно-правових актів у просторі

в теорії права визнається поширення їх впливу на визначене в праві коло суб'єктів, які знаходяться на певній території.

Окремі питання чинності нормативно-правових актів розглядалися в працях із теорії держави та права (С.С. Алексєєв, О.В. Зайчук, М.С. Кельман, В.В. Копейчиков, М.М. Марченко, О.Ф. Скакун, В.Д. Ткаченко, М.В. Цвік та інші), міжнародного права (В.Д. Бордунов, І.П. Бліщенко, В.Г. Буткевич, О.В. Задорожній, І.І. Лукашук, Н.В. Пронюк, Г.І. Тункін та інші), а також кримінального права (М.І. Бажанов, Я.М. Брайнін, Р.В. Вереша, В.К. Гіжевський, В.М. Кудрявцев, А.В. Наумов, С.С. Яценко та інші). Однак, відомо, що світова цивілізаційна думка не стоїть на місці та постійно вдосконалюється, як і чинне законодавство, хоча подекуди воно створює проблеми. Так, низку законодавчих положень з означеного питання знаходимо в Конституції України, Кримінальному кодексі, Кримінально-процесуальному кодексі, Кодексі України про надра, Водному кодексі, Кодексі торговельного мореплавства та Повітряному кодексі України, а також законах України «Про Прикордонні війська України», «Про державний кордон України» та низці інших, у тому числі, міжнародно-правових актах.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Особливо гостро питання чинності Кримінального кодексу України (далі – КК України) постає нині, у зв'язку з останніми змінами до ч. 4 ст. 18, у якій до кола спеціальних суб'єктів кримінальної відповідальності вводяться нові особи, а місце вчинення ймовірних злочинів, цілком зрозуміло, знаходиться за межами України, а отже, за межами чинності цього кодексу [2, ст.18]. Тому, вважаємо за доцільне ще раз наголосити на ознаках території держави та межах чинності кодексу в просторі.

Формулювання цілей статті

Залежно від правового статусу суб'єкта прийняття правового акта та його змісту він поширюється на всю територію

України (закони України, Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України тощо). Зокрема, О.Ф. Скакун подає таке визначення: територія держави (від лат. terra – земля) – простір, обмежений державним кордоном, на який поширюється суверенітет держави. До її складу входить сухопутна територія та водні простори (внутрішні морські води і територіальне море), повітряна територія (простір над сухопутною і водною територіями, умовно аж до космічного простору), а також підземна територія (надра) [3, с. 233].

Однак, у юридичній літературі зустрічаємо дещо інші підходи щодо розуміння цієї проблеми. Саме тому автори вирішили зосередити свою увагу на означеному питанні та викласти своє бачення щодо чинності КК України в просторі, із урахуванням останніх змін.

Виклад основного матеріалу дослідження

Принцип чинності нормативно-правових актів бере свої вихідні засади з міжнародного права та імplementованих норм національного законодавства. Значна частина понятійного апарату кримінального права з цієї проблеми була напрацьована ще в позаминулому столітті та радянські часи і в основному має стабільний характер. Тому чинний КК України повною мірою ґрунтується на дещо застарілій теорії, зафіксованій у статтях 6-10.

Саме тому, для більш глибокого пізнання територіального принципу чинності закону в просторі в першу чергу необхідно з'ясувати значення термінів «територія» та «територія держави». Але спочатку встановимо зміст поняття «простір» і його співвідношення з іншим поняттям – «територія». Цілком справедливо О.Ф. Скакун наголошує, що вони співвідносяться як загальне та родове поняття, які визначають межі чинності, додаючи категорію «простір», що складається із сухопутного, водного, підземного, повітряного та космічного просторів, а також морського дна [3, с. 235].

Так, вона наголошує, що термін «територія» за обсягом простору вживається

в трьох значеннях: власне територія (від лат. terra – земля, суходіл, земна поверхня; territorium – область) – земельний, сухопутний простір із певними кордонами або певна частина земної поверхні з визначеними межами – територія міста, парку, заводу тощо; іноді дещо ширше: простір землі, внутрішніх і прибережних вод із певними кордонами (територія адміністративно-територіальної одиниці (утворення) – області, району тощо); у міжнародному праві: територія держави, державна територія – частина земної кулі, що знаходиться під суверенітетом держави, яка включає сухопутний, водний, підземний і повітряний простір, а також континентальний шельф (включає морське дно та надра підводних районів на відстані 200 миль від берега) [3, с. 236].

У свою чергу Н.В. Пронюк виділяє такі види: державна територія – це територія, що належить певній державі, яка здійснює в її межах територіальне верховенство; територія з міжнародним режимом – простір, що знаходиться за межами державної території, що не належать комусь одному, а знаходиться в загальному користуванні всіх держав у відповідності з міжнародним правом (відкрите море, повітряний простір над ним, глибоководне морське дно за межами континентального шельфу, Антарктика і повітряний простір над нею, космічний простір, Місяць та інші небесні тіла); території зі змішаним режимом: виключна економічна зона і континентальний шельф [4, с. 96].

Крім того, базуючись на міжнародно-правовій доктрині, він виділяє ще й «плавучі та літаючі» види територій. Це в першу чергу військові кораблі та літальні апарати, занесені до Державного реєстру відповідних (військових) суден, і які мають розпізнавальні знаки своєї держави. На їх борту завжди діє законодавство держави-реєстрації, незалежно від місця їх перебування, як у (над) відкритому морі, так і в (над) територіальних водах і безпосередньо у (над) внутрішніх водах і над територією держави. У такому разі діє спеціальна процедура в галузі військової співпраці держав, яка має двосторонній

договірний характер і особливу процедуру їх виконання на основі принципів взаємності та доброї волі держав. Крім того, у теорії міжнародного права висловлюється не беззаперечна точка зору, що до території держави прирівнюються повітряні та космічні апарати, які мають розпізнавальні знаки своєї держави, а також деякі інші об'єкти (трубопроводи та інші споруди), що належать державі та знаходяться в межах так званої міжнародної території (відкрите море тощо). По-друге, невійськові плавзасоби та літальні апарати, внесені до Державного реєстру цивільних повітряних, морських чи річкових суден – виключно у (над) відкритому морі [4, с. 98].

Так, С.С. Яценко доречно зауважує, що особами, які вчинили злочин на території України, можуть бути громадяни України, іноземці, які не користуються правом особистої недоторканності та дипломатичного імунітету, а також особи без громадянства. Вирішення питання про злочинність і караність діяння, вчиненого на території України іноземцем або особою без громадянства, яка проживає в іншій державі, може відбуватися відповідно до їхнього національного законодавства, якщо Україна передасть відповідний договірній стороні повноваження кримінального переслідування на підставі Європейської конвенції про передачу провадження у кримінальних справах (1972) [2, ч. 1 ст. 6; 5, с. 11-12].

Певної мірою подібні погляди ґрунтуються на позиціях, що були сформовані багато років тому та підтверджуються нормами чинного законодавства. Однак, у таких поглядах мають місце й деякі неточності, зокрема, уже давно не вживається термін «військові кораблі, приписані до портів на території України... або повітряні судна України приписані до аеропортів...». Натомість ст. 41 Повітряного кодексу України наголошує, що в Україні здійснюється Державна реєстрація повітряних суден [6], відповідно і морських та річкових. Тобто, всі судна заносяться до відповідних Державних реєстрів, їм присвоюються особисті номерні знаки тощо.

Як свідчить практика, поверхневий підхід у теорії права призводить до суттєвих помилок у обстоюванні національних інтересів. Наприклад, слабка законодавча база та ігнорування основних положень щодо захисту інтересів у виключній економічній зоні України (о. Зміїний) завдали значних економічних і політичних збитків нашій державі.

У цьому зв'язку варто привернути увагу до сьогоденних законодавчих визначень, що регламентують чинність нормативно-правових актів у просторі (територіальний принцип). Зокрема, територіальний принцип чинності КК України регламентується конституцією [7, ст. 13], законами України «Про державний кордон України» (1991) [8, ст.ст. 1, 5, 6, 28-29, 32], «Про виняткову (морську) економічну зону України» [9, ст. 2, 6-7, 9-12, 19-26; 13, ст. 65], Кодексом України про надра (1994 р.) [10, ст. 1], Повітряним кодексом України [6, ст.ст. 1-2, 12, 41, 81], Женевською конвенцією про континентальний шельф (1958 р.) [11, ст. 1], Конвенцією ООН із морського права (1982 р.) [12, п. 1 ст. 76], Конвенцією про територіальне море та прилеглу зону (1958 р.) [13] тощо. Усі вони дають підстави стверджувати, що до території України необхідно відносити:

1. Основні види територій: надра, суша, повітряний простір та води (із відповідним статусом) – визначається законодавством України, а також нормами міжнародного права.

2. Договірні види територій: військові повітряні судна та літальні апарати, а також кораблі та плавзасоби, внесені до Державного реєстру військових повітряних суден або плавзасобів – у будь-якому просторовому вимірі на договірній основі. Крім того, до таких відносяться цивільні літальні апарати та плавзасоби, занесені до Державного реєстру цивільних повітряних, морських чи річкових суден – виключно у відкритому морі.

3. Договірні види територій: дипломатичні, консульські, торговельні та інші представництва України в іноземних державах; військові контингенти України, які перебувають у миротворчих контингентах

в іноземних державах із статусом ООН (Абхазія), або інших міжнародних організацій (KFOR у Боснії та Герцоговині), а також екіпажі вертольотів ЗС України в Афганістані, Ліберії, Уганді тощо; полярна антарктична станція FARADAI – ім. В.М. Вернадського, отримана українською стороною в лізинг від англійців на договірній основі [14, с. 36].

На зазначеній території та місцях діють виключно закони України, тому особи, які вчинили там злочини, підлягають кримінальній відповідальності за КК України [2, ч. 1 ст. 6].

За загальним правилом, злочин визнається вчиненим на території України, якщо його було розпочато, продовжено, припинено або закінчено на території України [2, ч. 2 ст. 6]. Це положення охоплює випадки як вчинення всього діяння, що є злочином, на території України, так і частини такого діяння на території України, а іншої частини – на території іншої держави (держав). Злочин вважається вчиненим також на території України, якщо він підготовлений за її межами, а дії, що його утворюють, розпочаті чи вчинені на її території або якщо суспільно небезпечне діяння було розпочато чи вчинено поза межами України, а закінчено чи суспільно небезпечні наслідки настали на території України.

Однак, за наявності достатніх підстав, практично будь-яка з держав, на території якої вчинено певну частину злочинних діянь, може застосовувати щодо винуватої особи, яка вчинила злочин, своє законодавство, якщо відповідальність за такі злочини ним передбачена.

Крім того, КК України передбачає відповідальність за вчинення злочину в співучасті – коли його виконавець або хоча б один із співучасників діяв на території України [2, ч. 3 ст. 6]. Саме тому злочин необхідно вважати вчиненим на території України, якщо організаційна діяльність, підбурювання чи пособництво були здійснені за кордоном, а безпосереднє виконання злочину відбулося на території України і навпаки [2, ст. 27].

Однак, одне з останніх нововведень до

кодексу руйнує сталі підходи тлумачення меж чинності законодавства України про кримінальну відповідальність у просторі та спричиняє певну розгубленість у правоохоронців. Так, «службовими особами також визнаються посадові особи іноземних держав (особи, які обіймають посади в законодавчому, виконавчому або судовому органі іноземної держави, у тому числі присяжні засідателі, інші особи, які здійснюють функції держави для іноземної держави, зокрема для державного органу або державного підприємства), іноземні третейські судді, особи, уповноважені вирішувати цивільні, комерційні або трудові спори в іноземних державах у порядку, альтернативному судовому, посадові особи міжнародних організацій (працівники міжнародної організації чи будь-які інші особи, уповноважені такою організацією діяти від її імені), а також члени міжнародних парламентських асамблей, учасником яких є Україна, та судді і посадові особи міжнародних судів» [ч. 4 ст. 18].

Як можна говорити про суб'єкт злочину, який не перебував у момент його вчинення на території України?

Зазначені особи не перебувають у правовому зв'язку з Українською державою, на них не поширюються наші правові приписи щодо виконання службових обов'язків, вони працюють у відповідних установах за межами України, виконують свої службові повноваження відповідно до особливостей свого національного законодавства тощо, і зазвичай вони не є підсудними судам України.

З цього приводу заслуговує на нашу увагу позитивний досвід низки європейських держав і зокрема КК Франції, у якому наголошується, що французький кримінальний закон застосовується до будь-якого злочину, так само як до будь-якого проступку, який підлягає покаранню у вигляді тюремного ув'язнення, здійсненого громадянином Франції або іноземцем поза територією Республіки, якщо потерпілий мав французьке громадянство на момент вчинення злочинного діяння [15, ст. 113-7]. Французький кримінальний закон застосовується до злочинів і провин,

кваліфікованих як посягання на основоположні інтереси нації і підлягають покаранню згідно з розділом першим книги IV, до фальсифікації та підробки державної печатки, монет, банківських білетів або державних цінних паперів, що підлягають покаранню за статтями 442-1, 443-1 і 444-1, а також до будь-якого злочину або проступку проти уповноважених Франції чи французьких дипломатичних або консульських установ, скоєного поза територією Республіки [15, ст. 113-10]. Французький кримінальний закон застосовується до злочинних діянь, скоєними за межами територіального моря, тоді, коли це передбачено міжнародними угодами та законом [15, ст.113-12].

Висновки

1. Територіальний принцип чинності полягає в поширенні державної влади на всю територію України, а значить і норми Кримінального кодексу застосовуються до осіб, які вчинили злочини на її території.

2. Територіальний принцип чинності КК України також передбачає випадки вчинення злочину на території України, так само як і вчинення його частини на території іноземної держави чи держав (якщо злочин було розпочато, продовжено, припинено або закінчено на її території). Не залишилися поза увагою нашого законодавця й випадки співучасті у злочині.

3. Шляхами подолання протиріччя, спричиненого доповненнями до ч. 4 ст. 18, на нашу думку, є таке доповнення Кримінального Кодексу України: **«Стаття 8-1. Вчинення злочинів проти інтересів України за її межами»**

1. Кримінальний кодекс України застосовується до злочину, вчиненого за межами України, спрямованого проти її інтересів та міжнародного правопорядку, якщо на момент його вчинення потерпілий мав українське громадянство.

2. Цей Кодекс застосовується щодо злочинів проти миру, безпеки людства та міжнародного правопорядку, а також у випадках, коли це передбачено міжнародними угодами та законами України.»

Список використаних джерел

1. *Алексеев С.С.* Теория государства и права: Учебник для юрид. вузов и фак. / С.С. Алексеев. – М. : Норма, 2004. – 283 с.
2. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.
3. *Скакун О.Ф.* Теорія держави і права : Підручник / О.Ф. Скакун. – Харків : Консум, 2001. – 656 с.
4. *Пронюк Н.В.* Сучасне міжнародне право : Навч. посібник / Н.В. Пронюк. – К. : КНТ, 2010. – 280 с.
5. Науково-практичний коментар до Кримінального кодексу України. – 2-ге вид., переробл. та доповн. / Відп. ред. С.С. Яценко. – К. : А.С.К., 2002. – 968 с. – (Нормативні документи та коментарі).
6. Повітряний кодекс України від 4 травня 1993 р. // Відомості Верховної Ради. – 2011. – № 48-49. – Ст. 536.
7. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
8. Закон України «Про державний кордон України» від 4 листопада 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 2. – Ст. 5.
9. Закон України «Про виключну (морську) економічну зону України» від 16 травня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 21. – Ст. 152.
10. Кодекс України про надра від 27 липня 1994 р. // Відомості Верховної Ради. – 1994. – № 36. – Ст. 340.
11. Женевська конвенція про континентальний шельф (1958 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1964. – № 28. – Ст. 15.
12. Конвенція Організації Об'єднаних Націй з морського права (1982 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 31. – Ст. 254.
13. Конвенція про територіальне море та прилеглу зону (1958 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1964. – № 43. – Ст. 32.
14. *Боровенко В.М.* Основи правознавства. Наочний посібник. Кн. 1. (Основи держави і права) / В.М. Боровенко. – К. : Правові джерела, 2002. – 176 с.
15. Уголовный кодекс Франции / Науч. редактирование Л.В. Головки, Н.Е. Крыловой; перевод с французского и предисловие Н.Е. Крыловой. – С.-Пб. : Юридический центр Пресс, 2002. – 650 с.

Кримінально-правові аспекти протидії наркоманії

О.В. Мазур

кандидат юридичних наук, адвокат, доцент кафедри кримінально-правових дисциплін, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті проаналізовано новітні підходи до причин виникнення наркоманії та досліджено її сучасні наслідки. Обґрунтовано конкретні кроки кримінально-правової протидії поширенню наркоманії в суспільстві.

В статье проанализированы новейшие подходы к причинам возникновения наркомании, исследованы её современные последствия. Обоснованы конкретные шаги уголовно-правового противодействия распространению наркомании в обществе.

In this article the author examines new approaches to the causes of addiction, examines its current painful consequences which result justified the concrete steps of criminal law against its spread in the community.

Ключові слова: наркоманія, наркотичний засіб, наркотики, наркодилер, оперативна закупівля.

Постановка проблеми

За останні п'ять років у нашій державі значно прискорилися темпи поширення наркоманії. Україна увійшла до європейських лідерів з уживання наркотиків із макової соломки, поступаючись лише Росії та Естонії [1]. За даними профільного департаменту МВС України, темпи поширення наркоманії вже давно набули епідеміологічних ознак. Як повідомив начальник Управління по боротьбі з незаконним обігом наркотиків (УБНОН) МВС України Олександр Терещук, на кожні 10 тис. населення в середньому 31 особа незаконно вживає наркотичні засоби або психотропні речовини і якщо у 2002 р. на обліку перебувало 112,5 осіб, які зловживають наркотичними засобами, то на сьогодні їх кількість становить 144,3 тисячі [2]. Проте насправді наркоманів в Україні набагато більше. Так, з огляду на надзвичайно високу латентність такої категорії осіб, можна констатувати той факт, що приблизно 2-2,5% населення України зловживає психоактивними речовинами. За експертними оцінками, кожен наркоман залучає до вживання наркотиків близько 10-15 людей, а приблизна тривалість життя наркозалежних від початку вживання наркотиків становить у середньому 5-7 років. Зазначені факти спонукають соціологів, медиків і юристів

до пошуку комплексного підходу у вирішенні питань протидії розповсюдженню наркоманії в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженню проблем протидії наркоманії присвячені роботи сучасних українських учених: В.А. Бублейника [3], В.О. Глушкова [4], О.В. Одерія [5], З.Р. Сулейманової [6], С.М. Щербаковського [7] та інших, які зробили свій вагомий внесок у теорію та практику боротьби з наркобізнесом і наркоманією. Водночас, роботи вищевказаних науковців були здійснені до прийняття 15 травня 2012 р. Державною службою України з контролю за наркотиками проекту Національної стратегії України щодо наркотиків (на період до 2020 року), що й зумовлює подальше наукове розроблення кримінально-правових аспектів протидії наркоманії.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Нестримне зростання кількості наркозалежних осіб супроводжується небезпекою інфікування оточуючих різними супутніми хворобами (ВІЛ/СНІД, туберкульозом, гепатитом С тощо), що створює реальну загрозу здоров'ю української нації. З огляду на це, державою було пере-

глянуто політику у сфері обігу наркотичних засобів з тим, щоб досягти балансу між карально-репресивними методами та профілактикою наркоманії, створенням захисних бар'єрів окремої особистості та всього суспільства і сприянням формуванню здорового способу життя. З огляду на вищевикладене, подальше розроблення кримінально-правових аспектів протидії наркоманії є актуальним і своєчасним.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження основних причин стрімкого поширення наркоманії в Україні та пошук шляхів оптимізації діяльності органів розслідування щодо кримінально-правової протидії незаконному обігові наркотичних засобів, їх аналогів і прекурсорів.

Виклад основного матеріалу дослідження

Сам термін «наркоманія» походить від двох грецьких слів: «narke» – заціпеніння, сон, і «mania» – пристрасть, потяг. Численні опитування наркоманів засвідчили, що останні не володіють знаннями про наслідки вживання наркотиків, а в поєднанні з перекрученими цінностями та пріоритетами це є благодатним ґрунтом для позитивного ставлення молоді до наркотиків. Наркоманія – важка хвороба психіки та всього організму, яка без лікування спричиняє деградацію особистості та передчасну смерть. Кінець наркоманії завжди драматичний – це життєва катастрофа.

Що ж штовхає здорових, молодих людей на шлях наркотиків, адже наркоманам не народжуються, і чому кримінально-правова протидія наркоманії досі не дає помітних позитивних результатів? Багато соціологів, психологів, лікарів і юристів вивчають ці проблеми, але однозначної відповіді немає.

Однією з головних причин поширення наркоманії в Україні можна назвати неконтрольований доступ до інформації про наркотики та шляхи їх придбання. Серед основних мотивів, із яких неповнолітні зважуються вперше спробувати наркотик, соціологи вказують: цікавість, бравату, прагнення до незвичайних відчуттів, вплив оточення. Звичайно, така цікавість

підігрівається з боку більш досвідчених товаришів і доповнюється власною самовпевненістю та наївністю. Сприятливою умовою при цьому є відсутність батьківського контролю за життям і дозволями дитини, а також доступність інформації про культивування рослин із психотропними й наркотичними інгредієнтами, про способи виготовлення наркотиків (як у лабораторних умовах, так і домашніх) та їх уживання. Тому за останні п'ять років в Україні набула поширення так звана аптечна наркоманія. Дійсно, маючи необмежений доступ до спеціальної літератури, у домашніх умовах значно дешевше та простіше синтезувати з лікарських засобів психоактивну речовину, ніж тривалий час потайки вирощувати макову соломку.

Існує кілька можливостей, щоб усунути чинник доступності та скоротити немедичне споживання препаратів, які містять психоактивні речовини. Ідеться про рецептурний продаж ліків або облік у спеціальних реєстрах відомостей про те, кому і скільки продано цих медикаментів. Автор статті схиляється до ідеї запровадження спеціальних реєстрів, що забезпечить доступність препаратів для хворих і виключать можливість їх споживання тими, кому не належить.

Найновітніші дослідження з цієї проблематики засвідчують, що уберегти молодь від наркоманії можна лише шляхом створення відповідних соціальних умов, які не сприяли б популяризації наркотиків у суспільстві, не рекламували б їх. Отже, основний напрям боротьби з наркоманією в нашій країні – це профілактика захворювання, його недопущення.

Сьогодні в Україні відбувається перебудова структури нелегального обігу наркотиків, зрощення міжнародних злочинних угруповань з аналогічними вітчизняними кримінальними структурами. Глобалізація економіки призводить до глобалізації загроз. Поступово з'являються підпільні лабораторії з виготовлення нових видів синтетичних наркотиків. Саме тому, окрім власне профілактики, правоохоронні органи повинні постійно здійснювати заходи, спрямовані на випередження та

протидію розповсюдженню наркотиків у державі, на ліквідацію організованих груп наркозлочинців. Зазначений стан справ зумовлює нагальну потребу в міжнародному співробітництві. Активна протидія наркотизації суспільства стала одним зі стратегічних напрямів діяльності органів внутрішніх справ і розглядається нині як істотний чинник стабілізації загальної криміногенної ситуації в державі. Вказане вимагає від правоохоронних органів ефективних заходів щодо протидії та припинення злочинів у сфері незаконного обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів і прекурсорів. Однак, як свідчить практика, розслідування вказаної категорії злочинів має низку особливостей і не вирізняється простотою.

Так, одним із найбільш ефективних засобів установлення наркодилера є проведення оперативної закупівлі згідно з п. 2 ст. 8 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [8] та ст. 5 Закону України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними» [9]. На практиці цей оперативно-розшуковий захід нерідко відбувається в умовах, наближених до провокаційних дій з боку «покупця». Постає питання про розмежування провокації злочину та правомірної поведінки під час проведення оперативної закупівлі. Найчастіше таке питання виникає при виконанні вимог ст. 218 КПК України, коли обвинувачений разом із захисником ознайомлюються з усіма матеріалами завершеного розслідування.

Наприклад, у кримінальній справі № 24-69 за обвинуваченням Т. у вчиненні злочину, передбаченого ч. 3 ст. 307 КК України, дії захисту були спрямовані на виключення з числа доказів результатів оперативно-розшукового заходу «оперативна закупівля». При цьому, у суді підсудний стверджував, що працівник органу дізнання, який брав участь в оперативній закупівлі як «покупець», настійливо вимагав у нього продати наркотик. Інакше кажучи, захист підводив до того, що відносно підсудного мала місце провокація, бо він особисто не мав наміру продавати

наркотик, але «покупець» його спровокував на цю дію [10].

Дієвим способом захисту обвинуваченого (підсудного) може стати також надання ним показань, відповідно до яких останній придбав наркотик виключно для особистого споживання й не мав наміру щодо незаконного збуту, але «покупець» наполягав на своєму, і тому він таки продав наркотик. Зауважу, що, як правило, у таких випадках кожен із учасників слідчої (судової) дії наполягатиме на своїх показаннях, у результаті чого істотні протиріччя залишаються нерозв'язаними. До того ж, дії «покупця» містять формальні ознаки співучасті в підбурюванні до незаконного збуту наркотиків. Такі помилки працівників оперативно-розшукових підрозділів на стадії досудового розслідування найчастіше мають результатом припинення кримінального переслідування стосовно «продавця», оскільки, згідно з КПК України, всі сумніви слід трактувати на користь обвинуваченого.

Вказаних помилок можна уникнути, якщо під час проведення оперативної закупівлі працівник органу дізнання використовуватиме аудіо- (відеозапис), під час якого уникатиме таких дій, рухів, жестів і слів, які в подальшому можна буде оцінити як провокаційні. Крім того, необхідно позбутися хибної практики кількаразового проведення оперативної закупівлі стосовно тієї самої особи. Уже після першого проведення оперативної закупівлі в разі виявлення ознак злочину, працівники органу дізнання повинні негайно оформляти всі оперативні матеріали та направляти їх до слідчого відділу для вирішення питання про порушення кримінальної справи. У разі потреби працівники органу дізнання зможуть здійснювати подальшу оперативну діяльність стосовно наркодилера, але вже в рамках порушеної кримінальної справи, на підставі окремого доручення слідчого, що є єдиним правильним рішенням.

Вважаємо, що якісному підвищенню рівня протидії незаконному обігові наркотичних засобів сприятиме створення кількох, незалежних один від одного правоохоронних органів. Як свідчить практика,

ідея створення монопольного підрозділу МВС України – боротьби з незаконним обігом наркотиків, себе не виправдала. Наркодилери з часом перетворили на своїх союзників тих, хто з ними бореться. У цьому середовищі обертаються величезні гроші, що дає змогу злочинцям відкупитися від представників закону. Не змінили ситуацію й новопризначені міністри МВС України, які докорінно змінювали штат підрозділів боротьби з незаконним обігом наркотиків, але через деякий час спостерігали ту саму картину – людей знову заарештовували цілими відділами.

Водночас, якщо питаннями боротьби з наркобізнесом одночасно і незалежно один від одного займатимуться декілька правоохоронних органів, де кожен оперативний орган матиме своїх інформаторів, то будь-яка спроба «зрошення» працівника правоохоронного органу з наркодилером рано чи пізно буде виявлена представниками іншого органу.

Висновки

Усунути фактор доступності немедичного споживання препаратів, які містять психоактивні речовини, допоможе запровадження обліку в спеціальних реєстрах відомостей щодо споживачів цих медикаментів. Уберегти українську молодь від наркоманії можна лише шляхом створення відповідних соціальних умов, що не сприяли б популяризації наркотиків у суспільстві. Підвищити доказове значення оперативної закупівлі можна шляхом застосування під час вказаного заходу відеозйомки, у ході якої представникові правоохоронного органу слід уникати будь-яких дій, рухів, жестів і слів, що можуть бути оцінені як провокаційні. Діяльність із протидії незаконному обігові наркотичних засобів повинна бути зосереджена не в одному правоохоронному органі, а в декількох, незалежних один від одного державних органах, що запобігатиме різноманітним проявам корупції.

Список використаних джерел

1. Україна – третя в Європі зі вживання наркотиків з макової соломки [Електронний ресурс] // Кореспондент. – № 39. – Режим доступу : <http://ua.korrespondent.net/ukraine/1126883-korrespondent-ukrayina-tretya-v-evropi-zi-vzhivannya-narkotikiv-z-makovoyi-solomki>
2. Терещук О. Досягати позитивних результатів у вирішенні проблеми наркоманії неможливо без організації адекватної профілактичної роботи / О. Терещук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/781921>
3. Бублейник В.А. Визначення суб'єкта дій, спрямованих на незаконний збут наркотиків / В.А. Бублейник // Право і безпека. – 2005. – №3. – С. 43-47.
4. Глушков В.О. Протидія транснаціональному наркобізнесу – невід'ємна складова забезпечення безпеки людини / В.О. Глушков, І.М. Гриненко, Є.Д. Скулиш // Проблеми правознавства та охоронної діяльності. – 2009. – № 2. – С. 226-237.
5. Одерій О.В. Розслідування злочинів щодо незаконного обігу наркотичних засобів : проблемні питання та шляхи їх розв'язання / О.В. Одерій // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2011. – №3 (46). – С. 160-165.
6. Сулейманова З.Р. Актуальні питання розслідування незаконного збуту наркотичних засобів у дослідженнях науковців Російської Федерації / З.Р. Сулейманова // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 716-722 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11czmrnf.pdf>
7. Щербаковський С.М. Використання результатів оперативно-розшукової діяльності при розслідуванні незаконного обігу наркотиків : дис. ... канд. юрид. наук / С.М. Щербаковський. – Харків, 2010. – 236 с.
8. Закон України «Про оперативно-розшукову діяльність» від 18 лютого 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 22. – Ст. 303.
9. Закон України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними» від 15 лютого 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №10. – Ст. 62.
10. Кримінальна справа № 24-69 за обвинуваченням Т. у вчиненні злочину, передбаченого ч. 3 ст. 307 КК України була розглянута у 2010 р. Святошинським районним судом м. Києва (судова справа № 1-197), вирок постановлено 09.11.2010 р.

Новації Кримінального процесуального кодексу України 2012 року в застосуванні запобіжних заходів

І.В. Тарасова

кандидат юридичних наук,
старший викладач
кафедри кримінально-
правових дисциплін,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Стаття присвячена проблемам реформування кримінального судочинства та аналізу норм Кримінального процесуального кодексу України 2012 р. з точки зору підвищення рівня ефективності застосування запобіжних заходів у кримінальному провадженні.

Статья посвящена проблемам реформирования уголовного судопроизводства и анализу норм Уголовного процессуального кодекса Украины 2012 г. с точки зрения повышения уровня эффективности при применении мер пресечения в уголовном производстве.

This article is devoted the problems of reformation criminally of the legal proceeding, and analysis of norm of the Criminal code of practice of Ukraine of 2012, from point of increase of level of efficiency of application of measures of suppression in criminal realization.

Ключові слова: кримінально-процесуальний примус, заходи забезпечення кримінального провадження, запобіжні заходи.

Постановка проблеми

Прийняття Верховною Радою 13 квітня 2012 р. нового Кримінального процесуального кодексу України є довгоочікуваним кроком на шляху реформування системи правосуддя в Україні, що пов'язаний зі становленням та розвитком незалежності України та необхідністю відходу від радянської моделі кримінального процесу. Однак, деякі положення цього акта потребують подальшого корегування та вдосконалення задля виконання завдань правосуддя.

Згідно зі ст. 2 Кримінального процесуального кодексу України 2012 р. до завдань кримінального провадження входить забезпечення швидкого, повного на неупередженого розслідування та судового розгляду [1]. Забезпечення виконання вимог законодавства стосовно реалізації завдань кримінального судочинства унеможливлється без застосування різних форм кримінально-процесуального примусу до особи, яка підозрюється чи обвинувачується у здійсненні кримінального правопорушення або іншого суспільно небезпечного діяння. Оскільки застосування примусу пов'язано з обмеженням консти-

туційних прав особи, ця тематика є завжди актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженням загальних питань застосування запобіжних заходів займалося багато видатних науковців, серед яких: І.Л. Петрухін, В.М. Коркунов, З.З. Зінатуллін, З.Д. Єнікєєв, М.І. Капінус, Г.М. Миньковский, М.М. Михеєнко, А.П. Рижов, В.М. Тertiшник, Н.В. Щедрин та інші. Більш детально у своїх роботах тему застосування запобіжних заходів розглядали такі автори: Г.Е. Омельченко, Г.М. Миньковский, В.А. Михайлов, Л.К. Трунова, Е.Г. Ткачова та інші.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Застосування заходів примусу є чітко внормованою діяльністю органів досудового розслідування, прокурора, слідчого судді та суду. Кримінальний процесуальний кодекс України 2012 р. запровадив багато нових положень, але їх реалізація потребує наукового та практичного тлумачення. У нашій країні донині залишається значна частина нерозв'язаних питань щодо

процесуального порядку застосування заходів кримінально-процесуального примусу, у тому числі запобіжних заходів.

Формулювання цілей статті

Метою статті є аналіз новацій Кримінального процесуального кодексу України 2012 р. стосовно унормування методів і способів застосування запобіжних заходів у кримінальному провадженні; з'ясування основних напрямів у подальшому реформуванні кримінально-процесуального законодавства України, у тому числі, відносно застосування запобіжних заходів до осіб, винуватість яких ще не встановлено вироком суду.

Виклад основного матеріалу дослідження

Гуманізація кримінального процесу вимагає поважного ставлення до особи – суб'єкта кримінально-процесуальних правовідносин. Це відображено у статтях 7, 11 Кримінального процесуального кодексу України 2012 р. (далі – Кодекс) як загальної засади здійснення кримінального судочинства в державі. Порушення норм кримінально-процесуального законодавства при застосуванні запобіжних заходів, навіть не пов'язаних із узяттям під варту, є неприпустимим. Раніше у більшості випадків це було пов'язано з відсутністю в Кримінально-процесуальному кодексі України 1960 р. чітко прописаного механізму реалізації прав усіх учасників процесу, які вступають у правовідносини при застосуванні будь-якого із запобіжних заходів.

Кодекс 2012 р. приділяє більше уваги процесуальному порядку застосування засобів кримінального примусу. У розділі II закріплено порядок, форми та підстави застосування примусу в кримінальному судочинстві під назвою «заходи забезпечення кримінального провадження» [1]. Визначення таких заходів у Кодексі не подано, але є вичерпний перелік, що складається з 9 видів заходів, де на останньому місці знаходяться запобіжні [1, ст. 131], перелік яких передбачено у ст. 176 [1].

Як зазначалося вище, застосування заходів кримінально-процесуального примусу є діяльністю органів досудового розслідування, прокурора, слідчого судді

та суду. Вона повинна здійснюватися в чітко внормованому Кодексом порядку, оскільки ці заходи обмежують права та свободи людини та громадянина. Будь-які заходи кримінально-процесуального примусу (заходи забезпечення провадження) повинні застосовуватися у виключних випадках, коли неможливо виконати завдання кримінального судочинства без використання заходів примусу.

Новаціями Кодексу є те, що ст. 176 у переліку запобіжних заходів не передбачені: підписка про невийзд, порука громадської організації або трудового колективу, нагляд командування військової частини, але є нові для України види запобіжних заходів, а саме: унормовано домашній арешт та особисте зобов'язання.

Згідно зі ст. 179 Кодексу особисте зобов'язання полягає в покладенні на підозрюваного, обвинуваченого зобов'язання виконувати покладені на нього слідчим суддею, судом обов'язки, передбачені ст. 194 Кодексу, де сказано, що підозрюваний обвинувачений повинен «...виконувати один або кілька обов'язків, необхідність покладення яких була доведена прокурором, а саме:

1) прибувати до визначеної службової особи із встановленою періодичністю;

2) не відлучатися із населеного пункту, в якому він зареєстрований, проживає чи перебуває, без дозволу слідчого, прокурора або суду;

3) повідомляти слідчого, прокурора чи суд про зміну свого місця проживання та/або місця роботи;

4) утримуватися від спілкування з будь-якою особою, визначеною слідчим суддею, судом, або спілкуватися з нею із дотриманням умов, визначених слідчим суддею, судом;

5) не відвідувати місця, визначені слідчим суддею або судом;

6) пройти курс лікування від наркотичної або алкогольної залежності;

7) докласти зусиль до пошуку роботи або до навчання;

8) здати на зберігання до відповідних органів державної влади свій паспорт (паспорти) для виїзду за кордон, інші до-

кументи, що дають право на виїзд з України і в'їзд в Україну;

9) носити електронний засіб контролю».

Зі змісту статей 179, 181, 194 Кодексу випливає, що особисте зобов'язання є запобіжним заходом із широким спектром обов'язків, які можуть бути покладені на особу. Кодекс передбачає можливість як застосування одного з обов'язків або декількох, так і в різних їх варіантах, також при застосуванні інших запобіжних заходів: особистої поруки чи застави. Це правило з одного боку розширює права слідчого, прокурора, слідчого судді та суду, що може спричинити застосування непотрібних обмежень, з іншого боку надає можливості службовим особам підібрати такий обов'язок (декілька обов'язків), які найбільш відповідатимуть обставинам певної справи. Другою новацією є те, що за невиконання передбачених особистим зобов'язанням обов'язків слідчим суддею може бути, окрім застосування більш суворого запобіжного заходу, ще й накладено грошове стягнення в межах від 0,25 до 2 мінімальних заробітних плат [1, ч. 2 ст. 179]. Але Кодекс 2012 р., як і попередній 1960 р., не визначає ступінь суворості кожного із запобіжних заходів, окрім очевидного найбільш суворого – взяття під варту, крім того, постає питання, у якому порядку буде визначатися конкретна сума грошей у певному кримінальному провадженні.

Передбачення в переліку запобіжних заходів домашнього арешту є новим для українського кримінального процесу, але цей запобіжний захід широко використовується у світі як альтернатива взяттю під варту. Згідно з ч. 1 ст. 181 Кодексу домашній арешт обмежує свободу пересування певним житлом, яке не можна залишати або постійно, або протягом певного часу, визначеного судом. Застосування домашнього арешту як запобіжного заходу є обмеженням прав особи, що не позбавляє її звичних умов перебування та проживання, окрім можливостей пересування за межами квартири чи приватного будинку, або іншого приміщення, де особа проживає.

Найбільшим досягненням нового Кодексу є правила застосування запобіжних заходів. По-перше, чітко визначено, що запобіжні заходи можуть застосовуватися лише за рішенням слідчого судді, суду (ст. 194 КПК). По-друге, службова особа, яка подала клопотання до суду про застосування запобіжного заходу, повинна довести необхідність такого застосування. По-третє, визначено обмеження терміну дії запобіжного заходу, не пов'язаного з триманням під вартою, а саме: у постанові (ухвалі) про застосування запобіжного заходу повинен вказуватися строк, на який особа обмежується у правах, однак не більше як на два місяці. Хоча Кодекс передбачає можливість продовження строків дії запобіжного заходу та максимальний термін продовження не вказано, але воно є можливим лише за рішенням слідчого судді та в межах розумних строків [1].

Однак, новий Кодекс має й недоліки в питаннях застосування запобіжних заходів, наприклад, стосовно визначення підстав для їх застосування. Прийняття рішень про застосування запобіжних заходів мають складності стосовно передбачення майбутньої поведінки підозрюваного, обвинуваченого. Загалом процес прийняття рішення пов'язаний із реалізацією певного плану дії, що охоплює сукупність дій, спрямованих на досягнення мети, і термінів їх реалізації. Основою прийняття будь-якого рішення повинна бути інформація [3]. Не викликає сумніву, що підстави – головне, на чому базується що-небудь, або вже відомо і покладено в основу рішення, зокрема в разі прийняття рішення про застосування запобіжного заходу. Крім цього, таке рішення повинно зумовлюватися наявністю в матеріалах кримінального провадження загальних підстав застосування запобіжних заходів і спеціальних підстав, тобто таких, які мають значення для обрання саме цього запобіжного заходу [4].

Загальними підставами для застосування запобіжного заходу є дані, що підтверджують припущення про можливість здійснення суб'єктом дій, спрямованих на ухилення від суду та слідства або в інший

спосіб перешкоджати правосуддю [5]. Це припущення ґрунтується на отриманій слідчим інформації, але повинно мати фактичне підґрунтя. Кримінальний процесуальний кодекс України 2012 р. вказує на необхідність доведення достовірності інформації, покладеної в основу клопотання про застосування запобіжного заходу, що є гарантією недопущення необґрунтованого застосування примусу в кримінальному провадженні.

Рішення щодо обрання певного виду запобіжного заходу приймається з урахуванням загальних і спеціальних підстав їх застосування. Загальні підстави застосування запобіжних заходів (дані про те, що підозрюваний, обвинувачений намагається перешкодити здійсненню правосуддя) впливають на вирішення питання безпосередньо про необхідність застосування превентивних засобів примусу. Спеціальні підстави обґрунтовують необхідність застосування саме цього виду запобіжного заходу.

Загальні підстави застосування запобіжного заходу за Кодексом – це наявність обґрунтованої підозри у вчиненні особою кримінального правопорушення та наявність ризиків, що особа спробує переховатися від органів досудового розслідування чи суду, знищити, сховати або спотворити докази по справі, незаконно впливати на інших учасників провадження, перешкоджати кримінальному провадженню в інших

спосіб, вчинити інше кримінальне правопорушення чи продовжити кримінальне правопорушення. На жаль, Кодекс 2012 р., як і Кодекс 1960 р., не визначає спеціальних підстав для застосування певного виду запобіжних заходів, не пов'язаних із триманням під вартою.

Висновки

Кримінальний процесуальний кодекс України 2012 р. є дуже важливим для розвитку сучасного суспільства. Він містить багато прогресивних і гуманістичних положень у сфері застосування заходів кримінально-процесуального примусу, так наприклад, доведеність необхідності застосування будь-якого запобіжного заходу та санкціонування такого рішення суддею, обмеження терміну дії запобіжного заходу, не пов'язаних із триманням під вартою.

Незважаючи на це, деякі недоліки, що існували у Кримінально-процесуальному кодексі 1960 р., залишилися недопрацьованими, наприклад, відсутність визначення ступеня суворості запобіжних заходів, нечіткість поняття «наявність обґрунтованої підозри», відсутність визначення спеціальних підстав для застосування окремих видів запобіжних заходів та інші. Усе це говорить про те, що необхідно продовжувати реформування кримінально-процесуального законодавства та системи правосуддя в Україні.

Список використаних джерел

1. Кримінальний процесуальний кодекс України // Офіційний вісник України. – 2012. – № 37. – С. 11. – Ст. 1370.
2. Кримінально-процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 1961. – №2. – Ст. 15.
3. Кулініч І.О. Психологія управління : навч. посібник / І.О. Кулініч. – К. : Знання, 2008. – 292 с.
4. Погорєцький М.А. Обґрунтування рішень про застосування примусових заходів у кримінальних справах про організовану злочинність / М.А. Погорєцький // Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика). – 2007. – № 15. – С. 3-14.
5. Михайлов В.А. Меры пресечения в российском уголовном процессе / В.А. Михайлов. – М. : Право и Закон, 1996. – 304 с.

Генеза кримінально-правової охорони фінансової безпеки держави

О.В. Тихонова

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри економічної безпеки,
Національна академія внутрішніх справ

У статті розглянуто окремі аспекти розвитку кримінально-правового забезпечення фінансової безпеки України. Виділено основні етапи становлення кримінального законодавства у сфері охорони фінансової безпеки держави та визначено їх основні закономірності.

В статье рассмотрены отдельные аспекты развития уголовно-правового обеспечения финансовой безопасности Украины. Выделены основные этапы становления уголовного законодательства в сфере охраны финансовой безопасности государства и определены их основные закономерности.

Examined some aspects of criminal law to ensure the financial security of Ukraine. Have been allocated the main stages of the criminal law in the field of financial security of the state and were identified by their main regularities.

Ключові слова: безпека, фінансова безпека держави, кримінально-правова охорона фінансової безпеки держави, кримінальне право, злочин.

Постановка проблеми

На сьогодні фінансова безпека держави є основним економічним гарантом її стабільності, який забезпечує виробничий базис завдяки інфраструктурним інститутам розподілу фінансових та інвестиційних ресурсів [1, с. 22]. Її складові перебувають під впливом загроз як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. До перших слід віднести загрози економічного характеру, а саме: структурну незбалансованість фінансового сектору економіки, низький рівень капіталізації українських банків, що не відповідає вимогам політики зростання, структурно-інноваційної перебудови національної економіки та розвитку фондового ринку, що не дає змоги зробити його ефективним інструментом мобілізації інвестиційних ресурсів, а відтак і політики економічного зростання, збереження структурної розбалансованості державних фінансів, їх суто фіскальної спрямованості тощо [2, с. 352].

Загрози фінансовій безпеці суб'єктивного характеру виникають унаслідок протиправної поведінки окремих осіб. Наприклад, бюджетна безпека, податкова, інвестиційна та інші складові фінансової безпеки, постійно перебувають під впливом

діянь, за вчинення яких передбачена юридична відповідальність, зокрема, кримінальна. Усунення негативних наслідків, спричинених злочинними посяганнями, потребує від держави в особі її уповноважених органів відповідної реакції, у тому числі й у сфері законотворення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Різним аспектам забезпечення фінансової безпеки держави приділяли увагу вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема: О.І. Барановський, І.Ф. Бінько, М.М. Єрмошенко, І.М. Комарницький, О.Ш. Петросян, І.А. Франів, В.Т. Шлемко та інші. Кримінально-правовий аспект забезпечення зазначеної складової економічної безпеки в розрізі окремих статей КК України також досліджувався вченими, серед яких П.П. Андрушко, М.І. Бажанов, Ю.В. Баулін, Н.О. Гуторова, О.О. Дудоров, С.Я. Лихова, М.І. Мельник, В.О. Навроцький, Є.Л. Стрельцов, В.Я. Тацій, М.І. Хавронюк, Н.М. Ярмиш та інші.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Однак, у літературі не було приділено достатньої уваги ретроспективному аналі-

зові кримінально-правового забезпечення фінансової безпеки України, що заважає встановленню закономірностей і врахуванню досвіду минулого в удосконаленні чинного законодавства.

Формулювання цілей статті

Мета статті – окреслити основні етапи становлення кримінально-правової охорони фінансової безпеки держави та визначити її основні закономірності.

Виклад основного матеріалу дослідження

Одним із завдань зміцнення економічної безпеки держави є істотне посилення фінансової безпеки, фінансового потенціалу реального сектору економіки, суб'єктів господарювання, домашніх господарств, забезпечення збалансованого розвитку бюджетної сфери, внутрішньої та зовнішньої захищеності національної валюти, інтересів вкладників, фінансового ринку, здійснення виваженої політики внутрішніх і зовнішніх запозичень держави, максимальне поліпшення інвестиційного клімату [2, с. 355]. Але питання кримінально-правової охорони фінансової безпеки поставало перед державою в усі часи.

Історичну ретроспективу цього питання доцільно розглядати за певними часовими проміжками. Нами запропоновано виділення таких періодів: а) часи давньоруської держави (до XV ст.); б) дорядянський період (XV–XX стст.); в) радянські часи (1920–1991 рр.); г) новітні часи (1991 р. – XXI ст.).

В українському законодавстві завжди передбачалася кримінальна відповідальність за злочинні діяння, які посягали на фінансову безпеку держави. Але в першому із виділених нами періодів не було чіткого врегулювання відповідальності за вказані діяння. Суспільні відносини того часу врегульовувалися та охоронялися переважно «Руською правдою» та судними грамотами (наприклад, Псковською та Новгородською). Але в першому з визначених документів опис злочинних діянь був узагальненим, причому основний акцент зроблено на злочинних діяннях, предметом посягань яких були скот і птиця [3]. У судних грамотах деталізовано

перелік майна, яке було предметом зазначених діянь, зокрема до їх складу відносилися сани, вози, сіно зі стогу, човни тощо. Отже, окремо за діяння, які посягали на фінансову безпеку держави, відповідальності в ті часи встановлено не було.

На початку другого етапу поступово формується система кримінально-правової охорони фінансової безпеки держави. Хоча в ті часи майно казни підпадало під кримінально-правовий захист на загальних підставах, але в судебниках, де було встановлено відповідальність за кримінально-карані діяння, уже передбачалося виникнення нових явищ, за які належало встановити певну відповідальність: «А которые будут дѣла новые, а въ семь Судебникѣ не написаны, и какъ тѣ дѣла съ государева доклада и со всѣхъ боярь приговору вершатся, и тѣ дѣла въ семь Судебникѣ приписувати» [3, с. 96]. Тобто можна вважати, що за будь-яке посягання, зокрема на фінансову безпеку, могла бути встановлена кримінальна відповідальність, за умови її відсутності в чинному законодавстві.

У цей самий період почала активно формуватися розгалужена фінансова система держави – виникали спеціалізовані органи, покликані управляти фінансами держави. Так з'явилися своєрідні міністерства – «дворцово-финансовые приказы»: «Большого двора», «Большой казны» та «Большого прихода» [4]. Така ускладнена система управління фінансовою системою держави створювала більше можливостей для протиправних посягань на неї. Тому виникла необхідність у її ретельному захисті з боку держави.

У законодавстві Малоросійської держави (Україна, що входила до складу Російської імперії) встановлювалася відповідальність за протиправні дії з майном, яке належало державі: за «утайку Государевых или Государственных денег» [5, с. 105]. У подальшому відбувся черговий крок розвитку законодавства у цьому напрямі – у статті 11 глави 24 «Прав, за якими судиться малоросійський народ» було встановлено кримінальну відповідальність за посягання на державну казну – «Про страту злодіїв в Государевому дворі та про ви-

крадачів казни» [6, с. 717-718]. Предметом цих злочинів (за ч. 2 статті) визнавалися гроші Імператорської Величності або державні казенні кошти. Зазначені норми безпосередньо забезпечували охорону фінансової системи держави, а отже, її фінансової безпеки.

У XIX ст. кримінально-правовий захист фінансової безпеки держави забезпечувався вже низкою кримінально-правових норм. Наприклад, «Уложение о наказаниях уголовных и исправительных» містило достатньо розгалужений перелік глав, до складу яких входили статті з описом конкретних складів злочинів. До таких глав відносилися: «О противозаконных поступках должностных лиц при хранении и управлении вверяемого им по службе имущества», «О преступлениях и проступках казначеев и вообще чиновников, коим вверено хранение денежных средств», в «Положениях общих» глави «О преступлениях и проступках против имущества и доходов казны» [7]. Остання містила норми «О нарушении уставов монетных», які склалися з двох підрозділів: 1. «О подделке и уменьшении достоинства монеты, противозаконном переливе, привозе и вывозе оной»; 2. «О подделке государственных кредитных бумаг». Крім того, була норма щодо відповідальності за підроблення державних кредитних білетів, білетів державного казначейства та інших білетів кредитних установ, які мають у своєму обігу «достоинство денег» (ст. 571), а також за випуск в обіг зазначених цінних паперів. Також було передбачено відповідальність за підроблення або за випуск або переведення гербового паперу та гербових марок.

У подальшому фінансова система держави набула ще більш розгалуженого характеру. З другої половини XIX ст. управління державними доходами та видатками здійснювало Міністерство фінансів. До складу цього органу входив Департамент державного казначейства, якому підпорядковувалося Головне казначейство, Казначейства губернські та обласні, Казенні палати по справах, що відносяться до доходів і видатків казначейств [8].

У цей час кримінально-правові норми, що забезпечували фінансову безпеку держави, були встановлені в «Уголовном уложении». Вони сконцентровані в главі XVI «О нарушениях постановлений о надзоре за промыслами и торговлею», главі XX «О подделке монеты, ценных бумаг и знаков», главі XXXIV «О банкротстве, ростовщичестве и иных случаях наказуемой недобросовестности по имуществу» [9]. У зазначеному Уложенні містилися норми щодо відповідальності за відкриття підписки або за випуск будь-яких цінних паперів від імені торговельного або промислового товариства, які не були дозволені до відкриття; за вчинення страхових операцій від імені страхової установи, яка не мала на це дозволу; за виготовлення або зберігання з метою продажу підробленого пробірною клейма тощо. Було встановлено відповідальність за підроблення монети, цінних паперів та інших знаків. Також важливе значення мали положення цього документа щодо протиправних діянь, пов'язані з банкрутством, наприклад, у приховуванні або оголошенні неспроможним власного майна, мовчанням або неправдивими показами, з метою ухилення від сплати за борговими зобов'язаннями.

На третьому з виділених нами етапів на зміну дореволюційному законодавству було ухвалено Кримінальний кодекс, 23 серпня 1922 р. введено в дію перший КК УРСР. У подальшому 8 червня 1927 р. постановою Всеукраїнського Центрального Виконавчого Комітету було прийнято новий КК УРСР, що набрав чинності з 1 липня 1927 року. Щодо норм, які забезпечували б фінансову безпеку держави, те можна назвати окремі з них, а саме: спекуляція; порушення правил про торгівлю; ухилення власників підприємств від їх реєстрації; підроблення грошових знаків тощо. Крім того, у КК будь-якої редакції містився розділ, що встановлював відповідальність за вчинення господарських злочинів.

У 1960 р. прийнято КК УРСР, що був чинним до 2001 р. Глава VII «Господарські злочини» містила опис окремих скла-

дів злочинів у сфері забезпечення фінансової безпеки, зокрема спекуляція. Також на увагу заслуговує глава «Злочини проти держави», у якій встановлювалася відповідальність за виготовлення або збут підроблених грошей, цінних паперів чи білетів державних лотерей, приховування валютної виручки тощо. У подальшому КК доповнювався окремими статтями, які підсилювали кримінально-правову охорону фінансової безпеки держави. Отже, у радянські часи існувала більш розгалужена система кримінально-правового захисту фінансової безпеки держави.

На четвертому етапі періодизації – новітні часи – було внесено суттєві доповнення до КК України та у 2001 р. прийнято новий кодекс, у якому вже значно більша кількість статей урегульовує вказане питання. У процесі розроблення норм, які встановлювали відповідальність за злочини, що посягають на суспільні відносини у сфері забезпечення фінансової безпеки держави, основними стали положення щодо необхідності значного обмеження втручання держави в економіку, оскільки на сучасному етапі вона розвивається за власними законами. У чинному кодексі статті, що безпосередньо забезпечують охорону фінансової безпеки держави, розміщені в Розділі VII «Злочини у сфері господарської діяльності» – за злочинні діяння з підробленою національною або іноземною валютою, державними цінними паперами, легалізацію (відмивання) доходів, отриманих злочинним шляхом, нецільове використання бюджетних коштів, ухилення від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів) тощо. У деяких інших розділах, наприклад, XVI-у «Злочини у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку» та XVII-у «Злочини у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг», передбачена відповідаль-

ність за, так би мовити, опосередковані посягання у цій сфері.

Висновки

Нині Україна перебуває на третьому етапі вирішення завдань, пов'язаних із європейською інтеграцією держави, утвердженням соціально орієнтованого структурно-інноваційного шляху розвитку. Згідно зі Стратегією економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції» на 2004-2015 роки цей етап передбачає закріплення стійких темпів зростання з акцентами на вирішення широкого комплексу проблем поліпшення добробуту населення, прискорення реалізації структурних завдань євроінтеграційного курсу держави. Виконання окреслених завдань неможливе без високого рівня фінансової безпеки країни. Її забезпечення повинно відбуватися не тільки економічними важелями, а й організаційно-правовими, найважливішим серед яких є кримінально-правова охорона.

Аналіз розвитку вітчизняного кримінального законодавства дає змогу виділити такі етапи охорони фінансової безпеки держави:

а) часи давньоруської держави (до XV ст.) – захист фінансової безпеки держави кримінально-правовими засобами не був забезпечений;

б) дорадянський період (XV-XX стст.) – існували окремі норми щодо відповідальності за вчинення порушень у зазначеній сфері, які намагалися забезпечити охорону державних інтересів, переважно за порушення, предметом яких були грошові знаки або інші цінні папери;

в) радянські часи (1920-1991 рр.) – система захисту стала більш розгалуженою, відбулися значні трансформації злочинів у сфері забезпечення фінансової безпеки;

г) новітні часи (1991 р. – XXI ст.) – кримінально-правовий захист став досконалішим, але відповідні норми розташовані у різних розділах Особливої частини КК України.

Список використаних джерел

1. Власюк О.С. Теорія і практика економічної безпеки в системі науки про економіку / О.С. Власюк; Нац. ін-т пробл. міжнар. безпеки при Раді нац. безпеки і оборони України. – К., 2008. – 48 с. – С. 22.
2. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом європейської інтеграції» / Авт. кол. : А.С. Гальчинський, В.М. Гаєць та ін. ; Нац. ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с. – С. 352.
3. СѢверскій Я.Г. Памятники древне-русскаго законодательства. Русская Правда. Судныя Грамоты (Псковская и Новгородская). Судебники / Я.Г. СѢверскій. – С.-Пб. : [б. в.], 1893. – 128 с.
4. Обзоръ исторіи русскаго права / проф. М.Ф. Владимірскаго-Буданова. – К. : [б. в.], 1915. – 700 с. – С. 187-188.
5. Северскій Я.Г. Особенная часть русскаго уголовного права. – С.-Пб., 1892. – 164 с. – С. 105.
6. Права, по котрымъ судится малороссійскій народъ / Проф. А.Ф. Кистяковскаго. – Кіевъ: Въ университетской тип. (І.І. Завадскаго), 1879. – 1054 с.
7. Сводъ законовъ россійской имперіи, изданія 1857 года. Т. XV. Законы уголовные. – С.-Пб., 1857. – 236 с.; Уложеніе о наказаніяхъ уголовныхъ и исправительныхъ / Сост. Н.С.Таганцев. – С.-Пб., 1873. – 784 с.; Проступки и преступленія по службѣ и порядокъ ответственности должностныхъ лицъ / Сост. А.В. Кенигсонъ. – Кишинев, 1910. – 404 с.
8. Руководство къ россійскимъ законамъ / Сост. Н. Рождественскій. – С.-Пб., 1851. – 692 с. – С. 64.
9. Есиповъ В.В. Уголовное Уложение 1903 года, его характеръ и содержание / В.В. Есиповъ – Варшава : Типографія Варшавскаго ученого округа, 1903. – 175 с.

Актуальні питання взаємодії організацій, що здійснюють приватну охоронну діяльність, із правоохоронними органами України

Т.Ю. Ткачук

кандидат юридичних наук, доцент,
Навчально-науковий інститут інформаційної безпеки,
Національна академія Служби безпеки України

У статті визначено теоретичні та практичні засади функціонування механізму взаємодії приватних охоронних структур із правоохоронними органами. Доведено взаємну доцільність обміну оперативною інформацією.

В статье определены теоретические и практические основы функционирования механизма взаимодействия частных охран-ных структур с правоохранительными органами. Доказана взаимная целесообразность обмена оперативной информацией.

Theoretical and practical principles of operation of the mechanism of interaction of private security agencies with law enforcement. Proved the feasibility of mutual exchange of information.

Ключові слова: взаємодія з правоохоронними органами, охоронні структури, інформаційна безпека.

Постановка проблеми

Набрання 18 жовтня поточного року чинності Законом України «Про охоронну діяльність» [1], події 26 вересня, які мали місце на вул. Луговій, 12 у Києві в торговому центрі «Караван», коли невідомий розстріляв трьох приватних охоронців і одного поранив, події 4 жовтня в Луганську в супермаркеті «Абсолют», де охоронці до смерті забили відвідувача, та ряд інших принципових аспектів у діяльності приватних охоронних структур зумовлюють значущість окресленої проблеми, зокрема її теоретичного осмислення, аналізу та виокремлення пріоритетних напрямів оптимізації роботи цих структур, зокрема стосовно попередження злочинності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

За останні роки різним аспектам взаємодії правоохоронних органів присвячено значну кількість публікацій. Щодо розроблення правових, організаційних основ взаємодії приватних охоронних підприємств із правоохоронними органами автором проаналізовано праці Ю.М. Антоняна, М.М. Бабаєва, К.К. Горіянова, А.Є. Жалинського, М.П. Журавльова, А.Г.

Сачаво, Ф.Ш. Ізмайлової, М.І. Ковальова, Н.Ф. Кузнецової, Є.І. Петрова, В.П. Угарова, Л.В. Шебаршина та багатьох інших.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

На сьогодні залишається значна кількість невирішених питань, зокрема й адаптація норм прийняття Закону України «Про охоронну діяльність» до практики, пошук нових форм взаємодії правоохоронних органів із приватними охоронними структурами, обмін оперативно значущою інформацією тощо.

Формулювання цілей статті

Метою цієї статті є теоретичний аналіз обґрунтування механізму взаємодії організацій, що здійснюють приватну охоронну діяльність, із правоохоронними органами України в контексті попередження злочинності.

Виклад основного матеріалу дослідження

Взаємодія правоохоронних органів із правоохоронними структурами та підрозділами, з підприємствами, що здійснюють приватну охоронну діяльність, є необхідною передумовою успішного виконання

покладених на них завдань. Практика доводить, що завдяки організованій і виваженій взаємодії поліпшуються результати в забезпеченні правопорядку. Разом із тим, загальна оцінка стану взаємодії з багатьох напрямів потребує змін на краще.

Збільшення кількості підприємств, що здійснюють приватну охоронну діяльність в Україні, – об’єктивний процес, зумовлений ринковими відносинами, які зміцнюються в нашому суспільстві. У зв’язку з розширенням мережі приватних правоохоронних формувань, напрямів їхньої діяльності, повноважень приватних охоронців неминуче постає питання про взаємодію правоохоронних органів і приватних охоронних організацій у сфері попередження злочинності.

Необхідність такої взаємодії обумовлюється низкою обставин:

- спільністю завдань, які постають перед правоохоронними органами та підприємствами, що здійснюють приватну охоронну діяльність, у сфері охорони правопорядку;
- особливістю призначення сил і засобів, що застосовуються для вирішення відповідних завдань;
- спорідненістю методів їхньої діяльності щодо забезпечення захисту життя, здоров’я та власності громадян, а також попередження правопорушень;
- характером заходів, здійснюваних з метою забезпечення безпеки особистості та власності;
- взаємозалежністю кінцевих результатів їхньої спільної діяльності.

Таким чином, основною метою взаємодії підприємств, що здійснюють приватну охоронну діяльність, і правоохоронних органів є досягнення найефективнішого функціонування суб’єктів, що беруть участь у забезпеченні безпеки особистості та захисту власності в сучасних умовах.

Нині в Україні майже мільйон осіб займаються охоронною діяльністю. Три чверті приватних охоронних компаній вимогам якості не відповідають. Тільки чверть офіційно зареєстрованих недержавних охоронних структур в Україні працюють

якісно, відзначають фахівці. У свою чергу, президент Української федерації професійної безпеки зазначив, що лише четверта частина офіційно зареєстрованих структур відповідають заявленим вимогам [2].

При цьому, з 18 жовтня, відповідно до ст. 12 закону «Про охоронну діяльність» персонал охорони під час виконання функціональних обов’язків отримав право застосовувати заходи фізичного впливу, спеціальні засоби, проводити відкриту відео- та фотозйомку подій. Такі дії можуть застосовуватися в особливих випадках, якщо інші засоби не зумовили припинення посягання на об’єкт охорони. Варто додати, що, за повідомленнями МВС, охоронці, які загинули в ТРЦ «Караван», не мали ліцензії на охоронну діяльність [3].

Проте, повернемося безпосередньо до теми дослідження. Вважаємо, що основу взаємодії приватних охоронних організацій із державними, у тому числі правоохоронними органами у сфері попередження злочинності становить взаємобмін інформацією та інформаційними даними про злочини й правопорушення, що готуються, стосовно життя, здоров’я та майна клієнтів приватних охоронних організацій. Незмінною рисою нашого часу, коли інформація стає важливішою за матеріальні чи енергетичні ресурси, є збільшення її впливу на всі галузі людської діяльності, зокрема приватну охоронну діяльність.

Необхідність активного обміну оперативною інформацією між приватними охоронними організаціями та правоохоронними органами обумовлена як наявністю єдиного інформаційного простору з приводу правопорушень, що готуються, так і існуванням об’єктивної обмеженості джерел такої інформації у кожній зі сторін. Багато приватних охоронних підприємств створили свої інформаційні системи, які дають змогу не лише мати в необхідних випадках інформацію про клієнтів, а й проводити аналіз угод, що укладаються. Проте, наразі чітко не визначені як межі інформації, здатної стати предметом об-

міну, так і форми та механізми такої взаємодії.

У сучасних умовах виділяють такі форми взаємодії підприємств, що здійснюють приватну охоронну діяльність, із правоохоронними органами [4, с. 32]: спільна діяльність (проведення заходів) правоохоронної спрямованості; надання взаємодопомоги та підтримки; обмін інформацією з питань попередження та припинення різних правопорушень.

У процесі здійснення взаємодії необхідно дотримуватися розмежування компетенції. Це означає, що суб'єкт взаємодії не повинен здійснювати невластиві йому функції. Тим самим виключається не лише дублювання дій, а й підвищується ефективність спільної діяльності.

Виконуючи у взаємодії свої функції, правоохоронні органи та підприємства, що здійснюють приватну охоронну діяльність, одержують додаткові можливості для ефективного використання властивих їм форм і методів роботи із забезпечення безпеки особистості й охорони власності, що дає змогу уникнути дублювання та вузьковідомчого підходу до забезпечення правопорядку.

Суб'єктивні передумови взаємодії підприємств, що здійснюють приватну охоронну діяльність, виявляються в тому, що певна частина їх персоналу представлена колишніми співробітниками правоохоронних органів, які професійно володіють знаннями про структуру, форми й методи діяльності правоохоронних органів, їх можливості, підтримують тісні особисті зв'язки, що значною мірою сприяє взаємодії.

Однак, обидві сторони (правоохоронні органи та підприємства, що здійснюють приватну охоронну діяльність), припускаються дуже серйозного прорахунку: об'єктивно будучи союзниками, вони часто не можуть усвідомити спільних інтересів і діють не як партнери, а як суперники [5, с. 10]. Неналагодженою належним чином є система двостороннього обміну інформацією. Деякі комерсанти вважають, що правоохоронна система зобов'язана захищати їх без усяких попередніх умов та

інформації. У результаті дані про погрози на адресу тих чи інших осіб не доводяться вчасно до відома правоохоронних органів, зокрема органів внутрішніх справ, а стають їм відомими лише після вчинення злочину. У свою чергу правоохоронні органи, нерідко керуючись застарілими уявленнями, не довіряють підприємствам, що здійснюють приватну охоронну діяльність, тому не завжди стратегічно правильно вибудовують лінію роботи з ними [6, с. 11].

Закордонний досвід доводить – взаємодія цих сторін на надійній правовій основі має досить позитивний взаємовигідний результат. У ряді зарубіжних систем безпеки ці органи є, так би мовити, першою лінією сигнальної системи про можливу підготовку злочинів і конкретну протиправну діяльність. Одержавши інформацію, приватні служби безпеки, як правило, передають її до правоохоронних органів як первинний сигнал. Останні, виконуючи функції безпосередньої розробки злочинних груп, є другим рівнем системи безпеки. Багато країн світу в питаннях забезпечення правопорядку та безпеки більш орієнтовані не тільки на державні органи, а й на приватні охоронні агентства, що залучаються до досліджень різних аспектів боротьби з правопорушеннями. У деяких випадках приватні фірми, що спеціалізуються у сфері безпеки, використовуються спецслужбами навіть у заходах із забезпечення охорони закордонних державних діячів під час їхніх офіційних візитів [7, с. 39].

Таким чином, можна погодитись із А.Г. Сачаво щодо існування двох основних видів інформаційного обміну між представниками приватних охоронних організацій і органами внутрішніх справ [8, с. 15]:

а) обмін методичною та науково-аналітичною інформацією;

б) обмін оперативною інформацією під час виконання приватними охоронними організаціями та правоохоронними органами своїх професійних функцій.

Здійснення першого виду інформаційного обміну може відбуватися в різних

формах: проведення заходів щодо обміну досвідом, спільних засідань, конференцій, круглих столів, семінарів тощо. Практикується також видання та поширення серед адресатів відповідного профілю роботи спеціальної літератури з питань приватної охоронної діяльності, що висвітлює проблеми взаємовідносин її суб'єктів із державними правоохоронними органами (інформаційні бюлетені, довідники, брошури тощо).

Як свідчить практика, приватні охоронні підприємства вже розробили визначений механізм співробітництва між собою, що ґрунтується на створенні різноманітних об'єднань, центрів, асоціацій тощо, у рамках яких відбувається активний обмін інформацією та послугами [9, с. 14]. Зазначений механізм пройшов апробацію та показав високі результати. Водночас доводиться констатувати, що державні правоохоронні органи практично не беруть участі в роботі вищезазначених організацій, хоча переваги такого співробітництва є очевидними.

Висновки

Підсумовуючи вищесказане, наголосимо, що взаємодія між правоохоронними органами й організаціями, що здійснюють приватну охоронну діяльність, лише починає формуватися. Безумовно, оптимального рівня така взаємодія досягне не скоро, причому тільки після рішення багатьох важливих проблем: правового регулювання, кадрового забезпечення тощо.

Таким чином, із урахуванням сформо-

ваної практики та інтересів державних правоохоронних органів і недержавних охоронних організацій у ст. 19 (форми взаємодії з правоохоронними органами) Закону України «Про охоронну діяльність» необхідно чітко сформулювати взаємодію та координацію між ними за такими напрямками:

- забезпечення безпеки особистості та суспільної безпеки;
- захист майна власників і підприємницької діяльності;
- охорона громадського порядку, припинення злочинів і адміністративних правопорушень на територіях, прилеглих до охоронюваних приватними охоронними організаціями об'єктів;
- співробітництво з проведення профілактичних заходів на територіях, що прилягають до охоронюваних приватними охоронними організаціями об'єктів;
- захист прав і законних інтересів недержавних охоронних організацій, забезпечення власної безпеки охоронців;
- співробітництво в галузі підготовки та перепідготовки кадрів для приватних охоронних організацій;
- співробітництво у сфері обміну інформацією;
- взаємодія в забезпеченні безпеки в ході проведення групових, масових заходів;
- взаємодія щодо охорони вантажів клієнтів приватних охоронних організацій при їхньому транспортуванні;
- залучення до спільної охоронної діяльності співробітників державних правоохоронних структур на договірній основі.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про охоронну діяльність» від 22 березня 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4616-17>
2. Три чверті приватних охоронних структур в Україні працюють неякісно // ZN,UA [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://news.dt.ua/SOCIETY/tri_chverti_privatnih_ohoronnih_struktur_v_ukrayini_pratsuyut_neyakisno-109821.html
3. Охоронці в «Каравані» працювали без ліцензії // Тиждень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tyzhden.ua/News/61396>
4. Сачаво А.Г. Адміністративно-правові основи діяльності приватних охоронних структур та їх взаємодія з ОВС України / А.Г. Сачаво / Київський національний ун-т внутрішніх справ. Навчально-науковий ін-т підготовки слідчих і криміналістів. – К. : Науковий світ, 2006. – 114 с.
5. Звягинцев В. Прав тот, кто прав [Взаимоотношения между правоохранительными органами и частными охранниками] / В. Звягинцев // Частный сыск. Охрана. Безопасность. – 2009. – № 7. – С. 10-11.

6. *Онисьєв В.А.* Взаємодія правоохоронних органів у розкритті легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.09 «Кримінальний процес та криміналістика ; судова експертиза» / В.А. Онисьєв. – К., 2010. – 16 с.

7. *Крысин А.В.* Частные сыскные и охранные агентства за рубежом : практика создания, функционирования и подбора кадров / А.В. Крысин. – Екатеринбург, 2009. – 184 с.

8. *Сачаво А.Г.* Адміністративно-правові основи діяльності приватних охоронних структур та їх взаємодія з ОВС України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук :12.00.07 / А.Г. Сачаво / Національна академія внутрішніх справ України. – К., 2004. – 18 с.

9. *Курило В.І.* Організаційно-правові засади надання охоронних послуг : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес ; фінансове право ; інформаційне право» / В.І. Курило. – Ірпінь, 2003. – 20 с.

Актуальні проблеми психології

Технологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді

Л.М. Карамушка
член-кореспондент
НАПН України, доктор
психологічних наук,
професор,
Інститут психології імені
Г.С. Костюка НАПН України

О.А. Філь
кандидат психологічних
наук, доцент,
ВНЗ «Університет економіки
та права «КРОК»

П.П. Блешмудт
науковий кореспондент,
Інститут психології імені
Г.С. Костюка НАПН України

У статті подано технологію підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді у формі авторського тренінгу, розкрито його мету та завдання, структуру, зміст, основні інтерактивні техніки.

В статті представлена технологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді в формі авторського тренінгу, розкрито його мету та завдання, структуру, зміст, основні інтерактивні техніки.

The article presents the technology of bank staff's team work training as a special training course The Psychology of Bank Staff's Team Work Training. The authors analyze its aims, tasks, structure, and main interactive techniques.

Ключові слова: банківські структури; персонал; команда; технологія підготовки до роботи в команді.

Постановка проблеми

Актуальність розроблення та реалізації технології підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді обумовлена тим, що на сьогодні перед фахівцями у сфері організаційної та економічної психології постає проблема пошуку доцільних, результативних форм фахової психологічної підготовки категорії банківських службовців до здійснення успішної професійної діяльності, зокрема, реалізації командної роботи.

Якщо звернутися до проблеми формування команд, або тимблдингу, то можна констатувати, що це явище прийшло до нас із країн Західної Європи та США і зараз надзвичайно активно застосовується керівниками багатьох компаній у

всьому світі як ефективний метод побудови згуртованої команди. Так, спираючись на досвід сучасних компаній, які, наприклад, спеціалізуються на організації та проведенні корпоративних тренінгів і тимблдингу в Україні та за кордоном, слід відмітити, що фахівці-практики зазначають важливість налагодженої командної діяльності як умови оперативної та плідної роботи, адже грамотно організоване командування не тільки покращує взаємодію між співробітниками колективу, а й створює приємну атмосферу як в офісі, так і за його межами [7].

Так, цікавим є той факт, що на сьогодні арсенал таких пропозицій на сучасному ринку послуг у сфері командування для організацій різних соціальних сфер

є надзвичайно широким і включає в себе сучасні програми командоутворення в різних форматах, наприклад, «мотузкові курси» [9]. Окремо навіть зустрічаються спеціальні пропозиції у вузькій галузевій спеціалізації – надання тренінгових і консалтингових послуг спеціально для банків [17].

Так, наприклад, популярними формами практичного командоутворення є тренінги «*outdoor*» («зовнішньо», на відкритому повітрі), наприклад, програма «Дух команди»; спеціальні «квести» за різними маршрутами; активний відпочинок на воді з командоутворюючим ефектом реалізується шляхом участі працівників компанії в змаганнях, наприклад, на драгонботах (човнах «Дракон») або «*indoor*» («внутрішньо», у приміщенні), наприклад, тренінг із командоутворення «крок назустріч»; «кіношедевр»; «крижана скульптура»; «американські гірки» тощо [7].

Отже, спектр практичних форм і методів командоутворення є достатньо широким і певною мірою різноманітним як для вирішення різних завдань, так і для різних груп. Відзначимо, що однозначно такі цікаві програми, надзвичайно ефективні в певному контексті (емоції, особистісний розвиток тощо), як правило, є здебільшого не системними, а разовими акціями, які замовляють компанії для свого персоналу, і це пов'язано з низкою причин як фінансового, так і організаційного характеру. Організація тренінгової підготовки персоналу повинна, на наш погляд, мати більш системний і цілісний характер.

При цьому, на нашу думку, у процесі проведення таких тренінгів організатори не завжди можуть урахувати специфіку діяльності певного типу організації (освіта, виробництво, медицина, банківська сфера тощо), тому важливо враховувати особливості функціонування конкретних організацій, тобто, базуючись на універсальних заготовках, модифікувати розроблені програми або розробляти власне конкретні тренінги для конкретних установ.

До того ж, можна створити таку систему всередині компанії, яка дала б змогу не просто вирішувати фахівців власними

силами, а й забезпечувати їх злагоду й ефективну роботу в команді. Навчання всередині компанії повинно ґрунтуватися на таких трьох китах, як: комплексність, системність і відповідність вимогам бізнесу [1].

Слід також звернути увагу на те, що замовниками популярних тренінгів і «мотузкових курсів із командоутворення» часто можуть виступати, наприклад, фінансовий директор організації, відділ по роботі з персоналом або представники інших підрозділів компанії, які не завжди можуть бути ознайомлені з реальними психологічними проблемами організації у відкритому або прихованому вигляді (на рівні керівників, працівників, взаємодії керівників і працівників). Усе це може спричинити негативний ефект від тренінгу, навіть із такої корисної діяльності, як командоутворення та згуртування колективу.

Окрім того, слід зазначити, що тренінг є ефективним інструментом процесу командоутворення в тому разі, якщо він є продуманим і своєчасним [17]. Також у літературі зазначається, що успіх тренінгу з командоутворення значною мірою залежить від підготовки до нього самої команди, а також чи проводилася паралельно робота з налагодження бізнес-процесів. Розраховувати на хороший результат, якщо головним завданням тренінгу вважається врегулювання неформальних відносин, не варто, здебільшого, після повернення на роботу колишні проблеми не зникають, якщо в компанії немає підґрунтя для реалізації командної роботи, не налагоджено бізнес-процеси. Акцентується увага на те, що важливою є післятренінгова підтримка та створення умов, які дають змогу застосовувати набуті під час тренінгу навички. Отже, правильно побудована система корпоративного навчання – важливий елемент підвищення ефективності роботи команди [17].

Базуючись на вищевказаному, варто розробляти та реалізовувати тренінгові програми з формування команд після здійснення спеціальної діагностики проблем в організації та визначення рівня готовності

персоналу, зокрема, банківських структур, до роботи в команді.

Важливе місце в процесі вирішення проблеми формування команд у банківських структурах та підготовки їх персоналу до роботи в команді займає саме наявність психологічної готовності персоналу до командної роботи як системи мотивів, знань, умінь і навичок, особистісних характеристик, необхідних для успішної командної роботи.

З метою ефективного вирішення проблеми психологічної підготовки персоналу розроблено тренінг «Психологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді».

Важливо відмітити, що в ході розроблення вказаного тренінгу ми базувалися на врахуванні психологічних особливостей функціонування банківських структур і професійної діяльності персоналу банку, практичних розробках західних [10; 11; 13; 19; 20] і російських [3; 12; 14] фахівців у сфері практичної роботи з проблеми формування команд в організаціях різного типу, а також на розробках ряду авторів із проблеми формування психологічної готовності до діяльності [4-6; 8; 15; 16].

В основу розробки покладено технологічний підхід Л.М. Карамушки [5; 15; 16].

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У російській психології напрям досліджень щодо формування команд в організаціях є достатньо новим, тому він поданий меншою кількістю праць. До нього можна віднести розробки російських фахівців Т. Грабенко [3], Т. Зінкевич-Євстигнеєвої [3], В. Пугачова [12], Д. Фролова [3] та інших.

В українській психології цій проблемі присвячено невелику кількість досліджень, зокрема, роботи Л.М. Карамушки [5; 15; 16], О.Г. Романовського [16], О.А. Філь [5; 15; 16], які розкривають певні аспекти діяльності команд у системі державної служби, бізнесі, освітніх організаціях, спорті тощо.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Разом із тим, спеціальних досліджень, присвячених вивченню психологічних

умов підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді, та, зокрема, практичних розробок із психології підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді, автори не зустрічали в сучасній літературі.

Формулювання цілей статті

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня наукова розробленість зумовили визначення нами таких завдань дослідження:

1. Розробити зміст та структуру тренінгу «Психологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді».
2. Упровадити та експериментально перевірити ефективність тренінгу «Психологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді».

Виклад основного матеріалу дослідження

Виконання завдань дослідження здійснювалося в процесі реалізації трьох основних його етапів.

На першому етапі відбувся пошук і відбір форм і методів для реалізації тренінгу «Психологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді».

На другому етапі було розроблено зміст і структуру вказаного тренінгу.

На третьому етапі було здійснено його експериментальну перевірку.

Ефективність тренінгу було перевірено в процесі впровадження в банку «Новий» м. Дніпропетровськ протягом 2011 року.

Результати дослідження

1. Мета та завдання тренінгу.

Мета: формування психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді шляхом послідовної реалізації основних модулів.

Основні завдання:

- 1) Розвиток знань персоналу банків з проблем командної роботи в банківських структурах (розвиток когнітивного компоненту психологічної готовності).
- 2) Розвиток мотивації персоналу банків до командної роботи в банківських структурах (розвиток мотиваційного компоненту психологічної готовності).
- 3) Розвиток практичних умінь і навичок

персоналу банків для командної роботи в банківських структурах (розвиток операційного компоненту психологічної готовності).

4) Розвиток особистісних характеристик персоналу банків для участі в командній роботі в банківських структурах (розвиток особистісного компоненту психологічної готовності).

2. Структура тренінгу «Психологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді».

Тренінг складається з трьох основних частин:

- Вступна.
- Основна:

Модуль 1. «Розвиток знань персоналу банків із проблеми командної роботи в банківських структурах».

Модуль 2. Розвиток мотивації персоналу банків до командної роботи в банківських структурах.

Модуль 3. Розвиток практичних умінь і навичок персоналу банків до командної роботи в банківських структурах.

Модуль 4. Розвиток особистісних характеристик персоналу банків для участі в командній роботі в банківських структурах.

- Заклучна частина тренінгу.

Кожен модуль складається з двох основних блоків: перший (загальний) розкриває загальні підходи до розуміння сутності конкретного напрямку (знання, мотивація, уміння, особистісні характеристики тощо); другий блок (специфічний) більш поглиблено висвітлює специфіку саме банківської структури та її особливості в процесі розвитку знань, мотивації, умінь та особистісних характеристик персоналу банку для командної роботи.

Обсяг психологічної підготовки становить 20 академічних години: 2 год відведено на вступну частину, 16 год – на основну (по 4 год на кожен модуль) і 2 год – на заключну частину тренінгу.

3. Зміст тренінгу «Психологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді»

Вступна частина тренінгу [5].

- Криголам «Знайомство»: «Мене

звуть... Найбільше у світі я люблю...» (учасники тренінгу по колу передають один одному м'ячик або м'яку іграшку та висловлюються стосовно отриманого завдання).

- Вивчення очікувань (заповнення індивідуальних робочих аркушів із подальшим груповим обговоренням): «Мої очікування щодо тренінгу» (учасники дають відповіді на три запитання: «Чому я беру участь у тренінгу?»; «Які знання я хочу отримати на тренінгу?»; «Якими практичними навичками я хочу оволодіти?»).

- Мультимедійна презентація: «Що ми сьогодні будемо разом робити?» (визначення мети та завдань тренінгу, його загального формату).

- Групове обговорення: «Як ми організуємо свою роботу?» (узгодження організаційних питань – тривалість роботи, кількість перерв тощо).

- «Мозковий штурм» (груповий варіант): «Визначення правил групової роботи (правила міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі)».

Модуль 1. Розвиток знань персоналу банків із проблем командної роботи в банківських структурах (розвиток когнітивного компонента психологічної готовності) включає в себе два блоки:

1 блок «Загальні підходи до розуміння сутності команди» містить такі техніки:

- Криголам: «У своєму житті я мав(ла) досвід участі в таких командах...» [15; 16]. Учасники тренінгу по колу висловлюються стосовно свого досвіду участі в спортивних, ігрових, професійних командах. Ведучий узагальнює наявний досвід і розкриває широкий спектр використання командної роботи в житті сучасної людини.

- Бліц-опитування «Команда – це...» (авторська розробка).

У процесі виконання завдання пропонується вправа у формі бліц-опитування кожним учасником тренінгу двох людей (можна тимчасово використати мобільний телефон для дзвінка друзям, рідним, іншим колегам, які знаходяться поза тренінгом, та записати ці визначення. Для виконання цієї вправи призупиняється тимчасово дія правила групової роботи щодо вимкне-

них телефонів). Після бліц-опитування всі учасники тренінгу обмінюються інформацією, висвітлюють та узагальнюють разом із ведучим найбільш типові ознаки команди та найбільш несподівані (авторська розробка).

- Робота в групах: «Чим робота в команді відрізняється від індивідуальної роботи?» [15; 16].

- Аналітичне завдання: «Основні чинники розуміння феномену «команда» (авторська розробка). Учасники тренінгу спочатку індивідуально на аркушах визначають 1-2 істотні характеристики команд. Потім з метою визначення особливостей сприйняття істотних характеристик команди залежно від різних соціально-демографічних, організаційно-професійних, матеріально-фінансових характеристик персоналу учасники тренінгу протягом виконання вправи розподіляються на різні групи (наприклад, у групі за критерієм «наявність дітей», «стаж роботи в банку» тощо) і в них послідовно обговорюють те, як розуміють відмінності команди від індивідуальної роботи. На завершення виконання вправи учасники тренінгу висловлюються щодо почутого.

- Робота в парах «Які переваги та недоліки командної роботи?» [5; 15; 16].

- Міні-лекція: «Критерії відмінності команди від звичайної групи. Плюси та мінуси команд» [5; 15; 16].

2 блок «Специфіка командної роботи в діяльності банківських структур і підготовка персоналу банків до роботи в команді» містить ряд технік:

- Криголам: «Які в тебе очі?» (учасники тренінгу змагаються двома групами за першість у тому, щоб вишикуватися послідовно в шеренгу за принципом «від світлого до темного кольору очей». При виконанні вправи змагальний ефект дає можливість кожній групі відчувати себе командою, об'єднавшись для досягнення спільної мети тощо. Також встановлення контакту очей сприяє налагодженню більш теплих міжособистісних відносин [5; 15; 16].

- Групова дискусія з використанням техніки «мозкового штурму» (робота в

парах) для аналізу питання «Яку роль у діяльності нашого банку відіграє командна робота?» (авторська розробка).

- Міні-театр «Аналіз особливостей діяльності груп і команд у банку» (програвання у групах епізодів із байок, казок тощо) з метою більшого розуміння специфіки феномену «команда» та її відмінності від групи.

Учасники діляться на три команди (максимально залучаючи співробітників одного відділу до складу однієї команди). Ведучий на початку тренінгу роздає текст байки або зачитує байку Крилова «Лебідь, Рак та Щука», і одна з груп – група «акторів» – грає цю байку, демонструючи «глядачам» усі ефекти «не команди». Також «актори» на собі відчують ефект відсутності взаєморозуміння та підтримки в групі, тобто відсутність єдиної мети та спільного способу її досягнення. Після завершення вправи всі учасники тренінгу висловлюють свої враження від гри акторів, аналізують ознаки групової та командної роботи у своєму банку, наводячи приклади виконання робочих завдань (зі збереженням конфіденційності) (авторська розробка).

- Метод асоціацій: «Образ мого банку» (учасникам тренінгу пропонується схематично намалювати асоціацію банку з певним образом. Непідписані аркуші передаються будь-якому учаснику для загальної демонстрації перед групою. Обговорюються малюнки та вислуховуються думки учасників стосовно наявності ознак командної роботи в банку) (авторська розробка).

- Міні-лекція: «Команда в банківських структурах: вплив чинників мікрорівня» (авторська розробка).

- Підбиття підсумків роботи групи за Модулем 1.

Модуль 2. Розвиток мотивації персоналу банків до командної роботи в банківських структурах (розвиток мотиваційного компонента психологічної готовності) містить у собі два блоки:

1 блок «Загальні підходи до визначення мотивів роботи в командах» реалізується з використанням таких технік:

• Гра «Американські гірки» (учасники тренінгу із запропонованих матеріалів створюють конструкт, за допомогою якого перекочуватимуть м'яч на необхідну відстань, використовуючи паперову дорогу [7]. Гра мотивує, посилює ефект відчуття команди, розподілу ролей та отримання спільного результату всіма учасниками тренінгу.

• Вправа «Джаз і симфонічний оркестр» [7] пропонується з метою аналізу мотивів спільної діяльності, розвитку комунікацій, активного слухання та зворотного зв'язку. Учасникам тренінгу в підгрупах («музичних колективах») потрібно «замотивувати» одного на всіх «піаніста» (гітариста або іншого музиканта) грати саме з ними в день, коли у всіх груп одночасно в різних залах відбуваються «концерти». Після процедури «переговорів» учасник у ролі «піаніст» оголошує, з ким він гратиме та чому? [19];

• Міні-лекція «Основні мотиви особистості та їх роль у діяльності команд» (авторська розробка).

2 блок «Специфіка мотивації командної роботи в діяльності банківських структур та її врахування і розвиток у персоналу банків» містить такі техніки:

• Робота в парах «Основні мотиви банківських працівників щодо роботи в командах банку». Учасники в парах активно обговорюють, які мотиви є найбільш пріоритетними для учасників команд у банку. Після роботи в парах ведучий разом з іншими аналізує, які мотиви здебільшого реалізуються в процесі роботи в банку в умовах спільної діяльності, а які потребують пошуку додаткових форм реалізації (авторська розробка).

• Психологічний практикум: «Діагностика власної орієнтації на персонал, завдання та стиль «команда» (за допомогою методики Р. Блейка-Дж. Мутон)» [5; 15; 16].

• Фотоколаж «Командна робота в діяльності банківських структур» (створення командних колажів, які найбільш чітко демонструють ознаки згуртованості команди тощо). Учасникам міні-команд за допомогою цифрового фотоапарата та використання нетбуків пропонується про-

тягом 15 хвилин на території банку провести фотосесію власної команди та підготувати фотоколажі, що найбільш яскраво відображають прояви ознак команди. Після завершення вправи учасники разом із ведучим улаштовують презентації та обговорюють особливості роботи кожної команди, представлені на фото, формальність/неформальність взаємодії учасників команди, емоційні стани тощо. Виконання спільного завдання актуалізує позитивну мотивацію командної роботи, відчуття спільного успіху закріплює позитивні емоції учасників (авторська розробка).

• Кейси «Індивідуальні та командні стилі роботи в банку» (аналіз кейсів у діяльності банку щодо реалізації індивідуальних і командних стилів роботи). Усі учасники тренінгу на окремих листках (анонімно) описують найбільш типові ситуації їх професійної діяльності, які реально відбуваються в процесі реалізації індивідуальних і командних форм роботи. Після цього ситуації аналізуються в міні-командах (створених серед різновікових категорій учасників тренінгу) та здійснюється їх аналіз із груповим обговоренням (авторська розробка).

• Спільна творча діяльність «Герб нашого банку» (створення предметів із глини, пластиліну) з метою об'єднання та згуртування колективу через спільну діяльність, у поєднанні з естетичною насолодою кінцевим продуктом спільної роботи (авторська розробка).

• Міні-лекція: «Урахування управлінським персоналом банківських структур різних соціально-демографічних, організаційно-професійних, матеріально-фінансових характеристик персоналу банківських структур для посилення мотивації персоналу щодо командної роботи» (авторська розробка).

• Підбиття підсумків роботи групи за Модулем 2.

Модуль 3. Розвиток практичних умінь і навичок персоналу банків до командної роботи в банківських структурах (розвиток операційного компонента психологічної готовності) у своєму складі також містить два блоки:

1 блок «Загальні підходи щодо розуміння практичних умінь і навичок для командної роботи» реалізується з використанням технік:

- Робота з роздатковим текстовим матеріалом (ксерокопії публікацій із книг, журналів тощо): «Аналіз наведених у сучасній літературі підходів учених до визначення рольової структури команд» [5; 15; 16].

- Криголам «Великий ланцюжок» мотивує учасників до спільної роботи та демонструє значущість кожного в цілісності ланцюжка та виграші команди в змаганні. Учасники у двох групах (із надутими повітряними кульками між собою) за сигналом ведучого починають швидко рухатися до фінішу. Кульки міцно тримаються учасниками, спонукаючи кожного усвідомлювати значущість своєї ролі «ведучого» ланцюжка, її «завершувача» тощо) [19]. Після завершення вправи проводиться обговорення її виконання з проекцією на командні ролі та їх значущість для всієї команди банку.

- Метод самооцінки «Уявлення про свої потенційні ролі»: учасникам пропонується завершити речення: «У команді я міг би відігравати таку роль...» (авторська розробка).

- Психологічний практикум: «Самооцінка орієнтації на основні командні ролі (використання методики для діагностики функціонально-рольових позицій у команді М. Белбіна» [5; 15; 16; 18].

- Саморефлексія: «Наскільки уявлення про себе співвідносяться з результатами діагностики?» У ході виконання вправи здійснюється індивідуальний аналіз кожним учасником того, наскільки співпали або розбіглися уявлення про власні орієнтації на командні ролі. У кінці вправи, за бажанням учасників, проводиться групове обговорення.

- Міні-лекція: «Урахування різних соціально-демографічних, організаційно-професійних, матеріально-фінансових характеристик персоналу банківських структур для ефективного розподілу ролей у команді» (авторська розробка).

2 блок «Розвиток практичних умінь і

навичок у процесі підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді» включає в себе такі техніки:

- Міні-театр «Значущість командних ролей у діяльності банку» (прогривання у групах епізодів із байок) з метою більшого розуміння значущості командних ролей у діяльності банку.

У рамках реалізації подібної техніки, що наведена вище (див. Модуль 1), учасники були поділені на три команди (максимально залучаючи співробітників одного відділу до складу однієї команди), і одна з команд уже виступала в ролі «акторів». У цій частині тренінгу інші команди беруть на себе ролі «акторів» та «глядачів». Ведучий передає текст байки Крилова «Пес та Кінь», і наступна група «акторів» грає цю байку. На відміну від мотиваційного компонента, у якому виконання цієї вправи демонструвало приклад відсутності єдиної мети, спільного способу її досягнення та ефект «не команди», така техніка дає можливість учасникам тренінгу відчувати значущість ролі кожного члена команди та її цінність, яка, можливо, непомітна іншими членами команди в процесі роботи в банку (авторська розробка).

- Метод творчого моделювання «Рольова структура команд у банку» (створення з пластиліну фігурок людей і моделювання учасниками різних ситуацій професійної взаємодії членів команди, розподілу ролей тощо) (авторська розробка).

- Метод творчих проєктів «Створення моделей команди в банку» з визначенням: а) мети діяльності; б) рольової структури команди; в) принципів взаємодії; г) позиції та функції лідера; д) особистісних характеристик членів команд. Учасники тренінгу групуються за відділами для створення творчої моделі з використанням паперу, фарб та іншого канцелярського приладдя. Вправа завершується спільними взаємними презентаціями творчих моделей [5; 15; 16].

- Підбиття підсумків роботи групи за Модулем 3.

Модуль 4. Розвиток особистісних характеристик персоналу банків для участі в командній роботі в банківських структур

турах (розвиток особистісного компонента психологічної готовності) містить два блоки:

1 блок «Загальні підходи щодо визначення особистісних характеристик членів команд» реалізується в процесі виконання низки технік:

- Криголам: «Я особливий? Це гарно...» [19].

- Робота з роздатковим текстовим матеріалом (відомості інтернет-сайтів із працевлаштування, що містять актуальні запити роботодавців стосовно потенційних кандидатів на роботу у форматі «командний працівник», ксерокопії оголошень у газетах із працевлаштування тощо): учасниками в міні-командах здійснюється аналіз запитів роботодавців до важливих для командної роботи особистісних характеристик її потенційних учасників (авторська розробка).

- Психологічний практикум: виконання діагностичних завдань з метою визначення особистісних характеристик, їх аналізу та обговорення на груповому рівні з використанням методик «Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності» (Модифікований варіант Н. Фетіскіна [18] тощо. Обговорення (у групах, сформованих за ознакою «стать», особливостей і важливості розвитку характеристик перцептивно-інтерактивної компетентності персоналу різної статі за отриманими показниками для ефективної командної роботи в банку (авторська розробка).

2 блок «Специфіка психологічних характеристик працівників банків для командної роботи в діяльності банківських структур та їх розвиток у процесі підготовки персоналу до роботи в команді» містить такі техніки:

- Міні-театр: «Психологічні характеристики особистості як важлива умова ефективної командної роботи в банку» – програвання у групах епізодів із байок, казок тощо з метою більшого розуміння значущості психологічних особистісних характеристик для командної роботи, саморефлексії та, за необхідності, розвитку особистісних характеристик для ефективної роботи в команді.

- У рамках цієї техніки в процесі реалізації особистісного компонента ведучий пропонує останній групі «акторів», яка виступала на попередньому театрі також «глядачами», зіграти байку С. Крилова «Квартет». На відміну від мотиваційного та операційного компонентів, ця техніка дає можливість зрозуміти унікальність кожної особистості, важливість володіння необхідними особистісними якостями для спільної та ефективної командної роботи, вміння слухати та розуміти інших, готовність змінюватися, розвиватися тощо (авторська розробка).

- Метод незавершених речень: «Для того, щоб бути ефективним, командному працівникові в банку потрібно мати такі особистісні якості...» (авторська розробка).

- Робота в малих групах: «Розроблення практичних рекомендацій (визначення спеціальних форм і методів роботи) для банківських працівників щодо розвитку їх особистісних характеристик як важливої умови формування психологічної готовності до роботи в команді» (авторська розробка).

- Гра «Квест» «Путівник по банку» (командна взаємодія з проходження певного маршруту територією банку з виконанням інтелектуальних, фізичних, креативних та інших вправ з метою отримання перемоги та призу). У результаті «Квесту» команди мають можливість виявити гнучкість мислення, розвинути командний потенціал, відпрацювати чіткий розподіл ролей, проявити свої риси командного працівника, ближче дізнатися про колег, презентувати себе тощо (авторська розробка).

- Міні-лекція: «Урахування різних соціально-демографічних, організаційно-професійних, матеріально-фінансових характеристик персоналу банківських структур при підборі членів команд» (авторська розробка).

- Підбиття підсумків роботи групи за Модулем 4.

Заключна частина тренінгу.

- Побудова індивідуальних корекційно-розвивальних програм (за результатами діагностики та/або власної рефлексії

досвіду роботи в тренінгу учасники розробляють індивідуально/в парах/спільно з тренером програму власного розвитку навичок командної роботи тощо) [5; 15; 16].

- Міні-театр «Закріплення ефекту єдності команди банку» проходить у формі інсценізування всією групою (у паперових масках, підготовлених заздалегідь для кожного учасника) казки «Ріпка». У процесі виконання вправи ефект гурту та докладання спільних зусиль нагороджуються задоволенням «витягування» ріпки (учасник тренінгу) і відчуттям спільного успіху, у результаті чого відчувається особливість командної роботи. «Усередині» ріпки знаходиться мішечок із цукерками або яблуками, якими «ріпка» пригощає всіх учасників тренінгу та дякує за допомогу (авторська розробка).

- Заповнення анкети «Аналіз ефективності роботи тренінгу») [5; 15; 16].

- Рефлексія заняття (індивідуальна; групова) [5; 15; 16].

- Криголам «Імпульс гарних побажань» виконується на завершенні тренінгу таким чином: усі учасники тренінгу разом із ведучим стають у коло, беруться за руки, утворюючи «ланцюжок». По колу учасники за бажанням висловлюють свою оцінку участі в тренінгу та передають потисканням руки імпульс – «гарні побажання на майбутнє». Імпульс «проходить» по колу та повертається до ведучого.

- Надання індивідуальних консультацій з проблем роботи на тренінгу або подальшого впровадження набутих навичок командної роботи тощо (авторська розробка).

Вимірювання ефективності впровадження тренінгу «Психологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді» здійснено за допомогою таких основних критеріїв:

а) орієнтація персоналу на роботу в команді;

б) орієнтація персоналу на основні ролі в команді.

Окрім того, ураховувалися такі додаткові критерії:

а) аналіз очікувань учасників тренінгу щодо навчання;

б) оцінка учасниками тренінгу ефективності тренінгу.

Експериментальне впровадження вказаного тренінгу виявило статистично значущі відмінності між експериментальною та контрольною групами за визначеними критеріями, що підтвердило його ефективність.

Висновки

1. З метою ефективного вирішення проблеми психологічної підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді розроблено та експериментально апробовано тренінг «Психологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді».

2. Дизайн і зміст тренінгу «Психологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді» базується на визначеній структурі психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді.

3. Структура тренінгу «Психологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді» включає чотири основні модулі: 1) «Розвиток знань персоналу банків із проблеми командної роботи в банківських структурах»; 2) «Розвиток мотивації персоналу банків до командної роботи в банківських структурах»; 3) «Розвиток практичних умінь і навичок персоналу банків для здійснення командної роботи в банківських структурах»; 4) «Розвиток особистісних характеристик персоналу банків для участі в командній роботі в банківських структурах».

4. Кожен модуль тренінгу складається з двох блоків: перший (загальний) розкриває загальні підходи до розуміння сутності командної роботи, а другий (спеціальний) висвітлює специфіку командної роботи в банківських структурах.

5. У процесі реалізації психологічної підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді доцільно використовувати такі інтерактивні методи та форми навчання: міні-лекції, «криголами», метод незавершених речень, метод «мозкового штурму», міжгрупові обговорення, «бліц-опитування», аналітичні

творчі завдання, психологічні практики, аналіз професійних ситуацій, ділові ігри, гра «Квест», фотоколажі, рефлексія заняття тощо.

6. Тренінг може бути поширений в ін-

ших банківських установах з метою психологічної підготовки персоналу банку до роботи в команді через розвиток основних компонентів психологічної готовності персоналу банківських структур до командної роботи.

Список використаних джерел

1. Дядечко О. Роль системи корпоративного навчання в процесі командування / О. Дядечко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://paritet-cg.com/index.php?option/>
2. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга : психологический тренинг как инструментальное действие / Т.В. Зайцева. – С.-Пб. : Речь, М. : Смысл, 2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://psylib.ukrweb.net/books/zait01/index.htm>
3. Зинкевич-Евстигнеева Т. Технология создания команды / Т. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Фролов, Т. Грабенко. – С.-Пб. : Речь, 2004. – 224 с.
4. Карамушка Л.М. Психология управления: Навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
5. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної команди сучасної організації / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : Міленіум, 2004. – 36 с.
6. Карамушка Л.М. Психология освітнього менеджменту: Навч. посібник для підготовки студентів вищих навчальних закладів / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
7. Командообразование, тимбилдинг / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.letsgo.com.ua>
8. Моляко В.А. Психологическая готовность к труду на современном производстве / В.А. Моляко, М.Л. Смольсон. – К. : Освіта, 1985. – 15 с.
9. Мотузковий курс – підготовка команди чемпіонів банків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL: <http://www.macro.com.ua/motuzkoviy-kurs-pidgotovka-komandi-chempioniv/>
10. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – [7- изд.]. – С.-Пб. : Питер, 2004. – С. 310-334.
11. Паркер Г. Формирование команды : Сборник упражнений для тренеров [Текст] / Г. Паркер, Р. Кропп. – С.-Пб. : Питер, 2002. – 160 с.
12. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации : учебник / В.П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2002. – С. 279-284.
13. Рай Л. Развитие навыков эффективного общения / Л. Рай. – С.-Пб. : Питер, 2002. – 288 с.
14. Сартан Г.Н. Командный стиль управления – новый уровень развития бизнеса / Г.Н. Сартан // Психология и социология в бизнесе : актуальные проблемы современности : материалы Первого международного конгресса (16-17 декабря 2005 года). – Минск : Бестпринт, 2005. – С. 157-158.
15. Технология психологической подготовки персонала организации до работы в условиях социально-экономических изменений (на материале учебных организаций) : Навч. посіб. / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.
16. Технология формирования команд в организациях : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, О.Г. Романовский, О.А. Філь [та ін.]. – Харків : НТУ «ХП», 2011. – 184 с.
17. Тренинговые решения для банков [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL: <http://www.banktrain.ru/>
18. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.
19. Фопель К. Команда. Консультирование и тренинг организаций / К. Фопель; пер. с нем. – М. : Генезис, 2005. – 395 с.
20. Gellert, M., Novak, C. (2002). Teamarbeit, Teamentwicklung. Limmer-Verlag. P. 20.

Психологічна безпека вищих навчальних закладів: формування понять

Т.В. Десярєва
кандидат психологічних
наук, доцент кафедри
психології,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті розглянуто одне з найважливіших питань забезпечення ефективного функціонування вищих навчальних закладів – психологічна безпека на рівні освітнього середовища та особистості учасників навчального процесу.

В статье рассмотрен один из наиболее важных вопросов обеспечения эффективного функционирования высших учебных заведений – психологическая безопасность на уровне образовательной среды и личности участников учебного процесса.

In article is considered one of the most important questions of ensuring the effective functioning of the institutions of higher education - psychological security at the level of the educational environment and the personality of the participants of the educational process.

Ключові слова: безпека, психологічна безпека, ризики, небезпека, учасники освітнього простору.

Постановка проблеми

Поняття «психологічна безпека» є досить новим у психології, хоча в суміжних науках вивчається давно та ґрунтовно. Із 2002 р. професор І.О. Баєва стала фундаментом вивчення феномена психологічної безпеки в освітньому середовищі та психологічного забезпечення діяльності в екстремальних ситуаціях, завдяки їй цей напрям активно розвивається в Росії та Україні; з указанного питання існує вагомий обсяг наукових досліджень за результатами практичного використання, яке показало високу ефективність цього напрямку роботи. Важливість психологічної безпеки, як особистої, так і колективної, набула досить широкого визнання. Однак ґрунтового та прагматичного підходу до її формування у вітчизняній психології досі не склалося. Не визначено також методологічний аспект введення поняття «психологічна безпека» в контекст освітнього середовища вищого навчального закладу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Роботи з проблем безпеки мислителів минулого (Платон, Аристотель, Цицерон та інші) й дослідження сучасників

(В.Г. Волович, Г. Силласте, В.А. Медведєв, Д.Г. Негодов, А.С. Прудников, Л.В. Брусінін, М.В. Грищенко та інші) свідчать про те, що безпека розглядається як захищеність від природних і суспільних катаклізмів або такий стан життєдіяльності людини, за якого в часі не знижується ймовірність досягнення головної життєвої мети, вона сприймається як одна з основоположних цінностей. Людська цивілізація найбільш значимим орієнтиром свого розвитку вбачала безпеку людини, як основу збереження досягнутого позитиву та можливості подальшого вдосконалення.

Найбільш значущою нині є концепція психологічної безпеки діяльності І.О. Баєвої. Психологічна безпека розглядається як стан психологічної захищеності та здатність людини і довкілля відображати несприятливі зовнішні та внутрішні впливи [1]. Вона складається з психологічної захищеності, задоволенні потреби в особистісно-довірчому спілкуванні та референтної значущості середовища. У разі відмови від психологічного насильства, дотримання принципів діалогу та співпраці в освітньому середовищі можна розраховувати на виховання психологічно здорової особистості [2].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Активні радикальні, соціальні, політичні та економічні зміни, що відбуваються в сучасному українському суспільстві та світі, ускладнюють умови суспільного життя кожної людини, змінюють соціокультурну ситуацію, що у свою чергу впливає на становлення й розвиток особистості.

Людина, перебуваючи в умовах, що стрімко змінюються, потребує допомоги та психологічної підтримки, що може бути як особистісно орієнтованою, так і відноситися до умов, у яких відбувається її життєдіяльність. Насамперед це стосується вдосконалення тієї спільноти, у якій здійснюється її безпосередня взаємодія. Альтернативою агресивному соціальному середовищу може виступати психологізація освітнього середовища, яка вирішить завдання збереження та зміцнення здоров'я її учасників, створення безпечних умов праці та навчання, захисту від усіх форм дискримінації, уникнення психоемоційного та культурного вакууму, наслідком яких є зростання соціогенних захворювань.

Формулювання цілей статті

Метою статті є розгляд питання формування поняття психологічної безпеки у вищих навчальних закладах.

Виклад основного матеріалу дослідження

Небезпека та безпека – дві взаємозалежні сторони, що перебувають у динамічній взаємодії. Оскільки безпека опосередковується небезпекою, вона за своїм змістом завжди є предметною та конкретною і не може бути абстрактною. У контексті небезпеки та безпеки людина розглядає державу, суспільство, особистість, права, інтереси тощо. Об'єктивна необхідність збереження якісної визначеності важливих з точки зору людини матеріальних та ідеальних об'єктів спонукає її не тільки розглядати їх безпеку (державну, суспільну, особисту), а й здійснювати певну діяльність з її забезпечення [3].

У звичному розумінні категорія «безпека» використовується в контексті національної безпеки, проте сучасне розуміння

є значно ширшим. Філософський погляд на осмислення природи безпеки формує передумови становлення філософії безпеки з двох позицій: об'єктивного розуміння безпеки як певної якості (атрибути) системи та в контексті забезпечення безпеки людини, її інтересів, цінностей тощо. Обидва підходи свідчать про психологічні аспекти безпеки як із точки зору психологічних характеристик середовища, так і з точки зору внутрішньої сутності людини, її психічного світу, психологічних ресурсів, цінностей, переживань, відносин.

У психології категорія «безпека» активно досліджується з середини ХХ ст., перш за все в роботах психологів гуманістичної орієнтації. Так, А. Маслоу, який є одним із засновників гуманістичної психології в ієрархічній моделі мотивації, виділив серед п'яти рівнів потребу в безпеці та захисті. Він припускав, що певні типи невротичних дорослих людей мотивовані пошуком безпеки [4].

У межах гуманістичного психоаналізу Е. Фромм стверджував, що свобода від жорстких соціальних, політичних, економічних і релігійних обмежень вимагає компенсації у вигляді відчуття безпеки та приналежності до соціуму. Він прагнув перенести акцент із біологічних мотивів людської поведінки на соціальні фактори, спрямованість не стільки на пристосування людини до існуючої культури та соціальної реальності, скільки на оптимальний розвиток її здібностей і задатків, реалізацію індивідуальності [5].

У соціокультурній теорії особистості К. Хорні виділила дві потреби дитинства: потреба в задоволенні та потреба в безпеці. Головною для розвитку дитини є потреба в безпеці: відчувати любов, бути захищеною від небезпечного та ворожого світу, при незадоволеності якої розвивається базальна ворожість, що проявляється у почутті страху, безпорадності, провини, що проявляються у взаєминах із оточуючими, як нині, так і в майбутньому [6].

Психологія безпеки формувалася на перетині дисциплін: загальної та соціальної психології, психології та психофізіології праці, педагогічної психології, психоло-

гії розвитку, психотерапії, екстремальної психології, екологічної, а також загальної теорії безпеки, соціології, психіатрії, медицини тощо (І.О. Баєва, В.В. Ковров, В.В. Рубцов, Н.Т. Оганесян, С.Д. Дерябо, Г.А. Ковальов, В.А. Ясвін, В.П. Лебедєва, В.І. Панов, В.А. Орлов, В.І. Слободчиков, Т.Г. Івашина та інші).

Поняття «психологічна безпека» починає вивчатися у зв'язку з професійною діяльністю людей у предметній сфері наприкінці 70-х - початку 80-х рр. з огляду на інтенсивний розвиток промислової соціальної психології.

Уперше в розгорнутому вигляді поняття психологічної безпеки зустрічається у роботі М.А. Котик (1987) та висвітлює психологічні питання безпеки, що зумовлюють профілактику нещасних випадків на підприємстві, тобто розробляється в межах психології праці та інженерної психології [7].

Усвідомлення значущості теоретико-практичного розроблення питань безпеки знайшло подальше відображення в психології праці (І. Балінт, М. Мурані, С.А. Єлісєєв, М.А. Котик, В.П. Третьяков, С.В. Саричев, В.М. Попов); психології спорту (А.Д. Ганюшкін, Н.П. Казаченко, Р.М. Загайнов); соціальної психології (О.Я. Анцупов, А.І. Сичилов, Н.В. Гришина, Б.І. Хасан, В.Г. Зазикін); педагогічній психології (Л.І. Шершньов, І.О. Баєва, В.А. Дмитрієвський, В.Н. Мошкін, А.В. Мусатова, Д.С. Синіцин); юридичній психології (В.В. Андрєєв, А.В. Буданов, В.С. Новиков); військовій психології (Панарін І.) та інших галузях психології.

Питання, пов'язані з аналізом психологічної безпеки, порушувалися спеціалістами в контексті інформаційної та організаційної безпеки (Г.В. Граčov, В.Є. Лепський, Т.С. Кабаченко). Психологічна безпека визначається як засіб захисту від деструктивних культів і тоталітарних сект (Е.Н. Волков). У дослідженнях розглядаються соціально-психологічні аспекти безпеки, в основу яких покладено конфліктологічний підхід (А.Н. Сухов).

Сучасним підходом до розроблення проблеми психологічної безпеки є ціліс-

ний аналіз соціокультурної ситуації, що полягає в психологічному аналізі середовища, де відбувається розвиток і функціонування людини з урахуванням її психологічного ресурсу. Структуру психології безпеки розглядають у двох аспектах: психологічна безпека середовища та психологічна безпека особи.

Психологічно безпечне середовище повинно задовольняти потребу людини у свободі від проявів психологічного насильства у взаєминах з іншими людьми, в умовах освітнього простору з його іншими учасниками.

Психологічна безпека особистості проявляється в її здатності зберігати стійкість у середовищі з певними параметрами, у тому числі з психотравмуючим впливом, деструктивним внутрішнім і зовнішнім впливами.

Предметом психології безпеки є психологічна безпека особистості та соціального середовища. Об'єктом психології безпеки, як і будь-якої іншої галузі психологічної науки, є психічна реальність, особливості визначення якої як об'єкта дослідження обумовлені характером задоволення потреби в безпеці, станом захищеності психіки від зовнішніх і внутрішніх загроз, а також характером взаємодії людини з соціальним середовищем. Таким чином, об'єктом психології безпеки є психологічні характеристики людини, соціальної групи, суспільства як суб'єктів безпеки.

Психологічна безпека є інтегративною категорією, оскільки її розглядають із декількох площин: як процес, стан, характеристики особистості; а також на декількох рівнях: суспільства, локального середовища мешкання, особистості.

На думку І.О. Баєвої, існують два головних системоутворюючих види безпеки – фізична та психологічна, а всі інші нанизуються на них як на стрижень. У цьому разі є можливість розділяти суб'єктивні й об'єктивні причини та фактори, що сприяють або перешкоджають збереженню безпеки людини та навколишнього фізичного й соціального середовища [8]. Критеріями психологічної безпеки є: референтна значимість середовища (відображена в пози-

тивному ставленні до неї); задоволеність міжособистісним спілкуванням; захищеність від психологічного насильства.

Як окрема галузь психологічного знання психологія безпеки вирішує завдання інтеграції теоретичних основ дослідницької роботи та осмислення технологій практичної діяльності фахівців у аспекті психологічних характеристик безпеки людини та суспільства. У своїй дисертації Н.Г. Рассоха вказує: «Психологічна безпека освітнього середовища може розглядатися як захищеність від психологічного насильства за такими структурними компонентами, як приниження, загрози, негативне ставлення, ігнорування, примушування, виділені на основі уявлень учителів, учнів і їх батьків» [9].

Основною метою реформування вищої освіти в Україні є забезпечення психолого-педагогічних умов для саморозвитку та самореалізації студента як суб'єкта освітнього процесу та майбутньої професійної діяльності. На думку Л.Г. Подоляк і В.І. Юрченко, для студентів, порівняно з іншими групами молоді цього віку, притаманні такі риси: вищий освітній рівень, велике прагнення до знань, висока соціальна активність, досить гармонійне поєднання інтелектуальної та соціальної зрілості [10].

Для студентського віку є характерною кризова насиченість, ознаками якої можуть бути: сильна фрустрація через незадоволені потреби; загострення рольових конфліктів «студент – викладач», «студент – студент»; ціннісно-сміслова невизначеність, неструктурованість особистості; інфантильність [10]. Кризи, що переживає студент, можуть призводити до зниження психологічної безпеки особистості, стати причиною деструктивних та психотравмуючих наслідків.

Психологічна безпека в освітньому середовищі може знижуватися через ризики: фактор умов навчання (реальні умови навчального процесу: освітлення, розміри навчальних меблів, вентиляція навчальних приміщень – усе, що підлягає гігієнічному нормуванню); фактор навчального навантаження (інформаційна сторона

навчального процесу та організація навчання); фактор взаємин (узагальнює стиль взаємин педагога та студента, включаючи оцінку результатів його навчальної діяльності, а також взаємини з батьками).

Сучасна вища школа може бути розглянута як об'єкт високого ризику, оскільки покликана випускати надскладний продукт – психологічно здорову особистість, яка володіє професійною компетентністю та вимагає для свого створення індивідуальних технологій.

У цьому контексті можна говорити про психологічний ризик, обумовлений використанням потенційно небезпечних психолого-педагогічних технологій (або їх повною відсутністю). Тому актуальним є питання про психологічну безпеку або культуру психологічної безпеки у взаємодії учасників освітнього середовища.

Вимоги до психологічної безпеки слід визначати з позицій тих учасників, в інтересах яких вона підтримується, зокрема: студент, батьки, педагог. Якщо ситуація або обстановка в установі є небезпечними хоча б за однією з позицій, то вона неминуче становитиме загрозу й для інших, хоча такі побічні дії можуть бути відтерміновані. Проте, остаточно сформулювати вимоги до середовища в принципі неможливо, вони виявляються постійно, оскільки змінюється саме середовище.

Отже, доцільним є комплексний підхід до забезпечення психологічної безпеки освітнього середовища ВНЗ: запобігання (короткострокова перспектива) і попередження (довгострокова перспектива) психологічних ризиків і загроз. Досить зрозумілим є той факт, що остаточно виключення загроз неможливе, проте актуальним залишається гасло: «Хто попереджений, той озброєний». Україн важливим для керівників навчального закладу та будь-якої відповідальної особи під час організації освітнього процесу є спосіб оцінки такої діяльності. Ризики повинні бути чітко формалізовані й описані з умовою їх поповнення зі зміною поколінь і соціального середовища. При цьому, перелік ризиків, їх причин і наслідків повинен бути не універсальним реєстром, а швид-

ше кадастром, тобто включати прив'язку до місцевості: часто психологічні ризики визначені місцевими умовами, специфікою студентської спільноти, локальної культури або окремого закладу.

Навчальний заклад є поєднанням різних темпераментів, життєвих траєкторій тощо, якщо для когось ця різноманітність є прийнятною й безпечною, то для іншого є повною загрозою. З точки зору І.В. Абакумової та В.В. Супріянової, «в організаційному аспекті загрозу здоров'ю учасників освітнього середовища створює нерозвиненість системи психологічної допомоги як неефективність діяльності служби супроводу в системі освіти» [11].

Висновки

Психологія безпеки здійснює внесок у вирішення найважливішого соціального

завдання – усвідомлення та прийняття людиною відповідальності за себе, соціальну групу, суспільство в цілому, це означає, що людина стає суб'єктом безпеки, тобто суб'єктом безпечного процесу розвитку. У контексті небезпеки та безпеки вона розглядає державу, суспільство, особистість, права, інтереси тощо. Об'єктивна необхідність збереження якісної визначеності важливих із точки зору людини матеріальних та ідеальних об'єктів спонукає її не тільки розглядати їх безпеку (державну, суспільну, особисту), а й провадити певну діяльність з її забезпечення.

З метою забезпечення ефективного функціонування вищого навчального закладу ефективною є комплексна система заходів із психологічної безпеки на рівні освітнього середовища та особистості учасників навчального процесу.

Список використаних джерел

1. Баева І.А. Психологическая защищенность и психологическая безопасность современного человека. Доклад на конференции «Психолог и общество : диалог о взаимодействии» (Москва, 12 февраля 2008 г.) / И.А. Баева [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.web.ruscenter.ru/conf2/baeva.doc
2. Баева І.А. Психологическая безопасность в образовании / И.А. Баева. – С.-Пб. : 2002. – 323 с.
3. Рыбалкин Н.Н. Философия безопасности : учебное пособие / Н.Н. Рыбалкин. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2006. – 296 с.
4. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу. – С.-Пб. : Евразия, 1999. – 478 с.
5. Фромм Э. Бегство от свободы / Э. Фромм ; Перев. Г.Ф. Швейника. – М. : АСТ, 2011. – 288 с.
6. Хорни К. Невротическая личность нашего времени // К. Хорни. Собр. соч. в 3-х т. – М. : Смысл, 1997. – Т. 1. – Гл. 5. – С. 346.
7. Котик М.А. Психология и безопасность / М.А. Котик. – Таллин, 1987. – 236 с.
8. Баева І.А. Категория психологической безопасности // Вестник практической психологии образования. – № 4 (13) октябрь-декабрь 2007, № 4 (3) октябрь-декабрь 2007.
9. Рассоха Н.Г. Представления о психологической безопасности образовательной среды школы и типы межличностных отношений ее участников / Автореф. ... канд. психол. наук. – С.-Пб. : РГПУ им. А.И. Герцена, 2005.
10. Бараиш Б.А. Психотравматическая помощь студентам вуза в кризисных ситуациях // Физические и психосоциальные особенности студентов : Сб. науч. трудов. – Таллин, 1986. – С. 133-141.
11. Абакумова І.В., Суприянов В.В. Средовой подход к проблеме психологической безопасности личности. Методические указания к курсу «Педагогическая психология» для студентов факультета психологии ЮФУ / И.В. Абакумова, В.В. Суприянов. – Ростов-на-Дону, 2007. – С. 15-23.

Психологічні особливості пошуку та підбору персоналу

О.С. Дронова
кандидат
психологічних наук,
в.о. доцента кафедри
психології,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Проблема дослідження ефективного пошуку та підбору персоналу в Україні має невелику історію, впродовж якої накопичено значний обсяг теоретичних та емпіричних знань про закономірності пошуку професіоналів, та розв'язання найбільш загальних кадрових проблем. У психології до даної проблеми зверталися представники прогресивних напрямків з психології праці, представники HR та бізнес-шкіл. У статті представлено наш певний внесок у розробку стратегій та методів найбільш ефективного пошуку спеціалістів. Саме формулюванню єдиного розуміння щодо особливостей саме української моделі пошуку та підбору персоналу і буде присвячена наша робота.

Проблема исследования эффективного поиска и подбора персонала в Украине имеет небольшую историю, на протяжении которой накоплен значительный объем теоретических и эмпирических знаний о закономерностях поиска профессионалов, и решения наиболее общих кадровых проблем. В психологии к данной проблеме обращались представители прогрессивных направлений психологии труда, представители HR и бизнес-школ. В статье представлен наш определенный вклад в разработку стратегий и методов наиболее эффективного поиска специалистов. Именно на формулирование единого понимания относительно особенностей именно украинской модели поиска и подбора персонала и будет направлена наша работа.

The problem of the effective staff recruitment in Ukraine has a short history, but nevertheless scientists have gathered the significant body of theoretical and empirical information about the main principles of professional recruitment, and methods to solve the most common workforce problems. In psychology this problem was studied by the representatives of the progressive trends on labour market, HR and business schools. Each scientist has contributed to the development of strategies and approaches for the most effective recruitment methods, but the common understanding of the recruitment peculiarities in Ukraine has not been formulated.

Ключові слова: персонал, пошук, підбір, праця, зайнятість, професіонал, спеціаліст.

Постановка проблеми

Пошук і підбір спеціалістів на вакантні посади – це один із найважливіших напрямів роботи підрозділу з управління персоналом. Адже лише фахівець на правильно підбраному робочому місці може бути найбільш ефективним для організації. Саме кадри визначають долю організації: успішність, конкурентоспроможність і майбутній розвиток – забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів, що є у розпорядженні організації. Низький рівень підготовки спеціаліста, його некомпетентність і невмотивованість можуть зіграти вирішальну роль у долі як

самої організації, так і співробітника.

Проблема постає перед нами таким чином, що кожен, можливо, є спеціалістом у тій чи іншій сфері, але вибір цієї сфери не завжди правильний, а тому не завжди результативний. При вдосконаленні саме української моделі пошуку та підбору персоналу можна знизити рівень безробіття та вивести економіку країни на більш високий рівень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблема пошуку та підбору персоналу є однією з найбільш гострих і актуальних як на фундаментально-теоретичному, так і

практичному рівнях досліджень вітчизняних психологів і спеціалістів у сфері праці та зайнятості, таких як: С. Іванова [3], О. Осадчук [5], Н. Ситник [7] та інші.

Розробленню практичної сторони проблеми пошуку та підбору персоналу присвячені праці низки зарубіжних дослідників: Д. Аллен [1], Р. Боллз [2], П. Морнелл [4], С. Палмер [6] та інші.

Однак, психологічні особливості пошуку та підбору персоналу саме в умовах українського ринку праці та зайнятості залишилися поза увагою дослідників. Недостатнє розроблення теоретичних і прикладних аспектів означеної проблеми й зумовило вибір теми дослідження.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Найбільш не дослідженими залишаються питання щодо різниці особливостей трудоустрою (пошуку та підбору персоналу) в Україні з іншими країнами світу (Великобританією, США, Японією та ін.). Саме в цьому ми вбачаємо подальші науково-практичні пошуки.

Формулювання цілей статті

Мета статті – провести теоретичне дослідження психологічних особливостей пошуку та підбору персоналу в умовах українського ринку праці та зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження

Професійний пошук і підбір персоналу має на меті забезпечити відповідність нового працівника роботі, яку йому потрібно буде виконувати.

Високі результати визначає саме персонал організації, від нього залежить не лише індивідуальна робота на конкретній позиції, а й колективна. Пошук і підбір персоналу, який відповідає потребам організації (підприємства, компанії), націленої на активну та успішну діяльність, має комплексний, трудомісткий і копіткий характер.

Необхідність залучення нових працівників в Україні виникає для задоволення:

- стратегічних потреб організації (якщо планується розширення існуючого виробництва, випуск нової продукції чи вихід на нові ринки);

- ситуативних потреб організації (перегляд структури відділу, вихід на пенсію, перехід на іншу роботу, декретні відпустки, звільнення тощо).

Процес пошуку та підбору персоналу повинен мати досить чітку системність (або технологічність). Системність процесу передбачає, насамперед, визначення (вибір) значимого критерію ефективності роботи працівника або його компетенцій.

Нині найпоширенішими способами пошуку та підбору спеціалістів є такі:

- через друзів і знайомих;
- у власній компанії (кар'єрне зростання);
- через засоби масової інформації;
- рекрутинг, у тому числі прямий пошук силами рекрутингових компаній;
- серед випускників вузів та державні центри зайнятості.

Психологічними особливостями пошуку та підбору персоналу в Україні можна вважати такі:

- Мотивація. Останнім часом не тільки організація обирає кандидата, а й кандидат обирає організацію-роботодавця. Процес вибору з одностороннього перетворився на двосторонній. Організації потрібно витратити більше зусиль для того, щоб створити робоче середовище, яке зацікавить потрібних людей, тобто подати вакансію потенційному кандидату у вигідному світлі, позитивно, але реалістично окресливши її переваги саме для цієї людини. Адже, справжні професіонали знають собі ціну і, як правило, отримують достатню матеріальну винагороду, але це не може виступати основним та єдиним рушійним мотиватором. Способи та методи мотивації персоналу є головним предметом вивчення сучасних дослідників.

- Потенціал. У часи, коли зміни в зовнішніх ринкових умовах не були такими стрімкими, було достатньо, щоб працівник відповідав певній посаді на момент прийому на роботу. Нині необхідно оцінювати, наскільки він відповідатиме своїй роботі через 3- 5 років. Тому відповідність розглядається як динамічна величина, і менеджери з персоналу вже на етапі відбору намагаються виявити потенціал розвитку

певного кандидата в більш-менш віддаленій перспективі.

- Адаптація. Кожна організація має свою корпоративну культуру – цінності, норми поведінки, стандарти взаємовідносин із керівництвом, колегами, клієнтами. Відбір повинен виявити, чи зможе кандидат органічно влитися в існуюче соціальне середовище, адаптуватися та перейняти його цінності й норми.

Так, С. Палмер вважає, що методи впливу можуть бути універсальними для спеціалістів різного рівня. Це означає, що, навчившись декільком варіантам впливу, можна переконувати будь-який персонал діяти так, як буде найкраще для компанії [6].

Для визначення основних методів впливу, мотиваційних сфер особистості, загального рівня здібностей, можливості та швидкості адаптації до нових умов тощо психологи та менеджери з персоналу використовують різні пізнавальні методи – тести, анкети та опитувальники; бесіди та інтерв'ю; спостереження та аналіз продуктів діяльності [8].

Дослідники виділяють три основні (базові) принципи кадрової політики:

- правильно підібраний персонал;
- правильний підхід до навчання персоналу;

Список використаних джерел

1. Аллен Джефффри. Легкий способ пройти собеседование при приеме на работу. Все вопросы и ответы / Аллен Джефффри. – С.-Пб. : Питер. – 2011. – 176 с.
2. Боллс Ричард. Какого цвета ваш парашют. Руководство для тех, кто ищет работу или хочет ее сменить. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 312 с.
3. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час / С. Иванова. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 160 с.
4. Морнель Пьер. Технология эффективного найма / Морнель Пьер. – М. : Добрая Книга, 2005. – 252 с.
5. Осадчук О. Отжимать – это нормально. Как получать максимум от сотрудников / О. Осадчук. – СПб. : Питер, 2012. – 176 с.
6. Палмер Стефани. Пришел, увидел, убедил. Как сделать предложение, от которого не смогут отказаться / Палмер Стефани. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 272 с.
7. Ситник Н.І. Управління персоналом. Навчальний посібник для ВНЗ (рек. МОН України) / Н.І. Ситник. – К. : Інкос, 2009. – 96 с.
8. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2005. – 490 с.

- правильно організований робочий процес.

Саме дотримання цих принципів дає змогу успішним організаціям домагатися максимальної віддачі від кожного відділу та працівника, бути впевненими у своєчасності та якості виконання плану робіт [5].

Ми повністю підтримуємо думку Р. Боллза – якщо людина не може знайти роботу, значить вона її неправильно шукає. Якщо організація не може знайти професіонала своєї справи, значить вона його неправильно шукає [2].

Висновки

Аналізуючи пошук та підбір персоналу в умовах українських реалій, було розглянуто основні поняття, види, принципи, способи пошуку та підбору персоналу.

Дослідники людських ресурсів вважають, що саме професійна розстановка кадрових одиниць є запорукою успішності роботи організації. Людський фактор відіграє вирішальну роль майже в усіх видах життєдіяльності, а тому саме люди, їх характер, взаємовідносини та багато іншого є об'єктом вивчення дослідників усього світу.

Україна не стоїть на місці в питанні роботи з персоналом, розвиває нові можливості, підтримує зарубіжні тенденції на шляху великих відкриттів у цій галузі.

Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів

Н.С. Коновчук
здобувач,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Науковий керівник
С.Л. Марков,
кандидат
психологічних наук,
доцент, професор
кафедри психології,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Статтю присвячено аналізу поняття «професійне вигорання», дослідженню структури, основних симптомів і факторів вигорання у менеджерів. Запропоновано систему засобів профілактики професійного вигорання, що враховує специфіку діяльності менеджера.

Статья посвящена анализу понятия «профессиональное выгорание», исследованию структуры, основных симптомов и факторов выгорания у менеджеров. Предложена система средств профилактики профессионального выгорания, учитывающая специфику деятельности менеджера.

The article analyzes the concept of «professional burnout» research structure, the main symptoms of burnout and factors managers, proposed a system of prevention of professional burnout, considering the specifics of the manager.

Ключові слова: вигорання, професійне вигорання, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень, симптоми професійного вигорання, фактори вигорання, організаційний фактор вигорання, профілактика.

Постановка проблеми

Швидкий ритм життя, нові вимоги до кваліфікації та професійного рівня працівників різних категорій, соціально-політичні та соціально-економічні зміни, що відбуваються в Україні, безумовно, впливають на психологічний стан працівників, провокують виникнення емоційного напруження, розвиток професійного стресу. Одним із наслідків тривалого професійного стресу є синдром «професійного вигорання». Особливо яскраво такий стрес і синдром професійного вигорання проявляються у представників комунікативних професій, до яких належать і менеджери, оскільки специфіка їхньої управлінської діяльності обумовлена широкою зоною відповідальності за бізнес-процеси компанії, уміння налагоджувати контакт із підлеглими для якісного виконання поставлених завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Поняття «вигорання» («burnout») уперше запропонував американський психіатр Н.Д. Фреуденбергер у 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, які перебувають в інтенсивному й тісному спілкуванні з пацієнтами (клієнтами)

в емоційно навантаженій атмосфері, надаючи професійну допомогу [8]. У 1976 р. С. Maslach визначає вигорання як реакцію на пов'язаний із роботою стрес, що призводить до емоційного віддалення від клієнтів, негуманного, цинічного ставлення до них, зниження ефективності в роботі. Згодом 1982 р. С. Maslach разом із колегами (S. Jackson, A. Pines) розробила науковий підхід до вивчення проблеми професійного вигорання, у результаті чого було створено першу тестову методику для вимірювання ступеня вигорання в емпіричних дослідженнях [9].

Проаналізувавши наявні публікації з проблематики синдрому професійного вигорання, бачимо, що теоретичні та емпіричні дослідження широко представлені в зарубіжній психології М. Anderson, M. Burisch, R. Burke, E. Hartman, S. Jackson, M. Leiter, T. Marek, C. Maslach, B. Perlman, A. Pines, W. Schaufeli, J. Winnubst та інші. Менше досліджень присвячено цій проблемі у вітчизняній науці, зокрема це роботи В.В. Бойка, Н. Є. Водоп'янової, Н.В. Гришиної, А.К. Маркової, Л.М. Мітіної, В.Є. Орла, А.А. Рукавішнікова, Т.І. Ронгінської, Т.В. Форманюка та інших. Пробле-

мою професійного вигорання у менеджерів займалися такі науковці: Л.М. Карамушка, А.В. Кульчицька, Н. Лукашевич, Н.В. Самоукіна, Я.А. Плужник та інші; програми профілактики стресів і професійного вигорання розроблялися S.E. Jackson, M. Frese, J.I. Elkind, А.Б. Леоновою, Н.А. Липовською, Ю.В. Щербатих та іншими.

У вітчизняних роботах автори використовують поняття «емоційне вигорання» [1] та «професійне вигорання» [2; 5]. На думку М. Буриша, емоційне вигорання починається раніше, ніж професійне. На нашу думку, ці поняття є тотожними, проте явище емоційного вигорання є ширшим і містить професійне вигорання, основною причиною виникнення якого є організаційний фактор (умови праці, робоча атмосфера, відносини з начальством і колегами тощо).

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Синдром вигорання досі належить до маловивчених феноменів особистісної деформації. З одного боку, накопичено значну кількість закордонних досліджень стосовно різних видів стресу – професійний стрес, робочий, організаційний тощо, проте ще малодослідженим є явище професійного вигорання у професії менеджера, яке потребує подальшого концептуального та методологічного розроблення.

Формулювання цілей статті

Мета статті – проаналізувати поняття «професійне вигорання», ураховуючи специфіку діяльності менеджерів; виявити основні (організаційно-психологічні, соціально-психологічні та внутрішньо-особистісні) причини виникнення цього явища у менеджерів; запропонувати засоби профілактики цього синдрому.

Виклад основного матеріалу дослідження

Професійна діяльність може викликати у людини почуття внутрішньої емоційної спустошеності через особливі умови роботи. Специфіка діяльності менеджерів характеризується значною кількістю ситуацій із високою емоційною насиченістю та когнітивною складністю міжособистіс-

ного спілкування. Це вимагає від фахівця чималих зусиль, щоб установити довірливі відносини й уміти керувати емоційною напруженістю ділового спілкування. Вказане призводить до таких професійних деформацій, як: професійний стрес, синдром професійного вигорання.

Отже, розглянемо наявні визначення синдрому вигорання. Так, В.В. Бойко розглядає вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на деякі психотравмуючі дії, набутий стереотип емоційної, здебільшого професійної поведінки. За В. Бойком, вигорання – це частково функціональний стереотип, оскільки дає змогу людині дозувати й економно витрачати енергетичні ресурси. Водночас, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли вигорання негативно позначається на професійній діяльності [1].

За П. Сидоровим, синдром вигорання – це процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистої відстороненості та зниження задоволення від виконуваної роботи [7].

Відповідно до моделі С. Maslach та S. Jackson, синдром вигорання розглядається як відповідна реакція на тривалі професійні стреси міжособистісних комунікацій, що містить три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція персональних досягнень [9]. Під емоційною виснаженістю мається на увазі відчуття спустошеності та втоми, спричинене роботою. Деперсоналізація передбачає цинічне ставлення до роботи та її об'єктів. Зокрема, у соціальній сфері під час деперсоналізації виникає байдуже, негуманне, цинічне ставлення до людей, із якими працюють. Редукція професійних досягнень – виникнення у працівників почуття некомпетентності та усвідомлення неуспішності у своїй професійній сфері [2].

Розглянемо основні симптоми та ознаки емоційного вигорання. За визначенням С. Maslach, S. Jackson, синдром вигоран-

ня характеризується: емоційним спустошенням, байдужістю і навіть цинічним ставленням до клієнтів, негативним ставленням до себе, відчуттям незадоволеності своєю роботою, недооцінкою професійних досягнень, порушенням взаємовідносин із колегами, у сім'ї, погіршенням якості життя, фізичного та психічного здоров'я [9].

Розглянемо п'ять ключових груп симптомів, характерних для синдрому емоційного вигорання, подані в таблиці [4].

Таким чином, синдром професійного вигорання характеризується поєднанням симптомів порушення у психічній, соматичній і соціальній сферах.

Дослідники В. Perlman і Е. Hartman та інші виокремлюють три групи факторів, що здійснюють вплив на розвиток синдрому вигорання: особистісні, рольові й

організаційні. Ключовим компонентом розвитку синдрому вигорання у менеджерів є стрес на робочому місці – невідповідність між особистістю й поставленими перед нею вимогами. До організаційних факторів, що сприяють вигоранню, належать такі: високе навантаження на роботі; відсутність або недостатність соціальної підтримки з боку колег і керівництва; недостатня винагорода за роботу, як моральна, так і матеріальна; неможливість впливати на прийняття важливих рішень; двозначні, неоднозначні вимоги до роботи; постійний ризик штрафних санкцій (догана, звільнення, судове переслідування); одноманітна, монотонна й безперспективна діяльність; необхідність зовні демонструвати емоції, які не відповідають реальним, наприклад, необхідність бути емпатійним; відсутність вихід-

Таблиця

Основні симптоми професійного вигорання

Назва групи симптомів	Загальні ознаки, прояви симптому
1. Фізичні симптоми	Фізична втома, виснаження, зміна ваги, безсоння, поганий загальний стан здоров'я, неритмічне дихання, нудота, запаморочення, підвищення артеріального тиску, виразка й запальні захворювання шкіри, хвороби серцево-судинної системи
2. Емоційні симптоми	Брак емоцій, песимізм, цинізм і черствість у роботі й особистому житті, байдужність, почуття безпорадності й безнадії, агресивність, дратівливість, тривожність, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися, депресія, почуття провини, істерія, втрата ідеалів, професійних перспектив, збільшення деперсоналізації, почуття самотності
3. Поведінкові симптоми	Під час навчання з'являється втома; байдужність до харчування; бажання зменшити фізичне навантаження; виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків; поява нещасних випадків – падінь, травм, аварій тощо; імпульсивна емоційна поведінка
4. Інтелектуальні симптоми	Зниження інтересу до нових теорій та ідей у навчанні, альтернативних підходів у вирішенні проблем; нудьгування, туга, апатія, втрата інтересу до життя; більша схильність до шаблонного, ніж до творчого мислення; байдужість до нововведень; неактивна участь чи відмова від участі в розвиваючих експериментах; формальне виконання роботи
5. Соціальні симптоми	Низька соціальна активність; зниження інтересу до дозволя, захоплень; обмеження соціальних контактів; відчуття ізоляції, нерозуміння інших; відчуття браку підтримки з боку родини, друзів, колег.

них, відпусток та інтересів поза роботою [7; 10].

Таким чином, бачимо, що синдром професійного вигорання негативно позначається на здоров'ї працівника, знижуючи його ефективність і працездатність. Тому важливим і актуальним є питання проведення профілактичної роботи з попередження вигорання в організаціях.

Зазначимо, що всі існуючі види профілактичної допомоги можна об'єднати у дві великі групи:

а) надання допомоги на організаційному рівні (технології, які використовують керівники в організаціях);

б) надання допомоги на особистісному рівні (технології, які використовують менеджери з персоналу, психологи-консультанти).

Стратегія попередження емоційного професійного вигорання в професійній діяльності менеджерів повинна передбачати наявність системи заходів для навчання ефективних стилів комунікацій, вирішення конфліктних ситуацій (це можуть бути соціально-психологічні тренінги, ділові ігри тощо); організації системи тренінгів, що сприяють мотивації саморозвитку, особистісного та професійного зростання менеджерів; упровадження антистресових програм із групами підтримки, які орієнтовані на особистісну корекцію самооцінки впевненості, соціальної сміливості, емоційної стійкості та психофізичної гармонії методом освоєння саморегуляції та планування професійної кар'єри [3].

До системи заходів попередження емоційного професійного вигорання слід також зарахувати: визначення короткострокових і довгострокових цілей (підвищення довгострокової мотивації); організацію відпочинку від роботи; оволодіння вміннями та навичками саморегуляції (релаксація, медитація, ідеомоторні акти тощо); професійний розвиток і самовдосконалення за допомогою курсів підвищення кваліфікації, конференцій, круглих столів тощо; емоційне спілкування (людина аналізує свої почуття і ділиться ними з інши-

ми); підтримання фізичної форми (посилюють прояви професійного вигорання неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення ваги або ожиріння); культивування різноманітних інтересів, не пов'язаних із професійною діяльністю; створення умов для нових проектів та їхньої реалізації без очікування санкцій з боку керівництва та осуду колег; емоційне задоволення від соціального життя: наявність друзів (бажано інших професій) [3].

На основі методологічного та теоретичного аналізу літератури можна зробити висновок, що нині не розроблено єдину стратегію профілактики емоційного вигорання, що об'єднувала б погляди всіх науковців. Тому ця проблема потребує подальших експериментальних досліджень.

Висновки

В умовах ринкової економіки та твердої конкуренції діяльність менеджера характеризується високою інтенсивністю, насиченістю дій, частим втручанням зовнішніх факторів, численними соціальними контактами різного рівня, перевагою безпосереднього спілкування з іншими людьми, що сприяє значній емоційній напруженості та розвитку стресів. Вони ж створюють передумови для виникнення синдрому професійного вигорання.

Зазначимо, що проблема професійного вигорання потребує подальшого серйозного наукового аналізу. Безумовно, до формування професійного вигорання призводять насамперед організаційні фактори, що пов'язані з управлінською політикою та менеджментом організації, проте варто враховувати й особистісні чинники. Тому розширення спектра дослідження феномена емоційного професійного вигорання менеджерів сприятиме більш точному розумінню особистісних та організаційних проблем, що впливають на психологічне здоров'я працівників і побудову якісних профілактичних програм із попередження виникнення синдрому професійного вигорання.

Список використаних джерел

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – М. : Наука, 1996. – 384 с.
2. Елдышова О.А. Синдром выгорания как форма устойчивой личностной деформации / О.А. Елдышова // Психологическое консультирование и психотерапия : на стыке наук, времен, культур : материалы Международной научно-практической конференции (27 сентября – 1 октября 2007 г.) / Сост. Л.Г. Гончарова, И.А. Монахова. – Астрахань, 2007. – С. 65-67.
3. Липовська Н.А. Особливості управління стресами у професійній діяльності державних службовців / Н.А. Липовська. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. – Вип. 2. – С. 99-100.
4. Малец Л. Внимание : «выгорание» / Л. Малец // Персонал. – 2000. – № 2. – С. 99-102.
5. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – №3. – С. 85-95.
6. Самоукина Н.В. Управление персоналом : российский опыт / Н.В. Самоукина. – С.-Пб. : Питер, 2003. – 236 с.
7. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания // Медицинская газета. – 2005. – № 43. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://medgazeta.rusmedserv.com/2005/43/article_1322.html
8. Freudenberger H.J. Staff burnout / H.J. Freudenberger // Journal of Social Issues. – 1974. – V. 30. – P. 150-165.
9. Maslach C. Prevention of burnout: new perspectives / C. Maslach, J. Goldberg // Applied and Preventive Psychology. – 1998. – V. 7 – P. 63-74.
10. Perlman B. Burnout : summary and future research / B. Perlman, E.A. Hartman // Human relations. – 1982. – V. 35.

Використання інтерактивних методів навчання в процесі підготовки студентів до діяльності в бізнес-середовищі

Н.Ю. Кузьміна

кандидат філософських наук, доцент,
керівник Центру підприємницької підготовки та освітніх інновацій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

П.М. Андруховець

заступник директора
Київського ліцею бізнесу

У статті розглянуто особливості впровадження інтерактивних методів навчання у вищій школі, обґрунтовано доцільність використання методу кейсів і форми проектно-аналітичної сесії для підготовки студентів до професійної діяльності в умовах конкурентного бізнес-середовища.

В статье рассмотрены особенности внедрения интерактивных методов обучения в высшей школе, обоснована целесообразность использования метода кейсов и формы проектно-аналитической сессии для подготовки студентов к профессиональной деятельности в условиях конкурентной бизнес-среды.

In the article some aspects of interactive teaching methods in higher education, considered. The possibility of using the method of case studies and project brainstorming session in preparing students for today's business situation the authors investigated.

Ключові слова: інтерактивні методи навчання, вища освіта, професійна діяльність, практична підготовка, метод кейсів, проектно-аналітична сесія, бізнес-середовище.

Постановка проблеми

В історії світової педагогічної думки та практичної педагогічної діяльності існують найрізноманітніші форми організації навчання. Виникнення, розвиток, удосконалення та поступове відмирання окремих із них пов'язане з потребами суспільства, що розвивається.

Ідеї групової роботи мають як педагогічні витоки (белл-ланкастерська система взаємного навчання, дальтон-план, бригадно-лабораторна форма навчання, план Трампа) [2], так і психологічні основи (групова психотерапія, психокорекція, тренінги). Уміння працювати в групі та команді на сьогодні є такою ж необхідною компетенцією, як комп'ютерна грамотність і знання іноземної мови. Вища освіта, зокрема університетська, є досить інертною до введення принципів змін у навчальний процес. Проте, дія ринкового механізму призводить до поступових зрушень і в такій консервативній сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У викладанні правових і фінансово-економічних дисциплін на сьогодні пріоритетними є теоретичні знання. Це пояснюється недостатньою технічною оснащенням освітніх установ, тому для проведення практичних занять із використанням ІТ-технологій необхідно відповідне забезпечення обладнанням і програмними продуктами, а також низьким рівнем зацікавленості викладачів у застосуванні інноваційних та інтерактивних методів у навчальному процесі. Нині гостро постало питання необхідності зміни ситуації у вищих навчальних закладах, зроблено акцент на формуванні практичних навичок [3].

Мусаєв Даянат Муса огли вважає, що основні методичні інновації пов'язані на сьогодні із застосуванням інтерактивних методів навчання [6]. Суть останнього полягає в тому, що навчальний процес організований таким чином, що практично всі студенти групи є залученими до процесу пізнання, мають можливість розуміти й рефлексувати з приводу того, що знають і думають. Спільна діяльність студентів у процесі пізнання, засвоєння навчального матеріалу означає, що кожен вносить свій особливий індивідуальний вклад, відбу-

ється процес навчання. Це означає, що кожен студент має можливість впливати на процес навчання, а не просто бути об'єктом навчання. Інтерактивні методи навчання дають можливість студентам активно брати участь у навчальному процесі, що сприяє кращому засвоєнню матеріалу та розвитку критичного мислення. Інтерактивні методи навчання дають можливість студентам активно брати участь у навчальному процесі, що сприяє кращому засвоєнню матеріалу та розвитку критичного мислення.

вається обмін знаннями, ідеями, способами діяльності. Ці форми є ефективними в тому разі, якщо обговорюється певна проблема, про яку студенти мають початкові уявлення, отримані раніше на заняттях або з життєвого досвіду. Важливо, щоб рівень обговорюваної проблеми давав змогу перейти від найпростіших питань до широкій постановки проблеми [7, с. 217-233].

Інтерактивне навчання певним чином змінює вимоги до роботи викладача. Він із урахуванням актуальних запитів розвитку системи освіти повинен володіти такими вміннями: організовувати комунікацію таким чином, щоб вона була обопільно важливою та цікавою; цілеспрямовано створити для студентів навчальні ситуації, що спонукають їх до інтеграції зусиль; формувати навчальну атмосферу в аудиторії та дозувати свою допомогу студентам; вирішувати нестандартні навчальні та міжособистісні ситуації; зберігаючи науковий авторитет, допомагати студентам не потрапляти під свою залежність, а проявляти самостійність в інтелектуальній поведінці. У такому розумінні інтерактивне навчання як форма освітнього процесу дійсно стане тим чинником, який оптимізує суть і структуру педагогічних взаємодій.

Проте, аналіз можливостей, перспектив та обмежень упровадження групових інтерактивних методів навчання лише з точки зору системи вищої освіти на сьогодні є малоефективним. В умовах економічної кризи, що далека від подолання, саме бізнес-середовище визначає професійну життєздатність та можливу кар'єру вчорашнього випускника [2].

Формулювання цілей статті

Метою статті є аналіз можливостей та обмежень упровадження інноваційних інтерактивних форм університетського навчання в процесі підготовки економістів і психологів до роботи в умовах бізнес-середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження

Серед загальнонавчаних методів інтерактивного навчання найбільш розповсюдженим є дискусія, круглий стіл, метод мозкового штурму, рольова гра. У цій пуб-

лікації авторів більшою мірою цікавлять методи підготовки, що мають професійну спрямованість, а саме: метод кейсів і проектно-аналітична сесія. Проаналізуємо кожен із них, визначивши принципові характеристики, можливості використання та обмеження у впровадженні в навчальний процес.

Метод кейсів

Ознайомлюючись із публікаціями стосовно досвіду застосування цього методу у вузах України, на наш погляд, слід виокремити роботу Тернопільського національного економічного університету та безпосередньо викладача кафедри соціальної роботи Біскупа Віталія Степановича. Ряд його міркувань з приводу особливості та широких можливостей методу case-studies були використані нами в цій публікації.

Метод case-study або конкретних ситуацій (від англійського case – випадок, ситуація) – метод активного проблемно-ситуаційного аналізу, заснований на навчанні шляхом вирішення конкретних завдань, ситуацій (вирішення кейсів). Безпосередня мета методу case-study – спільними зусиллями групи студентів проаналізувати ситуацію – case, що має місце в реальному житті, і розробити практичне рішення; закінчення процесу – оцінка запропонованих алгоритмів і вибір кращого в контексті поставленої проблеми.

Створений як метод вивчення економічних дисциплін, нині метод case-study є широко розповсюдженим у вивченні медицини, юриспруденції та інших наук. Передбачається, що в реальному житті не існує однозначно правильних рішень. Суть навчання методом case-study полягає в тому, що кожен пропонує варіанти, виходячи з наявних знань, практичного досвіду та інтуїції [8]. Основна функція методу case-study – учити студентів вирішувати складні неструктуровані проблеми, які неможливо вирішити аналітичним способом. До переваг методу case-study можна віднести:

- використання принципів проблемного навчання – отримання навиків вирішення реальних проблем, можливість робо-

ти групи на єдиному проблемному полі, уміння оперувати основними поняттями, вибудовуючи логічні схеми вирішення проблеми, аргументувати свою думку;

- отримання навиків роботи в команді;
- уміння формулювати питання, аргументувати відповідь.

Метод аналізу ситуацій успішно може застосовуватись і в процесі вивчення гуманітарних дисциплін, зокрема соціологічних і психологічних.

У практиці роботи авторів статті в Університеті економіки та права «КРОК» метод кейсів застосовується в рамках дисципліни «Теорія та практика психологічного тренінгу» для студентів 4 курсу юридичного факультету, спеціальність «Психологія». Для обґрунтування доцільності використання методу кейсів звернемося до переліку навичок, технік та умінь, які повинні опанувати студенти протягом курсу: уміти аналізувати психологічні особливості конкретної тренінгової групи; визначити проблемні моменти в її роботі; організувати та провести тренінг (або його окремі частини) відповідно до ситуації.

Вирішити такі завдання можна двома способами:

1) організувавши реальну практику роботи в групі для студентів;

2) розробивши кейси, для вирішення яких студент повинен спроектувати весь тренінг або його частину (наприклад, діагностичну).

Перший спосіб практичної підготовки був можливим в університеті в 2009-2011 н.р., коли на 1 та 2 курсах для студентів-економістів проводилися проектно-аналітичні сесії (проектно-аналітична сесія – див. нижче). У процесі організації заходів, що передбачають активне використання групової роботи, саме зацікавлені студенти-психологи 4 курсу виступали організаторами груп (ігротехніками). Після завершення сесії майбутні психологи вчилися аналізувати роботу молодших колег і розробляли індивідуальні рекомендації щодо подолання особистісних труднощів, які виникали в учасників у ході роботи в групі.

Другий спосіб: організація навчання із

застосуванням методу кейсів використується в рамках курсу «Теорія та практика психологічного тренінгу», у частині, пов'язаній із проектуванням студентами власних тренінгів (або їх складових).

Проектно-аналітична сесія (ПАС)

Детально про технологію проектно-аналітичної сесії (ПАСу) автори розповідали у статті «Проектно-аналітична сесія як засіб адаптації набутих теоретичних знань на практиці» [5]. У цьому дослідженні лише вкажемо на її принциповий устрій, більше уваги приділимо розглядові її ефективності та умов організації. Кожна проектно-аналітична сесія організується в чотири етапи [4, с. 135]:

Такт № 1 – «Аналіз ситуації». Кожна команда виступає з доповіддю за темою, решта груп – критикують і ставлять запитання, тобто запускається процес обміну досвідом.

Такт № 2 – «Виділення труднощів і проблем у реалізації проєктів». Виступають ті групи, які нічого конструктивного напрацювати не змогли. Усі інші беруть участь у дискусії та намагаються так чи інакше подолати побачені доповідачами труднощі.

Такт № 3 – «Проектні пропозиції для вирішення поставлених проблем». Після того, як на схемах позначено певну кількість проблем, необхідно відповідати на запитання: що з ними робити? Для цього команди готують проектні пропозиції та плани організації робіт, спрямовані на реалізацію цих пропозицій.

Такт № 4 – «Гра на самостійно створеному макеті». На підставі проєктів, запропонованих командами, створюється нова організаційна схема, що враховує та збирає всі конструктивні пропозиції команд.

Авторами у 2010-2011 н.р. та 2011-2012 н.р. було проведено проектно-аналітичні сесії за темою «Бізнес-ідеї та бізнес-проекти для Євро-2012». Учасники ПАС – студенти 4 курсу факультету «Економіки та підприємництва» (постколедж).

Про реальну ефективність сесій зможемо дізнатися лише після того, як випускники отримають досвід реальної участі в бізнес-проектах. Однак, проведене після заходів анкетування та опитування дають

змогу зробити низку висновків. У ході аналізу та рефлексії заходу студентам було запропоновано відповісти на три запитання анкети.

Запитання перше: «У чому відмінність між традиційною (лекційно-семінарською) формою навчання та ігровою?»

Відповідаючи на нього, четвертокурсники виділили ряд відмінностей:

1. Традиційні форми навчання передбачають «чітко визначені завдання та теми». Ігрові форми формулюють «загальні вимоги та надають більш широкі можливості реалізації своїх ідей, оцінок, конструктивної критики».

2. Можливість «самостійно обирати необхідний для опрацювання та досягнення мети матеріал».

3. Заохочувальний і конкурентний характер проектно-аналітичної сесії.

4. В ігрових формах студенти мають більше уявлення про предмет обговорення.

5. Необхідність допомоги один одному в командній роботі.

Ряд студентів відмітили можливість поєднання традиційної та ігрової форм навчання. Лекційно-семінарські заняття розглядаються як такі, що можуть «дати матеріал як основу, а ігрова форма – втілення його в практику».

Відповідаючи на друге запитання: «Що виявилось найбільш цікавим і найбільш складним?» – як найбільш цікаве студенти відзначили:

- можливість «застосування набутих навичок на практиці (хоча і не на 100-процентно реальній), набуття знань про цікаві проекти, ринкову ситуацію»;

- можливість порівняти результати своїх напрацювань із тим, що зробили інші команди;

- актуальність теми Євро-2012;

- «розроблення бізнес-ідеї та аналітичні роботи»;

- «аналіз проектів своїх одногрупників, знаходження альтернатив та обґрунтування власної точки зору»;

- імітаційна форма гри.

Найбільш складним для студентів виявилось:

- «за короткий час здійснити аналіз ринку»;

- «розробити більш-менш реалістичний бізнес-проект, розібравшись із технічними даними»;

- «пошук нормальної та достовірної інформації»;

- «знайти час для творчого мислення»;

- «розподіл проекту за пунктами бізнес-плану».

Третє запитання було сформульовано так: «У процесі вивчення яких предметів доцільно було б використовувати ігрові форми навчання?»

Упровадження ігрових та імітаційних методик студенти вважають за доцільне:

- у ході вивчення предметів, пов'язаних із бізнес-плануванням, оцінкою інвест-проектів, фінансів, оскільки «такий підхід допомагає систематизувати знання»;

- для отримання практики «розрахунків реальних проектів»;

- в курсі «Планування діяльності підприємства», «Стратегія підприємства», «Економіка підприємства», «Бухгалтерський облік»;

- як «стимулювання самостійної роботи студентів», «розвиток здатності до аналізу».

Висновки та рекомендації щодо подальшого впровадження проектно-аналітичних сесій у навчальний процес:

1. Проектно-аналітичні сесії цього спрямування рекомендовано проводити для студентів 3 та 4 курсів, які вже прослухали базові курси економічних дисциплін (економіка підприємства, планування і контроль на підприємстві, основи розроблення бізнес-планів, менеджмент, маркетинг).

2. Необхідно залучати студентів різних спеціальностей або формувати групи (команди) із представників різних спеціальностей.

3. Між установкою на практично-аналітичну сесію та першим і другим днями сесії бажано запланувати по кілька днів на виконання самостійної роботи стосовно пошуку та аналізу інформації (що й було апробовано в цій проектно-аналітичній сесії).

4. На старших курсах частина студентів працює і може вже адаптувати набутий практичний досвід у ході розгляду конкретних проблем.

Висновки

Сучасні випускники розпочинають свою професійну діяльність в умовах жорсткої конкуренції. Навички ефективної комунікації та презентації, техніки аналізу ситуації; уміння діяти в чіткій відповідності до поставлених завдань; здатність до командної роботи та навички організаційного проектування стають вирішальними для вдалого початку професійної кар'єри майбутнього економіста чи психолога (фахівця по роботі з персоналом).

Саме тому актуальність інтерактивних та ігрових методів навчання вже не викликає сумніву. Проте, сучасна система освіти не готова до надання інноваційним методам і формам офіційного статусу наряду з традиційною лекційно-семінарською формою навчання, оскільки потребує глобальної зміни не тільки усталених навчальних планів, а й навчальної політики всієї держави. Однак, час і прагматичне бізнес-оточення сприятимуть ефективній трансформації вищої освіти або відмирання її як соціальної інституції підготовки успішних членів суспільства та його «проторесорів».

Список використаних джерел

1. Біскуп В.С. Застосування методу аналізу ситуацій (case-study) в інтерактивних формах навчання / В.С. Біскуп [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.sau.kiev.ua/docs/conference_internet08/v.s.biskup.doc
2. Галаган О.І. Порівняльна характеристика організаційних структур систем освіти в Росії і деяких зарубіжних країнах / А.І. Галаган // Соціально-гуманітарні знання. – М., 1999. – № 4. – С. 186-187.
3. Засорина Т.Д. Использование инновационных методов преподавания правовых и экономических дисциплин / Т.Д. Засорина // Санкт-Петербургский государственный университет низкотемпературных и пищевых технологий [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://economics.open-mechanics.com/articles/139.pdf>
4. Зінченко О.П. Педагогічна інженерія / О.П. Зінченко. – Тольятті, 1997. – 205 с.
5. Кузьміна Н.Ю. Проектно-аналітична сесія як засіб адаптації набутих теоретичних знань на практиці / Н.Ю. Кузьміна, Н.І. Дишлоу // Вчені записки Університету «КРОК». – К., 2010. – С. 157-167.
6. Мусаев Даянат Муса оглы Интерактивные методы преподавания истории в вузе / Мусаев Даянат Муса оглы // Журнал научных публикаций аспирантов и докторов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://jurnal.org/article/2010/ped23.html>
7. Нові педагогічні та інформаційні технології в системі освіти // Під ред. Е.С. Полат. – М. : Академія. – 2000. – С. 217-233.
8. Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода / Под ред. Ю.П. Сурмина. – К. : Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.

Лідерство як фактор успішності керівника проекту

М.С. Кутас
здобувач,
помічник директора
Центру міжнародних
освітніх проєктів,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Науковий керівник
І.В. Сингаївська
кандидат
психологічних наук,
доцент, професор
кафедри психології,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті подано класифікацію стилів лідерства, розглянуто пріоритетність використання кожного стилю на різних стадіях формування проєктної команди; проаналізовано важливість розвинутих лідерських якостей; виділено якості, якими повинні оволодіти майбутні фахівці сфери управління проєктами у процесі фахової підготовки. Подано результати дослідження, проведеного з метою визначення рівня сформованості цих якостей у студентів, які навчаються за спеціальністю «Управління проєктами».

В статті представлена классификация стилей лидерства и рассмотрена приоритетность использования каждого стиля на разных этапах формирования проектной команды; проанализирована важность хорошо развитых лидерских качеств; выделены качества, которыми должны овладеть будущие специалисты области управления проектами в процессе профессиональной подготовки. Поданы результаты исследования, проведенного с целью определения уровня сформированности этих качеств у студентов, обучающихся по специальности «Управление проектами».

The article under consideration gives prominence to the leadership styles classification and considers the priority of every style exploitation on different project team building stages. Thus it analyzes the importance of well-developed leadership qualities possession and in terms of project manager functions examination the article outlines the qualities which have to be acquired by future specialists in project management sphere in the process of professional training. The considered article offers the research results as regards the definition of these qualities formation level among students majoring in Project Management.

Ключові слова: лідерські якості, міжособистісні відносини, керівник проєкту, фахова підготовка.

Постановка проблеми

Без здатності ефективно співпрацювати з людьми інструменти управління проєктом перетворюються на механічні засоби діяльності, що не приносять користі в досягненні поставлених цілей. Для керівника проєкту, який має дуже мало повноважень і при цьому несе велику відповідальність, особливою умовою ефективної співпраці є досягнення відданості членів команди, які не лише виконують директиви і не припиняють працювати належним чином при послабленні контролю. Тобто, найбільшого успіху досягає той керівник проєкту, який є лідером для своєї команди.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Діяльність керівника проєкту є складною та динамічною через мінливі соціаль-

ні умови, а тому вимагає нестандартних, творчих методів роботи. Вона є також багатофункціональною, оскільки керівник проєкту вирішує цілий комплекс службових завдань: правових, управлінських, дисциплінарних, технічних, виховних, економічних, гуманітарних. Усе це потребує від нього ґрунтовної професійної підготовки у відповідних сферах теорії та практики, а також умінь і навичок узгоджених дій із керівниками паралельних, вищих і нижчих посадових рівнів, контролюючих органів.

Велике значення для осмислення проблематики мають відомі теоретико-прикладні праці, у яких проаналізовано психологічні аспекти змісту управління (А.Л. Журавльов, Л.М. Карамушка, С.П. Бо-

чарова, О.М. Бандурка, О.В. Землянська, В.П. Казьміренко, М.Х. Мескон, Ф. Хедоурі, М. Альберт та інші; місце та роль керівника в управлінському процесі (В.М. Шепель, О.І. Бондарчук, В.І. Маслов, В.С. Пікельна, С.Г. Молл, С.Г. Москвичов та інші); зміст методів і форм підготовки кадрів у різних соціальних сферах (В.А. Семиченко, Н.Л. Коломінський, С.Д. Максименко, І.В. Сингаївська, В.М. Шепель, В. Зігерт, Л. Ланг та інші).

Як зазначає С.П. Бочарова, управління в соціальних системах здійснюється у двох основних суміжних формах – керівництва та лідерства. Ці поняття істотно відрізняються, тому що керівник наділений властивими йому офіційними повноваженнями для управління професійним колективом, а лідер наслідую неофіційні тенденції міжособистісних відносин у групах і колективах. Проте, дуже часто ці форми керування поєднуються в одній особі [1, с. 183].

Закордонні дослідники розкрили багато специфічних феноменів і факторів процесів управління людьми, але здебільшого вони зводять проблему до лідерства, розглядаючи її в чисто психологічній площині. Вітчизняні дослідники (починаючи з В.М. Бехтерева і А.С. Макаренка) пов'язували питання управління людьми як із проблемою соціально-економічного, так і соціально-психологічного плану, фокусуючи увагу не лише на їхній схожості, а й на специфіці. Тому у вітчизняній соціальній психології достатньо чітко виражена специфіка понять «керівництво» та «лідерство». Ми погоджуємося з думкою таких психологів, як: О.М. Бандурка, С.П. Бочарова, О.В. Землянська – що найбільш чітко ці поняття розкриті Б.Д. Паригінім [7], який звернув увагу на такі основні розбіжності між ними у плані взаємозв'язків із неофіційною та офіційною структурами групи:

1) лідерство в основному пов'язане з регулюванням внутрішньогрупових міжособистісних відносин, які мають неофіційний характер, натомість керівництво є засобом регулювання відносин у рамках офіційної соціальної організації;

2) лідерство є головним чином мікросередовищем, керівництво – макросередовищем, що відповідає системі домінуючих соціальних відносин;

3) лідерство виникає та функціонує переважно стихійно, керівництво – це процес цілеспрямованої діяльності соціальних організацій та інститутів;

4) на відміну від лідерства, керівництво – явище більш стабільне, воно не залежить від зміни поглядів і настроїв членів груп;

5) процес керівництва характеризується застосуванням більш чіткої системи різноманітних санкцій;

6) процес прийняття рішень у системі керівництва має більш складний і опосередкований характер;

7) діяльність лідера протікає переважно в рамках мікроструктури малої групи, сфера діяльності керівника є ширшою й охоплює різноманітні рівні соціальної системи;

8) лідерство – чисто психологічна характеристика поведінки визначених членів групи, натомість керівництво – це переважно формальна характеристика соціальних відносин у групі, перш за все у плані розподілу ролей управління та підлеглості [1, с. 183-184].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

За останні десятиріччя, безумовно, відбувся прогрес у вивченні особистості керівника, але до цього часу не були вирішені питання, пов'язані з її впливом на особливості та ефективність управлінської діяльності. Підтверджується положення А.Л. Свенцицького, який зазначив, що «не можна говорити детально про якості особистості керівника взагалі окремо від конкретного змісту його діяльності і низки супроводжуючих її факторів» [10, с. 129].

Аналіз професійно важливих якостей керівника проекту є предметом окремого дослідження. У цій статті автори висувують гіпотезу про необхідність наявності у керівника проекту лідерських якостей та, після ретельного вивчення його функцій, виділяють пріоритетні якості, перевіряв-

ши рівень їх сформованості у майбутніх фахівців.

Формулювання цілей статті

Метою статті є виявлення комплексу індивідуально-психічних якостей керівника проекту як лідера проектної команди, що формуються у процесі навчання майбутніх фахівців і можуть бути включені в його психограму. Авторами наведено результати тестування для визначення рівня сформованості у студентів здатності прогнозування, мотивування інших людей і наявного локусу-контролю. Метою статті також є визначення ролі керівника проекту як лідера команди на основі узагальнення його якостей і функцій, які він виконує.

Виклад основного матеріалу дослідження

В основі сучасних технологій управління людськими ресурсами знаходиться особистісний підхід як у формуванні-сприйнятті керівника-лідера, так і в управлінні колективом або командою проекту. Особистісні підходи беруться за основу в процесі формування команди проекту, розподілу рольових функцій членів команди, розташування робочих місць, розроблення порядку виконання робіт, створення та застосування системи мотиваційних заходів, розв'язання конфліктних ситуацій, ведення переговорів із партнерами та іншими учасниками проекту. Від того, наскільки керівник проекту майстерно володіє психологічними прийомами особистісного стилю управління, великою мірою залежить результат роботи команди [6, с. 40].

Особистісні теорії успішного керівництва припускають, що професіонал – це лідер, у якого добре розвинуті професійно-орієнтовані та комунікативно-технологічні здібності. Професійно-орієнтовані здібності – це якості та здібності керівника, якими він реально володіє. Комунікативно-технологічні – це ті особисті та професійні якості, здібності, що відповідають внутрішнім і зовнішнім умовам діяльності, свідчать про комплексне здоров'я, підтримують конкурентоздатність і забезпечують професіоналізм діяльності на технологічному рівні [8, с. 24-25].

Лідерство – це насамперед процес впливу. Керівник проекту завжди повинен очікувати від своєї команди більшого, адже не можна очікувати від людини менше, ніж вона може зробити [4, с. 25]. Ефективний лідер дає послідовникам відчуття причетності, у той час як більшість керівників роблять протилежне: примушують підлеглих почуватися безсилими. Але такий метод, присутній у більшості організацій, скоріше заважає, аніж допомагає. Найкращий спосіб зменшити мінливість поведінки в організації полягає в тому, щоб використовувати позитивний підхід – мати ясне бачення, ціль для досягнення її людьми, план, який показує, як ціль буде досягнуто [4, с. 28-29].

Більшість керівників офіційно вважаються лідерами завдяки своїй посаді, насправді не будучи ними. Вони мають посадову або законну владу, яка докорінно відрізняється від лідерства. Керівникові необхідно зрозуміти характер людей, яких він хоче зробити своїми послідовниками. Для запобігання абсентеїзму (байдужого ставлення людей до використання своїх прав, ухилення від виконання обов'язків) та плинності кадрів керівник повинен не просто вимагати, щоб підлегли виконували свою роботу, а з метою досягнення реальної мотивації персоналу дати людям можливість самореалізуватися.

Дослідники виділяють якості, які найчастіше мають успішні лідери:

- інтелектуальні здібності: розум і логіка, розсудливість, проникливість, оригінальність, здатність до концептуалізації, освіченість, знання справи, вміння висловлювати свої думки, допитливість і здатність освоювати нові знання і навички, гостра інтуїція;
- риси характеру особистості: ініціативність, гнучкість, пильність, творчість, чесність, цілісність особистості, сміливість, упевненість у собі, врівноваженість, незалежність, самостійність, амбіційність, потреба в досягненнях, наполегливість і завзятість, енергійність, владність, працездатність, агресивність, прагнення до вищості, обов'язковість, співчутливість;
- набуті вміння: вміння заручатися під-

тримкою, кооперуватися, завойовувати популярність і престиж, такт і дипломатичність, брати на себе ризик і відповідальність, організовувати, переконувати, змінювати себе, надійність, почуття гумору, вміння порозумітися в людях.

Керівник не обов'язково повинен володіти всіма згаданими якостями, проте більшість із перерахованого можна цілеспрямовано розвинути. Основна умова при цьому – оволодіння навичкою самоаналізу, який дає змогу визначити сфери самовдосконалення [3, с. 112]. Одна з найсильніших потреб, яку відчують люди, – це потреба у схваленні іншими людьми, особливо їх лідерами. Тому найважливіше для лідера – показати своїм послідовникам, що він їх цінує [4, с. 53-55].

Дослідження свідчать, що не особистісні ознаки роблять людину лідером. Існує два важливі виміри в поведінці лідера: поведінка «завдань» і поведінка «взаємовідносин». У моделі, розробленій Херсі та Бленчардом, вони зображуються у вигляді двох ортогональних осей. Позначивши «силу» кожного виміру як «високу» або «низьку», у результаті формується чотири комбінації, які можна розглядати як чотири різних стилі спілкування з послідовником (рис. 1).

Директивна поведінка означає, що лідер зосереджений на вимогах, які висуваються поставленим завданням. Якщо його поведінка «висока», це означає, що більша увага приділяється безпосередньо завданню. Підтримуюча поведінка вира-

жає точку зору послідовника, пропонує підтримку, виражає оцінку і дає послідовнику знак, що лідер його цінує.

У першому секторі головний акцент ставиться на завдання. Стиль лідерства в цьому секторі – директивний. У другому секторі (консультування) вагомий акцент на підтримці, але рівень концентрації на самому завданні залишається досить високим. У цьому секторі лідер «довіряє» послідовнику. Третій сектор – сектор учасника, у якому менше уваги акцентується на завданні, але рівень підтримки все ще високий. Послідовнику надається ширший вибір стосовно того, як саме виконувати завдання. Лідер говорить, що повинно бути зроблено, але не дає вказівок, як саме. Четвертий сектор – сектор делегування: послідовникові просто говорять, що потрібно зробити, і надають право самому вирішувати, у який спосіб [4, с. 77-79].

Керівнику проектної команди, лідеру, необхідно самому обрати потрібний стиль лідерства, оскільки різні ситуації вимагають далеко не однакового підходу до вирішення тих чи інших проблем. І саме від цього вибору залежить, як підлеглі впораються з поставленими завданнями. Особливої актуальності рішення керівника набирає тоді, коли від нього залежить фінансова ситуація організації або успіх загальної справи.

Будь-який проект – це проблема, яку потрібно вирішити, а коли перед людьми постає проблема, вони автоматично по-

Високо

Підтримуючий

Учасник	Консультативний
Делегування	Директивний

Низько

Високо

Директивний

Рис. 1. Стилі лідерства за Херсі та Бленчардом

чинають шукати того, хто допоможе у її вирішенні, тобто шукають свого лідера. Іноді членам команди необхідно просто підказати, у якому напрямі рухатися, а іноді завдання керівника полягає в детальному розподілі повноважень, до того ж, не тільки в їх делегуванні, а й своєрідному забезпеченні короткого «навчального» процесу. Говорячи термінами моделі ситуативного лідерства, це означає, що лідер із новою проектною командою повинен розпочати в першому або другому секторі. Членам команди потрібно пояснити не як буде вирішено проблему, а як кожен із них буде поступово просуватися до її вирішення.

Існує чотири стадії розвитку команди: формування, штурм, нормування та виконання. Відповідний стиль лідерства на кожній стадії забезпечується ситуативною моделлю, тому формування відповідає директивному стилю, штурм вимагає консультативного стилю, нормуванням найкраще керувати шляхом стилю учасника, а виконання відповідає стилю делегування [4, с. 86].

Головна роль керівника проекту – лідерство, а тому він повинен:

- задати команді виконавців напрям роботи;
- керувати командою під час процесу управління проектом (створення та виконання плану проекту);
- отримати схвалення проектного плану;
- постійно публікувати дані про стан поточних результатів роботи над проектом, порівнюючи їх із запланованими показниками;
- реагувати на запити стосовно зміни плану;
- сприяти згуртуванню команди – міжособистісному процесові, спрямованому на об'єднання виконавців проекту в єдину команду;
- усувати перешкоди в ході роботи, щоб команда могла виконати проект;
- виконувати роль посередника у взаємодії з організатором проекту;
- виконувати роль посередника у взаємодії із замовником проекту;

- організовувати та проводити зібрання команди;

- підготувати завершальний звіт за результатами проекту.

Основною функцією керівника проекту є направлення зусиль команди виконавців таким чином, щоб проект був успішно завершений, оскільки саме керівник несе відповідальність за його успіх [5, с. 24-25].

Беручи до уваги перелік якостей успішного лідера та основні функції, які виконує керівник проекту, вважаємо, що головною умовою становлення особистості майбутнього фахівця з управління проектами є оволодіння ним перш за все вміннями прогнозувати, мотивувати інших та наявність внутрішнього локус-контролю. У зв'язку з цим нами було проведено дослідження серед студентів, які навчаються за спеціальністю «Управління проектами»: майбутнім фахівцям запропонували заповнити три тести.

Теоретичною основою створення першого тесту стала факторна модель структури здатності до прогнозування (розробник – Л.О. Регуш) [9, с. 295-297]. Відповідно, здатність до прогнозування визначається такими якостями мислення, як: аналітичність, глибина, усвідомленість, гнучкість, перспективність, доказовість. Саме на виявлення цих якостей і були спрямовані тестові завдання, і саме ці якості становлять основні шкали тесту. Для учасників дослідження тест мав маскувальну назву «Схильність до ризику». Після аналізу даних виявилось, що 53% респондентів мають високий рівень здатності до прогнозування, 35% – середній, 12% – низький рівень. Отже, лише половина майбутніх фахівців володіють необхідною для управління проектами якістю і здатні ефективно спланувати та реалізувати поставлені завдання.

Другий тест передбачав визначення вміння майбутніх фахівців мотивувати інших людей, адже лише добре мотивований співробітник сумлінно виконуватиме свою роботу і не потребуватиме постійного контролю. Результати тестування показали, що лише 6% респондентів мають достат-

ньо знань і навичок для того, щоб мотивувати інших людей належним чином. А от у 94% опитуваних виявився середній рівень знань і недостатньо розвинені навички для мотивування інших. Проте ситуацію все ж можна виправити за умови додаткового навчання та набуття необхідного досвіду. Осіб із низьким рівнем умінь мотивувати інших не виявлено.

За допомогою третього тесту було виявлено, що 83% респондентів мають внутрішній локус-контроль. Такі люди більш упевнені в собі, послідовні та наполегливі в досягненні поставлених цілей, схильні до самоаналізу, урівноважені, комунікабельні, доброзичливі та незалежні. У них достатньо розвинені організаторські та комунікативні якості. До того ж внутрішній локус-контроль отримує соціальне схвалення. Схильність до зовнішнього локус-контролю виявлено у 17% опитуваних. Люди із зовнішнім локус-контролем не впевнені у своїх здібностях, не врівнова-

жені, намагаються відкласти реалізацію своїх намірів на невизначений термін; для них характерна тривожність, підозрілість, конфліктність і агресивність. Організаторські можливості у таких осіб мінімальні, а здатність спілкування з людьми – знижена [2, с. 55].

Висновки

Отже, керівник проекту повинен не лише досконало знати ту сферу, у якій реалізується проект, а й володіти уміньми та навичками, що допомагають налагоджувати продуктивну співпрацю з членами своєї команди, і бути лідером. Проте лідерськими якостями наділений не кожен керівник. Оскільки серед майбутніх фахівців усе ж є особи, яким бракує вмінь прогнозувати, мотивувати інших та які схильні до зовнішнього локус-контролю, у наступних дослідженнях автори ставлять за мету підібрати методики для вдосконалення згаданих умінь і якостей.

Список використаних джерел

1. Бандурка А.М. Психология управления / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков : Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
2. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств / А.В. Батаршев, И.Ю. Алексеева, Е.В. Майорова. – С.-Пб. : Питер, 2007. – 192 с.
3. Бесчастный В.Н. Психология эффективного руководителя ОВД : Научно-практическое пособие / В.Н. Бесчастный, В.А. Лефтеров, Г.А. Литвинова. – Донецк : Донецкий юридический институт МВД при ДонНУ, 2005. – 192 с.
4. Льюис Дж. Управление командой : как заставить других делать то, что вам нужно / Дж. Льюис. – С.-Пб. : Питер, 2004. – 160 с. : ил.
5. Мартин П. Управление проектами / Пер. с англ. / П. Мартин, К. Тейт. – С.-Пб. : Питер, 2006. – 224 с.
6. Морозов В.В. Формування, управління та розвиток команди проекту : Навчальний посібник / В.В. Морозов, А.М. Черданченко, Т.І. Шпильова. – К. : Таксон, 2009. – 476 с.
7. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М.: Мысль, 1971. – 352 с.
8. Психологія праці та управління : Збірник наукових праць VI Міжнародної науково-практичної конференції / Відп. ред. О.В. Киричук ; упорядники : О.В. Киричук, В.Ф. Колесникова, І.І. Шелест, Л.І. Матвієнко, О.П. Смирнова, Я.Ц. Зелінська. – Ч. 2. – К. : ІПК ДСЗУ, 2009. – 202 с.
9. Регуш Л.А. Психология прогнозирования : успехи в познании будущего / Л.А. Регуш. – С.-Пб. : Речь, 2003. – 352 с.
10. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления / А.Л. Свенцицкий. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1986. – 176 с.

Основні механізми та прийоми творчого ділового спілкування

С.Л. Марков

кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті розкрито специфічні особливості та характеристики творчого ділового спілкування. Установлено зв'язок між творчою позицією, механізмами й техніками творчого спілкування, запропоновано цілісну багаторівневу систему механізмів і прийомів творчого ділового спілкування.

В статье раскрыты специфические особенности и характеристики творческого делового общения. Установлена связь между творческой позицией, механизмами и техниками творческого общения, предложена целостная многоуровневая система механизмов и приемов творческого делового общения.

The article describes the specific features and characteristics of creative professional communication. A connection between the creative positions, mechanisms and techniques of creative communication is revealed. The integrated multi-level system of mechanisms and techniques of creative professional communication is proposed.

Ключові слова: ділове спілкування, творче спілкування, механізми, прийоми спілкування.

Постановка проблеми

Сучасні теорії організації, управління та менеджменту потребують постійного вдосконалення й адаптації до нових ринкових умов, мінливої та динамічної соціально-економічної реальності. Їхній розвиток повинен здійснюватися в напрямі подальшого використання невичерпних резервів людських відносин, особистісного та творчого потенціалів менеджерів і співробітників організацій. Особлива роль у вдосконаленні теорії та практики управління належить творчості, яка нині набуває імперативного характеру та стає не тільки умовою розвитку, а й самого виживання. На сьогодні таланти є вирішальним фактором успіху компаній, а насичення всіх функцій і процесів менеджменту та виробництва творчими елементами суттєвим чином збільшують їх ефективність. Ділове, організаційне та управлінське спілкування пронизує, насичує будь-які організаційні та виробничі процеси, а його вдосконалення є невід'ємною умовою успішного функціонування та розвитку компанії. У зв'язку з цим, особливого інтересу набуває виявлення сутнісних механізмів творчого спілкування, які за подальшого

усвідомлення та закріплення можуть бути трансформовані в ефективні технології та прийоми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Сучасні теорія та практика ділового спілкування ґрунтуються на численних дослідженнях міжособистісного спілкування, виконаних у рамках соціальної психології, конфліктології та психології спілкування. При цьому, ділове спілкування розглядається як окремий його вид або рівень, що має свої специфічні характеристики та мету. У зарубіжній літературі окремо виділяється бізнес спілкування, або бізнес комунікації (business communication), що включають такі види ділової активності, як: маркетинг, відносини з клієнтами, рекламу, Web- та інтранет-комунікації, зв'язки з громадськістю, корпоративні комунікації, міжособистісне спілкування, підбір персоналу, організаційне спілкування (organisation communication), яке об'єднує всі види комунікацій, що впливають на внутрішні процеси і результат діяльності організації, та професійне спілкування (professional communication), зміст якого найбільшою

мірою співпадає з поняттям «ділове спілкування». Відзначається, що основною функцією професійного спілкування є передавання необхідної інформації, створення комфортних умов для бізнесу та мотивація працівників. Водночас, іноді ці поняття використовуються як синоніми та відносяться до будь-якого виду спілкування, пов'язаного з виконанням професійних обов'язків.

Розвиток професійного спілкування зарубіжні автори в основному вбачають у вдосконаленні комунікативних умінь, прийомів і технологій. При цьому, творчість у спілкуванні набуває вираженого прагматичного характеру та майже повністю отождоюється з ефективністю. У літературі, присвяченій цій проблемі, пропонуються окремі списки рекомендацій щодо вдосконалення комунікативних умінь (communication skills) та ефективного досягнення своїх цілей у спілкуванні [15; 16; 18; 20; 21].

У низці робіт підкреслюється необхідність удосконалення процесу ділового спілкування, з метою створення сприятливих умов для генерування творчих ідей та інновацій. Так, Тодд Генрі підкреслює, що міжособистісні відносини є одним із найважливіших ресурсів організації та мають вирішальне значення як для особистого успіху, так і для високих досягнень компанії в цілому. Управління та культивування міжособистісних відносин є засобом мобілізації співробітників і відкривають можливості для продуктивної співпраці та творчості [16]. Низка авторів підкреслюють вплив професійного спілкування на успішність роботи R & D-команд (R & D-research and development), які займаються промисловими дослідження та розробками, тобто обробкою й перетворенням нових знань у високотехнологічні продукти та комерційно цінні результати. Так Giles Hirst, Leo Mann підкреслюють, що спілкування є ефективним механізмом для трансляції, спільного використання та інтегрування нової інформації в комерційних продуктах або процесах [17]. Едвард Глассман стверджує, що хороші ділові відносини в групі мають вирішальний вплив

на створення творчого клімату та сприяють активізації творчості працівників, зростанню інновацій і творчих ідей. Особливе значення має збереження позитивних відносин лідерів (R & D) команд зі своїм підлеглими. Саме харизматичні лідери, які здібні створити хороші міжособистісні відносини в команді, формують більш високий рівень прихильності підлеглих до компанії, пробуджують та надихають учених та інженерів на розроблення творчої продукції та інновацій [19].

Водночас, можна виділити окремий напрям удосконалення та збагачення ділового спілкування, який стосується навчання й управління в стилі коучинга. Останній розуміється як система особистісного та професійного розвитку, метод реалізації соціального, особистісного та творчого потенціалу співробітників з метою отримання максимально можливого ефективного результату як для окремої людини, так і для компанії в цілому [12; 13; 14]. Реалізація внутрішнього потенціалу співробітників, розвиток їхніх творчих здібностей і максимізація професійної продуктивності вирішується за допомогою створення підсилюючих і збагачуючих міжособистісних відносин, активізації розвивального спілкування та творчого діалогу, широкого застосування комунікативних стратегій і технологій ефективного слухання. Так, Л. Уїтворт, Г.Кімсі-Хаус, Ф. Сендал зазначають, що вдосконалення людських відносин, формування безпечного середовища та створення творчої атмосфери сприяють максимальному саморозкриттю творчого потенціалу співробітників, активізують генерування продуктивних ідей, створенню інноваційних продуктів та ефективній реалізації цілей організації [13].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У сучасній науковій літературі, присвяченій змісту та методам удосконалення ділового спілкування, ще не достатньо розроблені та систематизовані його творчі механізми, не встановлено їхній зв'язок із творчою позицією особистості та системою конкретних прийомів і технік спілкування.

Формулювання цілей статті

Метою статті є виявлення та побудова системи творчих механізмів спілкування та ділового спілкування, як проявів універсальних механізмів творчості, встановлення їх зв'язку з основними компонентами творчої позиції особистості та практичними вміннями, техніками та прийомами ефективного ділового спілкування.

Виклад основного матеріалу дослідження

Ділове спілкування традиційно розглядається як окремий вид або рівень міжособистісного спілкування, визначальним змістом якого є соціально значуща спільна діяльність, пов'язана зі створенням якогось продукту або послуги. Ділове спілкування є обміном інформацією та досвідом, з метою спільного досягнення певного результату, вирішення конкретної організаційної чи виробничої проблеми або реалізації спільної мети. При цьому, учасники ділового спілкування виступають у офіційних статусах, реалізують певні соціальні ролі, що визначають необхідні норми, стандарти, принципи і регламентують поведінку співробітників. Як правило, ділове спілкування характеризується такими ознаками, як: раціональність, повага й увага до оточуючих, доброзичливість, чесність, точність, конкретність, пунктуальність, конфіденційність, коректність і такт [5; 6; 8].

Як окремий різновид ділового спілкування можна виділити управлінське спілкування, що здійснюється в процесі реалізації управлінських функцій та полягає в повідомленні підлеглим розпорядчої інформації, у наданні їм допомоги, навчання та мотивації, отриманні інформації про виконання завдання, результати професійного та особистісного зростання й оцінці здійсненого та виконаного.

Водночас, творче ділове спілкування, що вирізняється цілісністю, відкритістю та чутливістю до ситуації, гнучкістю й ефективністю, містить у собі всі рівні спілкування, включаючи конвенціональний, ігровий і духовний. Творчий менеджер може реалізовувати всі рівні одночасно, концентруючись на оптимальному,

який дає змогу в цій унікальній ситуації досягти максимального результату та успішної реалізації поставленої мети. У цьому зв'язку сучасний менеджер динамічної творчої компанії виступає як харизматичний лідер, фасилітатор, коуч, наставник, однодумець і колега.

Теорія та практика творчого, розвивального спілкування сягає своїм корінням у діалоги та майєвтику Сократа, а також концепцію діалогу М. Бубера. При цьому, діалог розуміється як вищий рівень спілкування, як розвиваюча «суб'єкт – суб'єктна» взаємодія, необхідною умовою якої є усвідомлення іншого як самоцінного, аутентичного й унікального суб'єкта, визнання його права на вільну, самостійну активність. (О.О. Ухтомський, М.М. Бахтін, В.С. Біблер). На думку М.С. Кагана, характеристиками кожного суб'єкта діалогу є активність, свідомість, свобода діяльності, неповторність, а сутнісними ознаками та умовами діалогу: унікальність кожного партнера та їх принципова рівність, відмінність і оригінальність їхніх точок зору, орієнтація кожного на розуміння й активну інтерпретацію його точки зору партнером, очікування відповіді та її передбачення у власному висловлюванні; взаємна доповнюваність позицій учасників спілкування [4].

Методологічними та теоретичними основами творчого спілкування слугують уявлення про розвиваючий і перетворюючий характер спілкування в гуманістичній та екзистенціальній психології та психотерапії (К. Роджерс, А. Маслоу, Д. Бьюдженталь, Р. Мей, І. Ялом) [1; 2; 11]. Так, К. Роджерс у своєму «людиноцентрованому» підході, заснованому на безоцінному прийнятті іншого та глибокому розумінні його почуттів і особистісних смислів, виділив такі чинники дружнього спілкування, що фасилітують зростання та розвиток особистості:

- а) конгруентність, справжність, щирість або «конгруентне самовираження в спілкуванні»;
- б) безумовне позитивне прийняття іншої людини;
- в) «активне емпатичне слухання», ем-

патичне розуміння, яке веде до позитивних змін обох співрозмовників;

г) прийняття самого себе, свого внутрішнього інтуїтивного «Я», наближення до своєї трансцендентальної сутності та досягнення особливого, зміненого стану свідомості, що дає змогу злитися в одне ціле зі співрозмовником.

Окрім того, поряд із внутрішніми факторами творчості: відкритості досвіду; внутрішнього локусу оцінювання; здатності до незвичайних сполучень елементів і понять – К.Роджерс виділяє ряд зовнішніх умов, що сприяють творчості:

1. Психологічна безпека:

а) визнання безумовної цінності індивіда;

б) створення середовища, у якому відсутня зовнішня оцінка;

в) співпереживаюче розуміння.

2. Психологічна свобода. Надання індивіду повної свободи символічного вираження свого внутрішнього світу у своїх думках, почуттях і станах [11].

У контексті дослідження творчого спілкування великий інтерес становить екзистенціальна психологія глибинного спілкування Д. Бьюдженталя, що базується на таких принципах, як: повага та відповідальність у відношенні до природи і внутрішнього світу людини, усвідомлення нескінченності та принципової невичерпності глибин його душі, відкритість, делікатність і обережність, а також рефлексивність і критичність щодо власної позиції. При цьому, автор пов'язує роботу психотерапевта з творчим пошуком і мистецтвом, у якому величезну роль відіграють інтуїція, гнучкість, незалежність [1; 2].

Творче ділове спілкування може розумітися як вищий вид спілкування, у процесі якого пробуджується, активізується, реалізується та розвивається творчий потенціал співрозмовників, створюється атмосфера, що сприяє генерації нових ідей, інноваційних пропозицій, варіантів продуктивного розв'язання існуючих проблем і конфліктів. Творче спілкування двох вільних і унікальних суб'єктів завжди має цілісний характер і є процесом вираження, сприйняття та породження нових ідей, смислів,

знань, емоцій, прийомів і способів дій. Творче ділове спілкування забезпечує ефективне, красиве та гуманне вирішення організаційних і виробничих проблем, досягнення максимального результату з одночасним збереженням, удосконаленням і збагаченням міжособистісних відносин.

Водночас, творче спілкування може розглядатися як прояв творчої позиції особистості, її ставлення до іншого, до справи і самого себе, як реалізація творчого методу та системи творчих прийомів, як наповнення всіх процесів і дій елементами творчості.

В основі творчої позиції лежать такі універсальні принципи, як: універсальна творча сутність; абсолютна та безумовна цінність істинної природи людини; її право на вільну активність і самостійний вибір; необмеженість можливостей як самої людини, так й її відносин з іншими; принципи цілісності та діалогічності, ідеальності та проблематичності, варіативності точок зору, а також простоти і точності, емпатичності й об'єктивності, самореалізації, відкритості та довіри.

Творче спілкування включає повне усвідомлення та володіння ситуацією, гнучке управління активністю, створення середовища та атмосфери творчості, радості, гумору та гри, потенціювання відносин, розкриття в співрозмовникові та самому собі нових потенцій та свідоме наповнення відносин нових неочікуваних можливостей, активізацію можливісного або посибілістського мислення, створення атмосфери свободи, вільне та спонтанне вираження свого внутрішнього світу, активізація самовираження іншого, забезпечення емоційного резонансу, єдності та гармонії інтересів, думок і дій, вільна взаємодія, взаємопроникнення та взаємозбагачення унікальних внутрішніх світів співрозмовників.

Міжособистісне спілкування має універсальну багаторівневу будову, що відображується в цілісній ієрархічній творчій позиції особистості, що включає в себе аксіологічний, когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти. При цьому, в діловому спілкуванні домінує поведінко-

вий компонент, а інші, підсилюють і збагачують його, об'єднуючись навколо нього, як свого смислового та визначального центру.

Основні структурні компоненти творчої позиції особистості реалізуються в спілкуванні за допомогою відповідних універсальних механізмів творчості, що наповнюються в процесі ділового спілкування новим специфічним змістом. Кожен із цих механізмів має внутрішню діалогічну структуру та, у потенційному вигляді, містить у собі відповідний комплементарний механізм. Як діалектичні зв'язки взаємодоповнюваних механізмів, що реалізують окремі компоненти творчої позиції особистості в спілкуванні, виступають: ідеалізація – проблематизація; децентрація – симплізація; ідентифікація – медитація; самоактуалізація – персоніфікація.

Аксіологічний, ціннісний компонент творчого ділового спілкування реалізується за допомогою механізму ідеалізації, сутність якого проявляється у прагненні й умінні бачити в іншому його ідеальне «Я», його позитивне, часто приховане начало, його унікальні здібності та достоїнства, неповторну індивідуальність і можливості розвитку. Творче ставлення до іншого включає безумовне позитивне прийняття партнера, розуміння його вищої цінності та сутнісної гідності.

Творчий менеджер, займаючи позицію лідера, помічника, коуча, бачить своє надзавдання в пробудженні і активізації «вищого-Я» співробітників, у наданні їм можливості найбільш повної реалізації своїх унікальних здібностей, у досягненні їх вищої сутності та ідеалу. Так, Т. Пітерс і Р. Уотермен, описуючи якості харизматичного лідера, зазначали, що його відрізняє піднесене, мобілізуюче, надихаюче, звеличуюче ставлення до людей, які після спілкування з ним відчувають упевненість і прилив сил. Він залучає інших до вищих, вічних цінностей, створює середовище, у якому люди можуть утверджувати почуття власної гідності, досягати успіху та знаходити сенс життя. При цьому, творчий харизматичний лідер задовольняє найбільш глибокі потреби людини в сенсі життя,

у самоствердженні, відчутті власної значимості.

Механізм проблематизації полягає в баченні та розумінні основних суперечностей ділової ситуації, сутності та деталей розбіжностей, недоліків, вад і дисгармоній співрозмовника, а також своїх відносин із ним.

Творча особистість розуміє, що проблеми даються як можливості для розвитку та вдосконалення себе, інших, справи і самого процесу спілкування. Творчі ділові відносини полягають не в ігноруванні й уникненні проблем, а в їх пошуку, визначенні та спільному успішному вирішенні.

Когнітивний компонент творчого спілкування відображає проблему пізнання та розуміння співрозмовника, проникнення у його внутрішній світ, аналіз особистісних структур, збагнення його сутності, особистісних смислів і ключових інтересів. Механізм децентрації виражається в генеруванні, взятті до уваги та суміщенні різних точок зору на ситуацію та співрозмовника. Децентрація включає гнучкість, відкритість до змін, готовність брати під сумнів та заперечувати припущення. При цьому, довільна зміна пізнавальної позиції призводить до розхитування традиційних уявлень, позбавлення від шаблонів, помилок та стереотипів сприйняття. Особливе значення в розкритті та визначенні проблем має творче слухання співрозмовника, що передбачає гнучке чергування, залежно від обставин і станів партнера, видів слухання.

Водночас, аналіз і врахування всього різноманіття зв'язків і відносин партнера, розкриття багатства його внутрішнього світу, численності емоційних станів і проявів поведінки в діловому спілкуванні повинні доповнюватися певним спрощенням, симплізацією відносин, що полягає в їх проясненні, розумній регламентації, униканні невизначеності та непорозуміння, позбавленні від усього заплутаного, несуттєвого, від усього, що заважає успішній реалізації мети компанії та досягненню максимального результату.

Творче ставлення до іншого передбачає встановлення глибоко особистісного, емо-

ційно насиченого контакту, що досягається за допомогою механізму ідентифікації або емпатії. Сутність цього механізму полягає в ототожненні себе з іншим, у проникненні та вживанні в його внутрішній світ, у співчутті, співпереживанні, досягненні емоційного резонансу з ним. Прояв щирої симпатії не тільки не послаблює позиції партнера, а й, навпаки, зміцнює її, трансформуючи пасивну захисну роль у творчу роль партнера, який допомагає, надихає, розвиває. Вживання та занурення у світ іншого, повне розчинення в ньому повинно природно доповнюватися здатністю до відсторонення (медитації), об'єктивного погляду на справу, співрозмовника та свої відносини з ним, умінням зберігати автономність і незалежність від начальства та підлеглих.

Самоактуалізація проявляється в спілкуванні як уміння бути самим собою, як бачення вищої цінності в собі, довіру до свого справжнього «Я», здатність до щирого та чесного прояву своїх почуттів, що виникають «тут і зараз». Мужня і творча поведінка в діловому спілкуванні вимагає готовності йти на ризик і бути справжнім, позбавлення від страху завдати комусь неприємностей і відкритого, такого, що не зачіпає гідності іншої людини, вираження своїх думок і почуттів. При цьому, подібні щирі, іноді критичні висловлювання робляться від першої особи, що знімає їх обвинувальний характер і підкреслює особистісну відповідальність і зацікавленість у спільній справі.

Конструктивна сутність творчого ставлення до іншого найбільш яскраво проявляється, в прагненні активізувати, звільнити, посилити творчу сутність співрозмовника, розкрити його унікальні можливості, пробудити внутрішнє джерело сили. Ця мета досягається за допомогою механізму персоніфікації, що проявляється в тимчасовому призупиненні самостверджуючої активності, утриманні від суджень та оцінок і в підпорядкуванні себе логіці, своєрідності бачення світу та правилам гри співрозмовника, у наданні йому права проявляти ініціативну активність. Персоніфікація, покладена в основу

ієрархічної системи механізмів творчого діалогу, природно, завершує коло реалізації творчої позиції та збігається за змістом з ідеалізацією, тільки цього разу делегованої партнеру.

Усвідомлені та закріплені механізми творчого спілкування реалізуються в реальній діловій активності за допомогою цілого спектра конкретних комунікативних прийомів і технік [3; 5-8; 10]. Серед таких творчих прийомів ефективного ділового спілкування можна виділити:

1. Проявляти великодушність і активну творчу позицію, демонструвати конструктивні аттitudи та переконання, ентузіазм і високий рівень конструктивної енергії.

2. Повністю усвідомлювати та володіти ситуацією спілкування. Свідомо віддавати та проявляти ініціативу, гнучко застосовувати різні стилі спілкування, а також оптимальні види слухання та висловлювань.

3. Створювати безпечне та комфортне середовище й атмосферу гри, свободи, гумору та творчості.

4. Вільно та спонтанно виражати свою справжню сутність, надавати свободу співрозмовникові, надихати його проявити своє справжнє «Я».

5. Бачити та спиратися на невичерпні потенційні можливості співрозмовника, розкривати в ньому та у відносинах нові резерви, надавати їм перспективу, свідомо потенціювати та вносити нові можливості в процес спілкування.

6. Передбачити всі можливі ситуації та результати спілкування. Подумки програвати варіанти поведінки в різних ситуаціях, створювати ідеальну ситуацію спілкування.

7. Застосовувати потенціюючі конструкти «А якщо», «Якби»; «Як ми можемо», «Які можливості співрозмовника і наших відносин?»

8. Шукати та підкреслювати моменти спільності, єдності позицій, спільні інтереси та цілі.

9. Підкреслювати приналежність до однієї команди та зацікавленість у перспективах подальших взаємин.

10. Припускати та виявляти позитивні якості співрозмовника, бачити в іншо-

му не одиничну людину, а представника цілісного людського роду, носія абсолютного духовного начала.

11. Заохочувати, підносити співрозмовника, виявляти та посилювати його приховані достоїнства, неповторні творчі можливості.

12. Звертатися до вищих цінностей і найшляхетніших мотивів співрозмовника.

13. Виразити щире схвалення та відзначити найменший успіх співробітників та кожне їхнє досягнення.

14. Здійснювати аналітичне спостереження за відносинами та співрозмовником, виявляти та брати до уваги його головні недоліки, слабкі риси, дисгармонії та ключові проблеми.

15. Знаходити компроміси та творчі, такі, що породжують нові можливості, рішення ділових, міжособистісних проблем і конфліктів.

16. Розуміти позицію, цінності й інтереси співрозмовника, вивчати його потреби, особистісні риси та здібності.

17. Проявляти абсолютну увагу, щирий інтерес до іншого, намагатися зрозуміти та прийняття точку зору співрозмовника.

18. Гнучко застосовувати прийоми нерелексивного та релексивного слухання, ставити відкриті запитання.

19. Активізувати інтуїцію, вловлювати невербальні сигнали, інтонації та підтексти.

20. Виявляти гнучкість, генерувати різні точки зору на ситуацію спілкування, вносити новизну у відносини.

21. Дотримуватися правила повноти інформації, релевантності висловлювання, ясності, точності та стислості доказів і міркувань.

22. Підлаштовуватися до співрозмовника: бути з ним на одній хвилі, повторювати його пози, жести, особливості мовлення.

23. Проявляти емпатичне слухання, повне прийняття, емоційну підтримку, доброзичливість, теплоту, співчуття й тактовність.

24. Зберігати позицію відстороненості, об'єктивності, відчувати себе незалежним від співрозмовника і самого спілкування.

25. Виявляти впевненість, спокій, самовладання, самодостатність і повну згоду з самим собою.

26. Демонструвати енергійність, активність, спокійну силу, коректно твердо висловлювати свою позицію, мати мужність прямо сказати те, що думаєте, з усмішкою наполягати на своєму.

27. Поводити себе природно та невимушено, щиро, спонтанно та незалежно, бути самим собою, відкрито висловлювати свої почуття «тут і зараз», урахувуючи емоційний стан співрозмовника.

28. Вводити себе в стан творчого нахнення, єдності та згоди зі своїм істинним, трансцендентальним «Я».

29. Сміливо виявляти свою чарівність, застосовувати гумор, імпровізацію й артистизм.

30. Застосовувати прийоми невербального спілкування, скорочувати дистанцію, здійснювати схвальні кивки головою, демонструвати прямий, променистий погляд, багатий модуляціями голос.

31. Приймати співрозмовника таким, яким він є, надавати йому право бути самим собою та щиро проявляти своє унікальне творче «Я».

32. Викликати у співрозмовника почуття свободи, переконувати в його незалежності, самодостатності, здатності до розвитку, спонукати та заохочувати до вільного відповідального вибору та самостійних рішень.

Висновки

На сьогодні підвищення якості та ефективності ділового, організаційного та управлінського спілкування є суттєвим резервом і невід'ємною умовою успішного розвитку сучасних організацій. Управління та розвиток міжособистісних відносин служать засобом творчої мобілізації співробітників і забезпечують можливості для їх продуктивної співпраці та успішної реалізації цілей компанії. Ділові відносини мають вирішальний вплив на створення творчого клімату в групі, сприяють більш повній реалізації внутрішнього потенціалу співробітників, розвитку їхніх творчих здібностей, максимізації професійної

продуктивності, активізують генерацію інновацій і творчих ідей.

Водночас, творче спілкування може розглядатися як прояв творчої позиції особистості, реалізація творчого методу та системи творчих прийомів, наповнення всіх процесів і дій елементами творчості.

Основні структурні компоненти творчої позиції особистості реалізуються в спілкуванні за допомогою відповідних універ-

сальних механізмів творчості, що наповнюються в процесі ділового спілкування специфічним змістом.

Усвідомлені та закріплені механізми творчого спілкування реалізуються в цілому спектрі конкретних комунікативних прийомів і технологій, які суттєво підвищують продуктивність співробітників та організацій, сприяють їх успішному функціонуванню та розвитку.

Список використаних джерел

1. Братченко С.Л. Экзистенциальная психология глубинного общения. Уроки Джеймса Бюджен тала / С.Л. Братченко. – М. : Смысл, 2001. – 197 с.
2. Бьюдженталь Дж. Искусство психотерапевта / Дж. Бьюдженталь. – С.-Пб. : Питер, 2001. – 304 с.
3. Жуков Ю.М. Психология общения (Эффективность делового общения) / Ю.М. Жуков. – М. : Знание, 1988. – 64 с.
4. Каган М.С. Мир общения. Проблемы межсубъектных отношений / М.С. Каган. – М. : Политиздат, 1988. – 315 с.
5. Кузин Ф.А. Культура делового общения : Практическое пособие / Ф.А. Кузин. – М. : Ось-89, 2002. – 320 с.
6. Леонов Н.И. Психология делового общения / Н.И. Леонов. – М. : Изд-во Моск. психол-соц. ин-та, 2005. – 256 с.
7. Мелибрда Е.Я – Ты – Мы : Психологические возможности улучшения общения : Пер. с польск. / Е. Мелибрда. – М. : Прогресс, 1986. – 256 с.
8. Мунин А.Н. Деловое общение : курс лекций / А.Н. Мунин. – 2-е изд. – М. : Флинта : МПСИ, 2010. – 376 с.
9. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний) / Т. Питерс, Р. Уотермен; Пер. с англ. – М. : Прогресс, 1986. – 423 с.
10. Психология делового общения : Хрестоматия / Ред.-сост. Д.Я. Райгородский. – Самара : Бахрах-М, 2006. – 784 с.
11. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека : Пер. с англ. / К. Р. Роджерс. – М. : Прогресс, Универс, 1994. – 480 с.
12. Стар Д. Коучинг. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга / Пер. с англ. / Д. Стар. – М. : Бизнес психологи, 2011. – 359 с.
13. Уитворд Л. Коактивный коучинг / Г. Кимси-Хауз, Ф. Сандал. – М. : Издательство Центра поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004. – 360 с.
14. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности : Новый стиль менеджмента. Развитие людей. Высокая эффективность / Дж. Уитмор. – М. : Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.
15. Smith C. R., Arntson P. H. Identification in interpersonal relationships : One foundation of creativity Southern Communication Journal Volume 57, Issue 1, 1991. pp 61-72.
16. Henry T. The Accidental Creative : How to Be Brilliant at a Moment's Notice. NY : Penguin Group Incorporated, 2011. – 240 p.
17. Hirst G., Mann L. A Model of R&D Leadership and Team Communication : the Relationship with Project Performance, R&D Management, Vol. 34, No. 2, 2004, pp. 147-160.
18. Cheney, G., Christensen, L.T., Zorn, T.E., and Ganesh, S. Organizational Communication in an Age of Globalization : Issues, Reflections, Practices. Long Grove, IL : Waveland Press. 2004.
19. Glassman Ed. R&D Creativity & Innovation Handbook : A Practical Guide To Improve Creative Thinking & Innovation At Work. Createspace, 2011.
20. Stryker, James B. and Santoro, Michael D., Facilitating Face-to-Face Communication in High-tech Firms. Research-Technology Management, Vol. 55, No. 1, January-February, 2012, pp. 51-56.
21. Terry, J.F. The Art of Asking : Ask Better Questions, Get Better Answers. FT Press. 2008.

Психологічні фактори формування управлінської компетентності за допомогою коучингу

Н.О. Омельченко
аспірант,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Науковий керівник
С.Л. Марков,
кандидат психологічних
наук, доцент,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

В статті розглянуто основні психологічні умови та фактори формування управлінської компетентності за допомогою технології коучингу. Автор виділяє особистісні та психологічні компоненти управлінської компетентності: відповідальність, емоційну компетентність, особистісну ефективність, які формуються в процесі коучингу.

В статье рассмотрены основные психологические условия и факторы формирования управленческой компетентности с помощью технологии коучинга. Автор выделяет личностные и психологические компоненты управленческой компетентности: ответственность, эмоциональную компетентность, личностную эффективность, которые формируются в процессе коучинга.

The article discusses the basic psychological conditions and factors of formation of managerial competence with coaching technology. The author highlights the personal and psychological components of managerial competence: responsibility, emotional competence, personal effectiveness which are formed during coaching.

Ключові слова: коучинг, психологічні фактори коучингу, управлінська компетентність, відповідальність, емоційна компетентність, особистісна ефективність.

Постановка проблеми

Сучасна соціально-економічна ситуація характеризується складністю, динамізмом соціально-економічних процесів, непередбачуваністю змін і неочікуваністю управлінських і соціально-психологічних проблем. У новій ринковій ситуації змінюються та набувають іншої якості функції управління та роль менеджера в організації. Процес управління все більше психологізується, а якість управління все більше залежить від особистості менеджера, його комунікативних і організаційних здібностей, умінь попереджувати та розв'язувати організаційні й міжособистісні конфлікти, здібності самостійно приймати рішення.

Усе це вимагає пошуку нових форм управління та методів формування управлінської компетентності менеджера. Одним із таких новітніх методів підвищення якості управління виступають технології коучингу, які спрямовані на особистісне зростання, сприяння самореалізації та

формування комунікативних якостей сучасних менеджерів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

На сьогодні технології коучингу активно впроваджуються в процеси організаційного розвитку, управління компаніями, систему підготовки та формування особистості, управлінських компетенцій менеджерів. Теорія та практика коучингу була розроблена в класичних роботах У.Т. Голві, Дж. Уйтмора та розвинута в працях Т.Дж. Леонарда, М. Дауні, Р. Ділтса, М. Рейдолса, Л. Уйтворда, Г. Кімсі-Хазуза, Ф. Санда, М. Аткинсона, Т.Р. Чойса [1-8].

Серед вітчизняних авторів, які займаються дослідженням і розвитком теорії коучингу можна виділити О.С. Огнева, М.І. Мелію, М.А. Максимова, С.О. Рогачова, О.В. Сорокумова, О.Д. Савкіна, В.Е. Данилову, Н.В. Самоукіну, Н.К. Туркулець, С.В. Шекшню [9-12].

Психологічний зміст теорії коучингу

тісно пов'язаний з ідеями представників гуманістичної та екзистенційної психології А. Маслоу, Г. Олпорта, К. Роджерса, Р. Мея, В. Франкла, а також вітчизняних дослідників, які займаються психологією розвитку, професійною та особистісною самореалізацією та акмеологією: К.А. Абульханова-Славська, А.А. Деркач, Н.В. Кузьміна, О.П. Ситніков, О.С. Огнєв, С.Д. Пожарський, Л.Е. Паутова, Є.Є. Вахромов [9].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Нині теорія коучингу успішно розвивається в рамках концепцій менеджменту та організаційного розвитку. Водночас, потребують подальшого вивчення та розвитку соціально-психологічні складові цієї теорії, проблеми особистісного зростання та самореалізації менеджерів, процесів розвиваючого спілкування, формування та розвитку особистісної та управлінської компетентності, організаційних і комунікативних якостей управлінців.

Формулювання цілей статті

Метою статті є аналіз сучасних вітчизняних і зарубіжних теорій коучингу, як цілісної концепції системного організаційного розвитку та обґрунтування доцільності застосування коуч-технологій як ефективного методу формування та розвитку управлінської компетентності менеджера.

Виклад основного матеріалу дослідження

Теоретичними засадами коучингу є основні засади гуманістичної та екзистенційної психології, згідно з якими кожна людина від природи є творчою, цілісною особистістю, вона безмежно талановита і має величезний потенціал, який гальмується внутрішніми та зовнішніми факторами та не реалізується в особистісному у професійному житті повною мірою.

У зв'язку з цим, основним завданням коучингу є розкриття та найбільш повна реалізація внутрішнього потенціалу людини, розвиток її здібностей і талантів у різних сферах життя та, у першу чергу, максимізація професійної продуктивності

підсилення ефективності її функціонування як самостійного творця, члена команди та організації в цілому [1; 2; 3; 7; 8].

Коучинг розуміється як метод та інструмент особистісного та професійного розвитку, а завданням коуча є виявлення найкращого в людині, навчання її самостійно ефективно використовувати свій потенціал.

У зв'язку з цим, у більшості визначень коучинг – система реалізації соціального, особистісного та творчого потенціалів учасників процесу розвитку з метою отримання максимально можливого ефективного результату.

Так, Л. Уїтворт, Г. Кімсі-Хаус, Ф. Сендал вважають, що коучинг є свідомим створюванням відносин, спрямованих на те, щоб людина самостійно просувалася до самореалізації, ефективно діяла та вчилася новому протягом усього життя [7]. Так, Р. Ділтс розглядає коучинг як процес, у ході якого окремим людям і цілим колективам допомагають діяти продуктивно та максимально реалізовувати свої здібності. Він передбачає розкриття і використання сильних сторін особистості, допомогу їй у подоланні особистих бар'єрів і обмежень та досягненні кращих результатів, а також підвищення їх результативності роботи в команді [5]. У свою чергу Т. Голві зводить коучинг до реалізації двох завдань: максимізації потенціалу людини; усунення внутрішніх і зовнішніх перешкод її розвитку [1].

Інструменти коучингу, за допомогою яких реалізуються вказані цілі, мають виражений соціально-психологічний характер та засновуються на закономірностях розвивального спілкування та творчого діалогу:

1. Створення творчої атмосфери, середовища, що сприяє самореалізації та максимальному саморозкриттю вродженого потенціалу людини, безпечного середовища, у якому клієнт має змогу комфортно в атмосфері взаємної довіри навчатися та розвиватися, формування особливої системи відносин, що полегшує рух людини й організацій до бажаних цілей та отримання виняткових результатів у їхньому

житті, кар'єрі, бізнесі чи соціальних відносинах [1].

2. Організація діалогу, реалізація коактивного коучингу, як альянсу двох рівноправних партнерів, націленого на задоволення потреб клієнта, виявлення його цінностей та поглиблення самореалізації, досягнення життєвого балансу. [7]. «При цьому, – пише Джулі Стар, – клієнти відчують залученість і підтримку, що створюються та підтримуються коучем» [13]. На думку Е. Стак, конфіденційність і довіри відносини сторін – критичні фактори успіху в коучингу [14].

3. Застосування комунікативних стратегій, технологій ефективного слухання, фокусування уваги. Найефективніше коучинг проходить, коли коуч ставить запитання, а клієнт, відповідаючи на них, говорить більшу частину часу (своєрідний каталізатор, спрощення завдання). При цьому, коуч ставить точні, правильні та специфічні запитання, що допомагають просувати клієнта до вирішення його проблем. Заохочуючи клієнта до розмови, коуч сприяє його більш активній участі в процесі вирішення проблем та швидшому й ефективнішому досягненню результату.

Засновник персонального і лайф-коучингу Томас Дж. Леонард уперше наповнив управлінське та фінансове консультування особистісним і психологічним змістом та звів цей процес до індивідуальної роботи й персонального супроводу клієнта. Так, він стверджував, що клієнти потребують не тільки професійної, а й особистісної підтримки, а сам процес коучингу має персональний характер, спрямований на унікальну індивідуальність людини [3].

Сучасні схеми та методи коучингу не є ні стандартними, ні суто практичними, але вони динамічні та контекстуальні. Технології коучингу підбираються для коуча та клієнта, відповідно до контексту ситуації та конкретних умов, що її обумовили. На сьогодні коучі зосереджують свою увагу на тому, що клієнт хоче зробити або ким клієнт хоче стати, і як він може успішно реалізувати це бажання. Нестійкий характер сучасних умов коучингу вимагає, щоб

кожен коуч покладався на інтуїцію, творчість і пристосованість, а також особистісний досвід та базу знань.

Нині коучинг ефективно застосовується з метою формування управлінської компетентності менеджера, й зокрема розвитку внутрішньо особистісних структур, які є компонентами цієї компетентності.

Соціально-психологічний компонент управлінської компетентності менеджера, його позиція, ціннісні орієнтації, особистісні риси та здібності є найважливішим об'єктом формування та розвитку в процесі коучингу. Так, згідно зі Страсбурзькою моделлю управлінської компетентності, вона складається з трьох компонентів:

1. Спосіб мислення: здатність до багатозначного функціонування; здатність розуміти сутність.

2. Особисті якості: наполегливість, ініціативність, енергійність.

3. Міжособистісні якості: здатність довіряти іншим, здатність до співпраці, зацікавленість у розвитку організації.

У процесі формування управлінської компетентності за допомогою технологій коучингу реалізуються такі завдання: формування у менеджера:

а) усвідомлення, відповідальності, впевненості в собі;

б) емоційної компетентності;

в) особистісної ефективності.

1. Формування усвідомлення, відповідальності, впевненості в собі. Усвідомлення є результатом посилення уваги, концентрації та чіткості сприймання. Воно є здатністю сприймати, оцінювати та відбирати факти й інформацію, що відносяться до певної справи чи ситуації.

Упевненість у собі розвивається тоді, коли ми приймаємо рішення, успішно діємо та беремо на себе відповідальність [1; 2].

Відповідальність у коучингу розподіляється між двома сторонами: у процесі коучингу досягнення результату є зоною відповідальності коуча, а зміст, вибір, прийняття рішення – відповідальність клієнта.

Так, на думку Д. Стар, в процесі коу-

чингу розуміння особистої відповідальності людини є ключовим і є умовою того, що клієнт діятиме самостійно, активно та позитивно у своїй ситуації. Таким чином, коуч керується принципом, за яким клієнт зрештою несе відповідальність за своє життя та досягнув ним [13].

«У результаті коучингу, – пише Е. Стак, – спостерігається зростання лідерських якостей керівників. Вони більшою мірою насмілюються викликати дух змагальності у своїх командах, порівнювати виконання кожним своїх обов'язків, не ховаючись за відмовки. Саме спираючись на вищевказані принципи, досягаються результати коучингу: клієнт набуває віру в себе та свої можливості, самомотивацію, цілеспрямованість, усвідомлення дій, відповідальності за рішення, вибори та дії [14].

2. Формування емоційного інтелекту та компетентності.

М. Рейнольдс запропонувала та активно розвиває коучинг емоційної компетентності, який є розвитком навичок усвідомлення, управління та вираження емоцій. Цей вид коучингу першочергово спрямований на розвиток особистісного компонента управлінської компетентності менеджера [6]. На думку Д. Стар, загальний розвиток емоційної зрілості клієнта, яка полягає в умінні керувати своїми емоціями, є корисним результатом будь-якого ефективного коучингу [13]. Так, К. Бессер-Зігмунд і Харрі Зігмунд запропонували «Wingwave coaching», або коучинг емоцій, спрямований на досягнення успіху за допомогою позитивної енергії емоцій. Цей вид коучингу є методом подолання внутрішніх обмежень, зміною емоцій та віднайдення, досягнення емоційних станів і можливостей, що ведуть до успіху [14].

3. Формування особистісної ефективності.

Деякі теорії коучингу зосереджуються на активізації та розвитку поведінкових ресурсів особистості, у результаті чого клієнт розширює свій поведінковий репертуар, розвиває наявні та набуває нових здібностей. Так, Р. Ділтс підкреслював, що коучинг фокусується на тому, що людина робить і повинна робити, щоб

досягти високого результату [5]. У свою чергу, С. Торп і Дж. Кліффорд визначали коучинг як процес допомоги тому чи іншому суб'єкту в поліпшенні кількісних або якісних характеристик його діяльності за допомогою критичного відображення того, яким чином суб'єкт використовує специфічні вміння і знання [16].

«Роль коуча, – вважала Д. Стар, – встановити взаємозв'язок між поведінкою людини та результатами, які вона отримує. При цьому, розвиток поведінкового компонента є невід'ємною частиною розвитку цілісної особистості. Так, коли людина ефективно досягає мети, з'являється почуття успіху, задоволення собою, почуття щастя та глибокої самоповаги» [13].

У такому разі коучинг спрямований на формування поведінкового компонента управлінської та організаційної компетентності, формування вмінь ефективно реалізовувати такі основні функції управління, як: прийняття ефективних рішень, планування, цілепокладання, організація, мотивація та контроль за допомогою окремих методик, технологій та інструментів.

Висновки

Коучинг як ефективна технологія розвитку управлінської та особистісної компетентності набуває особливого значення в сучасних складних ринкових умовах і здатна забезпечити системний і комплексний розвиток професійних та особистих складових, необхідних для успішної управлінської діяльності.

Коуч-технології в першу чергу спрямовані на формування та розвиток цілісної особистості менеджера, конструктивну зміну його ставлення до соціально-економічної реальності, формування його активної, творчої позиції, такого багатокомпонентного особистісного утворення, як управлінська компетентність. У результаті застосування технологій коучингу відбувається особистісне зростання менеджерів, підвищується відчуття відповідальності, упевненості в собі та своїх силах, підвищується рівень емоційного інтелекту менеджерів, зростає професійна та особистісна ефективність.

Список використаних джерел

1. Голви У.Т. Максимальная самореализация. Работа как внутренняя игра. Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте / У.Т. Голви. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 264 с.
2. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности: Новый стиль менеджмента. Развитие людей. Высокая эффективность / Дж. Уитмор. – М. : Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.
3. Leonard Th. J. The 28 Laws of Attraction: Stop Chasing Success and Let It Chase You. New York : Scribner. – 2007. – 336 p.
4. Дауни М. Эффективный коучинг : Уроки коуча коучей / пер. с англ. / М. Дауни. – М. : Добрая книга, 2008. – 288 с.
5. Дилтс Р. Коучинг с помощью НЛП / Р. Дилтс. – С.-Пб. : Прайм-Еврознак, 2004. – 256 с.
6. Рейнольдс М. Коучинг : эмоциональная компетентность / М. Рейнольдс. – М. : ЦП КУБ, 2003. – 112 с.
7. Уитворд Л. Коактивный коучинг / Л. Уитворд, Г. Кимси-Хауз, Ф. Санда. – М. : Издательство Центра поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004. – 360 с.
8. Атkinson М, Чойс Т. Рэй Наука и искусство коучинга : Внутренняя динамика. Пер. с англ. / М. Атkinson, Рэй Т. Чойс. – К. : Companion Group, 2010. – 208 с.
9. Огнев А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг / А.С. Огнев. – С.-Пб. : Речь, 2009. – 250 с.
10. Сорокоумов А. Стратегии успеха в эпоху перемен : Коучинг игроков в бизнесе / А. Сорокоумов. – Екатеринбург : У-Фактория, 2006. – 528 с.
11. Самоукина Н. Коучинг – ваш проводник в мире бизнеса / Н. Самоукина, Н. Туркулец. – С.-Пб. : Питер, 2004. – 192 с.
12. Шекшня С. Как эффективно управлять свободными людьми : Коучинг / С. Шекшня. – М. : Альпина Паблицер, 2011. – 208 с.
13. Стар Д. Коучинг. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга / Пер. с англ. / Д. Стар. – М. : Бизнес психологи, 2011. – 359 с.
14. Стак Э. Коучинг на предприятии. Станьте-менеджером-тренером. 2-е междунар. изд. / Э. Стак. – М. : Институт консультирования и системных решений, 2006. – 206 с.
15. Бессер-Зигмунд К. Самокоучинг : Культура личности менеджеров и руководителей / К. Бессер-Зигмунд, Х. Зигмунд. – С.-Пб. : Издательство Вернера Регена, 2010. – 176 с.
16. Торп С. Коучинг. Руководство для тренера и менеджера / С. Торп, Дж. Клиффорд. – С.-Пб. : Питер. – 2004. – 224 с.

Особливості підготовки магістрів за спеціалізацією «Бізнес-психологія» магістратури «Бізнес-адміністрування» в Університеті «КРОК»

І.В. Сингаївська

кандидат психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті йдеться про організацію підготовки магістрів програми МБА за спеціалізацією «Бізнес-психологія» в Університеті «КРОК». Висвітлюється проблема створення цієї програми відповідно до компетентнісного підходу. Розкриваються особливості навчального плану та специфіка викладання дисциплін із бізнес-психології.

В статті говориться об організації підготовки магістрів програми МБА по спеціалізації «Бізнес-психологія» в Університеті «КРОК». Освітлюється проблема створення цієї програми в соответствии с компетентностным подходом. Раскрываются особенности учебного плана и специфика преподавания дисциплин по бизнес-психологии.

The article under consideration discloses the issue as regards Business Psychology MBA program master training organization in KROK University. Thus the article highlights the problem as concerns this program development in accordance with competence approach. Therefore it gives prominence to the curriculum peculiarities and Business Psychology disciplines instruction specificity.

Ключові слова: бізнес-психологія, психологічні дисципліни, компетентнісний підхід, компетентність, компетенції, інтерактивні методи навчання.

Постановка проблеми

Бізнес-адміністрування – це мистецтво управління бізнесом в умовах конкурентного бізнес-середовища, нестабільності, ризиків, кризи. МБА є найбільш відомою кваліфікацією у сфері управління бізнесом, що підтверджує наявність у її власника ключових управлінських компетенцій.

Дотримання законів і правил, за якими розвивається бізнес, забезпечується керівниками бізнесу, які повинні бути компетентними у сфері людської взаємодії, переговорів, конструктивного ділового й управлінського спілкування, вирішення конфліктів та їх запобігання, розумітися на людях, оптимізації власного характеру та іміджу, розвитку харизми, лідерства, умінні впливати на людей, ефективній мотивації співробітників, створенні власної команди тощо.

Психологія в сучасному світі торкається усіх сфер життя та діяльності, у тому

числі й економічної. Бізнес функціонує за рахунок спілкування між людьми, і щоб він був успішним – спілкування повинно бути ефективним на всіх етапах, від телефонних розмов із партнерами до обговорення й підписання контрактів. Розуміючи психологію на глибокому рівні, бізнесмен буде здатний убезпечити себе від обману та більш успішно вести справи, адже багато в чому успішність бізнесу залежить від спілкування з різними людьми, врахування психологічних факторів. Психологічно грамотно продуманий підхід до ведення справ допоможе не лише вигідно співпрацювати з партнерами, а й багато в чому випереджати конкурентів.

Програма магістратури за спеціальністю «Бізнес-адміністрування» (МБА), що готує керівників бізнесу, викладається в навчальних закладах України не перший рік. Так, в університеті «КРОК» така ма-

гістратура успішно діє з 2006 р. і вже має на своєму рахунку близько півсотні випускників.

Потреби бізнесу та сучасного ринку освітніх послуг зумовили необхідність заповнення ніші, що досі в Україні насичувалася лише різноманітними тренінговими програмами та семінарами на психологічні теми, які є інструментом успішного розвитку бізнес-процесів організації. З цієї метою було прийнято рішення розробити нову спеціалізацію для програми магістратури «Бізнес-адміністрування» – спеціалізацію «Бізнес-психологія».

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У процесі підготовки навчального плану для магістратури за спеціалізацією «Бізнес-психологія» ми використали компетентнісний підхід. Було проаналізовано праці науковців, які досліджували компетентність та компетенції, різноманітні аспекти здійснення освіти на основі компетентнісного підходу (О. Бермус, Н. Бібік, В. Болотов, О. Волкова, Н. Галєєва, Т. Гериш, Е. Зєєр, І. Зимня, О. Олейникова, П. Самойленко, В. Серіков, Л. Тархан, А. Хуторський, Є. Царькова, Л. Штика) [1; 2; 3; 4; 5; 6].

Так, важливим для нас виявився поділ компетентностей на групи (за І. Зимньою):

1) компетентності, що належать особистості як суб'єкту життєдіяльності (здоров'язбереження, ціннісно-смилова орієнтація у світі, розширення знань);

2) компетентності, що належать до взаємодії людини з іншими (вирішення конфліктів, співробітництво, толерантність, спілкування);

3) компетентності, що належать до діяльності людини та проявляються в усіх її типах і формах (постановка та вирішення пізнавальних завдань, нестандартні рішення, засоби діяльності) [3].

Інтерес із точки зору наших завдань викликали складові компетенцій (за Т. Дюраном): теоретичні знання, здібності й особистісні характеристики людини [2].

Було вивчено також окремі дослідження щодо психологічної компетентності керівників (М. Армстронг, О. Бондарчук,

Г. Нікіфоров, М. Дмитрієва, М. Снетков) та визначено компетенції, необхідні управлінському складу бізнес-організацій: у сфері роботи з людьми (здатність впливати на людей, уміння будувати команду та співпрацювати з нею, опанування технологіями ділового та управлінського спілкування); у сфері роботи з собою (прагнення до досягнень, володіння навичками тайм-менеджменту, здатність до саморозвитку та підтримання високої самооцінки, навички ортобіюзу); у сфері роботи з об'єктом (уміння аналізувати інформацію, здатність до організації продажів, реклами, PR, креативні здібності тощо) [7; 8; 9].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

В Україні не існувало системної підготовки керівників бізнесу, компетентних у всьому спектрі психологічних знань, що для бізнесу є необхідними. Не існувало програми, що передбачала б надання освіти шляхом формування психологічних компетенцій у потенційних керівників бізнесу.

Формулювання цілей статті

Мета статті – розкрити сутність і зміст підготовки магістрів за спеціалізацією «Бізнес-психологія» магістратури «Бізнес-адміністрування» в університеті економіки та права «КРОК».

Виклад основного матеріалу дослідження

У процесі формування навчального плану ми виходили з компетентнісного підходу. Поняття «компетентність» і «компетенція» не є тотожними. Компетентність означає загальну спроможність фахівця проявляти знання та вміння в професійній діяльності, застосовувати їх до вирішення проблеми в конкретній ситуації; а компетенція – це сукупність знань, умінь, особистісних якостей, необхідних для ефективної діяльності [6]. Поняття «компетенція» тлумачиться як потенційна здатність людини до діяльності, в основі якої лежать знання, уміння, досвід, цінності, набуті завдяки навчанню. Тому саме з психологічних компетенцій, необхідних

керівникові, автори виходили в процесі підбору дисциплін для навчального плану спеціалізації «Бізнес-психологія».

Компетентнісний підхід зумовлює переорієнтацію з процесу на результат у діяльнісному вимірі. При цьому, як результат розглядається не сума засвоєної інформації, як цього вимагає когнітивно-знансвий підхід, а здатність керівника діяти в різних проблемних ситуаціях професійної діяльності та спілкування. Згідно з компетентнісним підходом, саме компетенції розглядаються як бажаний результат професійної освіти. Такий підхід висуває на перше місце не поінформованість керівника, а його вміння вирішувати проблеми, що виникають в управлінській діяльності. Тому, для реалізації навчального процесу на спеціалізації «Бізнес-психологія» програми MBA було обрано найсучасніші методи навчання, які не лише озброюють знаннями, а й сприяють формуванню вмінь і навичок, розвитку особистісних якостей, необхідних керівникові.

У ході підготовки змісту та форм навчання, у першу чергу було обрано цільову аудиторію програми. Вона призначена, перш за все, для HR-директорів і HR-менеджерів, які працюють у компаніях різних форм власності; керівників вищої ланки; керівників кадрових відділів і служб; менеджерів і керівників рекрутингових компаній; керівників проектів у компаніях, що займаються послугами; фахівців з економіки та менеджменту, яким необхідна психологічна освіта; фахівців із психології, які мають бажання отримати економічну та управлінську освіту.

Таким чином, здійснивши всю попередню роботу, для включення до навчального плану спеціалізації «Бізнес-психологія» було визначено такі дисципліни:

- До циклу дисциплін за вибором університету:
 - Психологія конкурентоздатної організації;
 - Психологія лідерства та управління;
 - Психологія ділового спілкування;
 - Продуктивність організації: мотивація, оцінювання, покращення;
 - Психологія безпеки бізнесу;

- Психологія ринку та реклами;
- Психологія конфліктів;
- Психологічні основи командування.
- До циклу дисциплін за вибором студентів:
 - Креативний менеджмент;
 - Психологічні методи впливу;
 - Менеджмент конфліктів та ефективні переговори;
 - Психологічні основи PR;
 - Психологія продажів та поведінки споживачів;
 - Психологія та технологія діяльності посередника в конфлікті;
 - Коучинг як інструмент роботи з персоналом;
 - Психологічні основи іміджу керівника та організації;
 - Психологія організаційного та управлінського консультування;
 - Психологія кар'єрного та ділового успіху.

Кожна дисципліна забезпечує формування у студентів однієї чи кількох ключових психологічних компетенцій керівника, озброюючи їх відповідними знаннями, формуючи вміння та розвиваючи особистісні якості.

Удосконалити психологічну компетентність і сприяти зростанню особистості керівника можна в процесі навчання з використанням сучасних інтерактивних методів, до яких відносяться:

- тренінг;
- ділова та рольова гра;
- робота в мікро-групах;
- мозковий штурм;
- дискусія;
- інтерактивна лекція;
- кейс-метод (аналіз реальних ситуацій);
- акваріум;
- технологія Open Space (відкритий простір) тощо [10].

Саме ці методи активно використовуються в навчальному процесі. Викладачі спеціалізації «Бізнес-психологія» – провідні фахівці в галузі психології, кандидати й доктори психологічних наук, які є успішними в кар'єрі та житті, займаються

консалтинговою та тренінговою діяльністю, частина з них – власники бізнесу чи топ-менеджери.

Висновки

Таким чином, здійснивши попередній теоретичний аналіз проблеми підготовки фахівців із бізнес-психології, а саме – компетентнісного підходу до навчання управлінців і власників бізнесу, нам вдалося сконструювати навчальний план спе-

ціалізації «Бізнес-психологія», який охопив усі ключові психологічні компетенції керівника у сфері роботи з людьми, собою та сфері діяльності (бізнесу).

У ході майбутнього дослідження ми уточнимо та вдосконалимо зміст дисциплін, що входять до навчального плану, визначимо доцільність застосування тих чи інших методів навчання, врахуємо побажання студентів та випускників спеціалізації.

Список використаних джерел

1. *Герши Т.В.* Компетентностный подход как основа модернизации профессионального образования / Т.В. Герши, П.И. Самойленко // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2006. – № 2. – С. 11-15.
2. Durand T. Strategizing innovation: competence analysis in assessing strategic change. In A. Heene and R. Sanches (eds) *Competence-Based*, 1997.
3. *Зимняя И.А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия / И.А. Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
4. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи (Бібліотека з освітньої політики) / [За заг. ред. О.В. Овчарук]. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.
5. *Онопрієнко О.* Концептуальні засади компетентнісного підходу в сучасній освіті / О. Онопрієнко // Шлях освіти. – 2007. – № 4. – С. 32-37.
6. *Хуторской А.В.* Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // Нар. образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.
7. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; 8-е издание. – С.-Пб. : Питер, 2005. – 832 с.
8. *Бондарчук О.І.* Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Науковий світ, 2008. – 318 с.
9. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – С.-Пб. : Речь, 2001. – 448 с.
10. *Коренева Л.И.* Современные интерактивные методы обучения в системе повышения квалификации руководящих кадров в Германии : зарубежный опыт / Л.И. Коренева // Университетское управление : практика и анализ. – 2004. – № 4 (32). – С. 78-83.

Кадрова безпека підприємства: організаційно-психологічні аспекти

В.Є. Шевченко

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті розглянуто актуальні аспекти питання кадрової безпеки організації як одного зі складників економічного розвитку підприємства; ризики та загрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами. Установлено, що метою кадрової безпеки підприємства є не тільки запобігання та попередження негативних впливів з боку персоналу, а й захист його самого, створення сприятливих умов для роботи.

В статье рассмотрены актуальные аспекты вопроса кадровой безопасности организаций как одной из составляющих экономического развития предприятия; риски и угрозы, связанные с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями. Установлено, что целью кадровой безопасности предприятия является не только предотвращение и предупреждение негативных воздействий со стороны персонала, но и защита его самого, создание благоприятных условий для работы.

The article deals with issues relevant aspects of personnel security organizations as one of the components of economic development of enterprise risks and threats associated with personnel, its intellectual potential and labor relations. Established that the purpose of personnel security company is not only prevention and prevention of negative influence from the staff, but also the protection of his own, creating favorable conditions for work.

Ключові слова: кадрова безпека, безпека підприємства, загрози та ризики, захист персоналу.

Постановка проблеми

В умовах нестабільності економіки та підприємництва в Україні важливого значення в процесі функціонування підприємств набуває процес забезпечення кадрової безпеки, що є необхідним для мінімізації соціальних та економічних загроз і ризиків у їх виробничо-комерційній діяльності. Практичний досвід останнього десятиріччя доводить, що на сучасному етапі розвитку методів управління в організаціях на першому плані є персонал як найголовніший інструмент провадження ефективної діяльності компанії.

Персонал компанії впливає на всі аспекти життєдіяльності організації, а також нерозривно пов'язаний з її фінансово-економічною безпекою. Визначення місця та рівня впливу кадрової складової в загальній системі фінансово-економічної безпеки організації потребує серйозних досліджень [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Згідно з оглядом літератури стає зрозуміло, що кадрова безпека підприємства наділена специфічними, властивими тільки їй особливостями. Її забезпечення та постійна підтримка є достатньо складним процесом в управлінні підприємством.

Так, статистичні дані свідчать, що 80% збитків матеріальній базі підприємства та її інформаційній безпеці (несанкціонований доступ, спроби зламу мережі) завдає персонал. До того ж, вони спричинені як навмисними діями (свідоме шахрайство, продаж інформації конкурентам), так і ненавмисними як результат некомпетентності та непрофесіоналізму [3].

Згідно з даними порталу Content Security, наявні у світі внутрішні та зовнішні загрози поділяються таким чином: розголошення (зайва балакучість працівників) – 32%; несанкціонований доступ шляхом підкупу та схиляння до співпраці з

боку конкурентів і злочинних угруповань – 24%; відсутність у компанії належного нагляду та жорстких умов забезпечення конфіденційності інформації – 14%; традиційний обмін виробничим досвідом – 12%; безконтрольне використання інформаційних систем – 10%; наявність передумов виникнення серед персоналу конфліктних ситуацій, пов'язаних із відсутністю високої трудової дисципліни, психологічною несумісністю, випадковим підбором кадрів, слабкою роботою кадрів зі згуртування колективу – 8%.

Як бачимо, превалює людський фактор, що змушує серйозно замислитися над ретельністю підбору персоналу компанії. За даними дослідження Ernst & Young, рівень зафіксованого в Україні корпоративного шахрайства трохи вищий за середній у розвинених країнах (13%), але кращий за показник країн, що розвиваються (20%) [4].

Французька компанія Kroll Ontrack серед десяти основних тенденцій у сфері захисту інформаційних даних у 2011 р. називає крадіжки за сприяння так званих інсайдерів – злочинці йдуть найлегшим шляхом: знаходять співників серед персоналу. На жаль, українські реалії такі, що роботодавець найчастіше змушений охороняти не кордони від зовнішніх атак, а ловити свій персонал на гарячому.

Проте, не дивлячись на складність забезпечення кадрової безпеки та новизну цього чинника для більшості українських підприємств, їх кадрова безпека є тим новим елементом сучасного менеджменту організацій, без реалізації якого не можна забезпечити стійкий розвиток підприємств. Тому необхідним є індивідуальний підхід до оцінки кадрової безпеки, виходячи з її видових особливостей, а також для формування найбільш повної інформації про кадрову безпеку підприємства слід дотримуватися комплексних комбінованих рішень. Серед пріоритетних організаційних рішень повинен бути підбір достатньо кваліфікованого та компетентного персоналу, навчання його нормам та основним корпоративним вимогам роботодавця.

Таким чином, основним завданням кад-

рової безпеки є мінімізація ризиків негативних дій персоналу на загальний стан розвитку організації.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Нині персоналові організації притаманний високий динамізм розвитку. Він проявляється не тільки в прискоренні процесу оновлення професійних знань, умінь і навичок, а й неухильному підвищенні ролі професійно важливих і ділових якостей працівників. Освіта, кваліфікація та рівень розвитку професійно важливих якостей виступають на сьогодні основними якісними характеристиками персоналу. На практиці ці характеристики не завжди відповідають об'єктивно необхідному рівню в конкретних умовах виробництва. Крім того, потребують постійного контролю питання надійності та лояльності персоналу.

Формулювання цілей статті

Метою статті є розгляд основних практичних підходів до оцінки потенційних ризиків і загроз, що пов'язані з персоналом організації.

Виклад основного матеріалу дослідження

На сьогодні кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі фінансово-економічної безпеки організації, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації є первинними.

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і загрози, що пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [5].

Практично доведено, що, крім зовнішніх загроз безпеці компанії, існують і внутрішні – з боку її власного персоналу. Це цілком свідомі правопорушення на кшталт крадіжок, прямого саботажу, хабарництва, розголошення комерційної таємниці та інші недобросовісні дії працівників.

За даними І.Б. Швець [6], до найпоширеніших видів порушень належать:

– афери з боку провідних спеціалістів

(менеджерів і керівників середньої ланки, відповідальних за конкретний напрям бізнесу підприємства), здебільшого за стінами своєї фірми, зокрема у міжнародних організаціях;

- «відкат»;
- фальсифікація сум живих грошей (готівки) у касі та на банківських рахунках, підробка чеків підприємства;
- несанкціонований продаж і використання майна (власності) підприємства з корисливою метою;
- оплата роботи підставних (фіктивних осіб), так званих пролісків;
- фальсифікація документації підприємства за допомогою електронної техніки та Інтернету (наприклад, перерахування коштів підприємства на свій особистий рахунок, внесення «потрібних» змін у звітні документи);
- несанкціоновані операції з цінними паперами, матеріальними та нематеріальними активами підприємства;
- фальсифікація звітів про використання коштів, виділених на відрядження, представницькі видатки, інші потреби підприємства.

Мотивацію афер персоналу підприємства можна класифікувати так:

- особисті фінансові труднощі, неможливість самостійного задоволення своїх життєвих потреб та сім'ї;
- наявність слабких місць у системі управління життєдіяльністю організації (зокрема в системі бухгалтерського обігу);
- низька кваліфікація керівництва підприємства;
- нездоровий діловий клімат у колективі (наявність скривджених);
- психологічна готовність (схильність) працівника до зловживань і правопорушень;
- порочні зв'язки, вчинки, захоплення працівника;
- відсутність налагодженого контролю з боку керівництва за діяльністю персоналу;
- слабкий кадровий менеджмент і неефективна персональна робота з кадрами, що дає змогу займати відповідальні посади некомпетентним співробітникам, аферистам, представникам конкурентів тощо.

Отже, організація ефективних заходів

кадрової безпеки є найважливішою ланкою роботи кадрового органу (менеджера з персоналу) і служби безпеки організації.

У процесі планування перспектив кадрової роботи в організації варто брати до уваги потенційні внутрішні та зовнішні ризики, що становлять небезпеку бізнес-процесам.

Наприклад, внутрішню небезпеку можуть спричинити:

- невідповідність кваліфікації співробітників займаний посаді (напряму може спричинити збитки);
- слабка організація системи управління персоналом (відсутність корпоративної філософії підприємства);
- слабка організація системи навчання та розвитку персоналу (створює суб'єктивну соціально-психологічну непевність у стабільності свого службового росту);
- неефективна система мотивації (відсутність аналізу потреб кожної особистості та персональної мотивації);
- помилки в плануванні ресурсів персоналу (найчастіше на просту роботу приймають висококваліфікований персонал);
- відсутність творчих елементів у роботі;
- нецільове використання кваліфікованих співробітників;
- працівники орієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань;
- співробітники не орієнтовані на дотримання інтересів підрозділу.

Прикладами зовнішніх небезпек можуть бути:

- кращі умови формування мотивації персоналу в організаціях-конкурентах;
- активна установка конкурентів на переманювання персоналу;
- зовнішній тиск на співробітників;
- втягування їх у різні види залежності;
- інфляційні процеси (варто враховувати під час розрахунку заробітної плати).

Більшість наведених факторів є наслідком неякісної перевірки кандидатів під час прийому на роботу та відсутності поточного контролю співробітників.

В умовах жорсткого ринку та конкуренції керівником організації кадрова робота повинна розглядатися з двох позицій:

- безпека фірми;
- професійна компетентність персоналу для досягнення кінцевої мети – отримання прибутків.

Це відповідає базовому уявленню теорії кадрової роботи про те, що кадри вирішують усе.

Підходи так званого HR-менеджменту, що застосовуються на ринку праці та управління персоналом, здебільшого не здатні повною мірою реалізувати обидва напрями.

У першу чергу, це стосується практичної відсутності процедури професійно-психологічного відбору в класичному його розумінні, метою якого є виявлення професійно важливих якостей і характерологічних особливостей кандидата, його істинної мотивації під час прийому на роботу, оцінка лояльності. Тобто, йдеться про отримання об'єктивних характеристик людини, на підставі яких можна формувати прогноз успішності діяльності, адаптації співробітника та розробляти заходи щодо управління персоналом [7; 8].

Результати практичної діяльності й теоретична база знань із проблематики відбору дають підстави стверджувати, що отримання об'єктивних характеристик особистості кандидата у рамках рекрутингу лише на основі співбесіди з кандидатом і вивчення його резюме практично не можливе [9].

Окрім суто психологічних тестів професійного відбору, застосовують також додаткові процедури вивчення претендентів у ситуаціях, коли потрібно з'ясувати:

- залежність їх від наркотиків і алкоголю;
- пристрасть до азартних ігор;
- схильність до здійснення протиправних дій, зухвалих і необдуманих вчинків у разі виникнення відповідних обставин;
- інші ознаки, що свідчать про моральну та психологічну ненадійність кандидата тощо.

Кадрова служба взаємодіє зі службою безпеки під час відбору персоналу, коли потрібно проводити перевірки:

- за реєстрами міліції про судимість, істотні адміністративні стягнення, загубле-

ні паспорти, наявність розшукових справ тощо;

- відповідності реєстрації за місцем проживання (перебування);
- кредитної історії через служби безпеки або кредитні відділи банків, що надають кредити;
- наявності зв'язків у кримінальному світі, зокрема через родичів;
- наявності нерухомого та рухомого (автомобілів) майна, зокрема відповідно до заявленого;
- участі в капіталі (установчому, акціонерному) юридичних осіб;
- документів (диплом, паспорт) на відповідність їх форми та змісту дійсності.

Безумовно, форма і глибина таких процедур вивчення кандидата, рівень розподілу компетенції між підрозділами залежить від рівня вакансії [10].

Нині найкращий вибір керівника – це надійний і лояльний співробітник.

Лояльність – це задоволеність співробітника умовами, винагородою, ростом і перспективами, колективом, захистом від зовнішніх загроз, а отже, запобігання зловживанню персоналом, що своєю чергою забезпечує фінансово-економічну безпеку підприємства.

Найчастіше керівники організацій про зовнішні загрози думають більше, готуються до них ретельніше, а морально переживають їх негативні наслідки легше. Внутрішні загрози частіше спрацьовують як грім серед ясного неба та завдають значно більших морально-психологічних втрат. Із психологічної точки зору це легко зрозуміти. Керівники комерційних організацій сприймають зовнішнє середовище (насамперед реальних і потенційних конкурентів, а також, фіскальні, наглядові та дозвільні органи) як свідомо ворожі.

Внутрішнє ж середовище компанії – це власні підрозділи та люди, які в них працюють. Керівники наймають свій персонал самі, отже, довіряють йому, тим більше, що платять персоналові за роботу.

У торговельних організаціях найчастішою формою зловживань з боку персоналу є крадіжки. Це можуть бути дрібні разові розкрадання, що не є системними та

не дають помітної економічної вигоди. Їх здійснюють здебільшого з пустощів у разі, коли людина впевнена у своїй безкарності. До них бувають схильні люди незалежно від матеріального статку.

Крім дрібних разових крадіжок, існують систематичні розкрадання середнього розміру. Ця група розкрадань відрізняється від першої тим, що здійснюється з економічних мотивів, має систематичний характер, є продуманою та прикрита методами протидії заходами служби безпеки організації.

Найбільш небезпечний тип зловживань – «внутрішнє підприємництво», що виникає там, де працівники можуть розпоряджатися значними сумами та самостійно ухвалювати важливі фінансові рішення. Формально працюючи на організації, такі люди створюють на її основі внутрішній «приватний бізнес». Ідеться про привласнення великих сум коштів. Цей тип зловживань поширений у:

а) владних структурах, де чиновники беруть хабарі за сприятливе для клієнта вирішення питань;

б) промислових підприємствах, де наймані керівники та працівники відділів постачання і збуту беруть «комісію» з постачальників і клієнтів (якщо продукція дефіцитна);

в) комерційних структурах, де окремі наймані працівники (у торгівлі) здійснюють операції на значні суми, особисто спілкуються з клієнтами, мають доступ до готівки та можливість так чи інакше привласнювати частину цих коштів.

«Внутрішнє підприємництво» відрізняється від двох інших типів зловживань такими особливостями:

– «внутрішніх підприємців» не буває багато;

– такі підприємці схильні вступати в кримінальні коаліції як усередині підприємства, так і з зовнішніми контрагентами, оскільки значні операції привертають до себе увагу керівництва та інших «третіх сторін», що спонукає ділитися грошима, щоб не помітили зловживання;

– «внутрішні підприємці» зазвичай тримаються за своє місце, адже воно дає їм

дохід. Щоб залишити організацію, вони повинні гарантовано забезпечити собі аналогічні умови в іншому місці, що не завжди можна зробити [11].

Головний спосіб розкрити «внутрішнього підприємця» – відстежити його витрати. Зазвичай, він робить покупки, що виходять за межі його офіційних можливостей: дорогі автомобілі, квартири, круїзи.

Таким чином, забезпечення внутрішньої безпеки організації повинно бути постійним, цілеспрямованим і чітко усвідомлюваним компонентом кадрової політики підприємства.

Слід розуміти, що загрозам фірми з боку власного персоналу неможливо запобігти повністю, але ними можна управляти і звести до мінімуму. Це повинно усвідомлювати вище керівництво компанії, щоб відігравати провідну роль у забезпеченні кадрової безпеки організації та інтегрувати дії відповідних підрозділів, передусім служб безпеки й управління персоналом.

Висновки

Підсумовуючи, слід підкреслити, що кадрова безпека підприємства є найважливішою складовою фінансово-економічної безпеки підприємства, що має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз і ризиків, які спрямовані на персонал і його інтелектуальний потенціал, а також ідуть від нього, що повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та кадровій політиці підприємства.

Метою кадрової безпеки підприємства повинно бути не тільки запобігання та попередження негативних впливів від несанкціонованих дій персоналу, а й захист його самого, створення сприятливих умов для його роботи. Ураховуючи навіть те, що персонал – це ресурс, не треба забувати принцип гуманності та соціального захисту. На відміну від інших ресурсів, персонал – це люди.

Таким чином, кадрова безпека підприємства повинна займати провідне місце серед інших складових фінансово-економічної безпеки.

Список використаних джерел

1. *Кириченко О.А.* Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посібник. – 3-тє вид., [перероб. і доп.] / О.А. Кириченко. – К. : Знання-Прес, 2002. – 384 с.
2. *Козаченко Г.В.* Економічна безпека підприємства : сутність та механізм забезпечення : Монографія / Г.В. Козаченко, В.П. Пономарьов, О.М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2003. – 280 с.
3. *Ткачук Т.А.* Характерні особливості конкурентної розвідки та промислового шпигунства / Т.А. Ткачук. – Персонал. – 2007. – №2. – С. 72-78.
4. Alan Price. Employee Fraud. US Human Resources Management – HR Articles and Features [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.hrmguide.com>
5. *Лисенко М.С.* Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств / М.С. Лисенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №7. – С. 137-140.
6. *Швець І.Б.* Економічна безпека в управлінні персоналом. Наукові праці ДонНТУ. Серія: Економічна. Випуск 36-1 / І.Б. Швець. – Донецьк. – 2009. – С. 179-184.
7. *Мартышенко И.* Работа службы безопасности компании с персоналом // Менеджмент по персоналу. – 2006. – № №4. – С. 22-27.
8. *Чумарин И.* Работа с персоналом в контексте общей безопасности компании / И. Чумарин // Менеджмент по персоналу. – 2005. – № 1. – С. 34-40.
9. *Шевченко В.Є.* Практично-змістовні аспекти професійно-психологічного відбору персоналу на ринку праці / В.Є. Шевченко // Правничий вісник університету «КРОК». – К., 2009. – Вип. 4. – С. 220-223.
10. *Швець М.В.* Основні завдання служби безпеки підприємства при прийомі нового кандидата на вакантну посаду / Сучасний стан та перспективи розвитку системи економічної безпеки підприємств / Матеріали другої науково-практичної конференції (Київ, 25 грудня 2008 р.) / М.В. Швець. – К. : Університет економіки та права «Крок». – 2008. – С. 544-549.
11. *Темникова Н.Э.* Обеспечение безопасности компании на этапе приёма на работу / Сучасний стан та перспективи розвитку системи економічної безпеки підприємств / Матеріали другої науково-практичної конференції (Київ, 25 грудня 2008 р.) / Н.Э. Темникова. – К. : Університет економіки та права «Крок». – 2008. – С. 525-531.

Діагностика мотиваційного компонента професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів

А.В. Шулдик

здобувач,
Уманський державний
педагогічний університет
імені Павла Тичини

Науковий керівник

І.В. Сингаївська
кандидат психологічних
наук, доцент,
професор кафедри
психології,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті розглянуто мотивацію управлінської діяльності керівників як важливу складову професіоналізму. Проаналізовано результати діагностики мотивів діяльності керівників, здійснену за допомогою методики кольорових метафор.

В статье рассмотрена мотивации управленческой деятельности руководителей как важная составляющая профессионализма. Проанализированы результаты диагностики мотивов деятельности руководителей, осуществленная с помощью методики цветных метафор.

The article is about the motivation of management executives as an important component of professionalism. It analyzed the results of diagnostic motives of managers which made using the technique of color metaphors.

Ключові слова: мотивація, професіоналізм, діагностика, методика кольорових метафор.

Постановка проблеми

Управлінська діяльність керівника характеризується наявністю декількох мотивів, обумовлених відповідними потребами й організованих у певну ієрархічну структуру. Базові потреби є найбільш сильними та значущими мотивами управлінської діяльності. Актуальні потреби можуть бути другорядними за силою та ступенем значущості мотивами діяльності після базових. Мотиваційна сфера керівника тісно пов'язана з системою його ставлення до різних аспектів дійсності: інших людей, самого себе, своєї діяльності тощо. Зазвичай для діагностики мотивації керівників використовуються анкетні або проективні методи. Проте, опитування не завжди може дати об'єктивну інформацію про ставлення керівника до оточуючих. На жаль, прямі методи діагностики, засновані на самозвіті, виявляють лише усвідомлювані, а не реально діючі мотиви. Крім того, навіть адекватно усвідомлені мотиви можуть спотворюватися при тестуванні внаслідок різної їх соціальної бажаності, що проявляється в маскуванні осуджуваних і демонстрації схвалюваних мотивів.

Тому, актуальним завданням є пошук захищених від нещирості досліджуваного методів діагностики реального його ставлення до дійсності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Нині в діагностиці мотивації особистості розвивається психосемантичний напрям. Методи експериментальної психосемантики призначені для вимірювання суб'єктивних значень різних об'єктів для людини. Найбільш поширеними психосемантичними методами є семантичний диференціал Ч. Осгуда та репертуарні решітки Дж. Келлі [1; 2]. Важливим є також розроблення цих методів у працях В.Ф. Петренка, Ф. Франселли, Д. Банністера, А.Г. Шмельова [3; 4; 5]. Для діагностики мотиваційного компонента професіоналізму керівників можна використати методику кольорових метафор, розроблену І.Л. Соломінім [6; 7; 8]. Методика кольорових метафор – це експрес-варіант психосемантичної діагностики мотивації та ставлення до різних занять, людей і подій, заснований на позначенні низки понять за допомогою стандартного набору кольорів.

рових стимулів. Вказана методика дає змогу виявляти потреби та мотиви людини, зміст її уявлень і переживань, вимірювати як усвідомлювані, так і неусвідомлювані ставлення, визначати спонукання до конкретних видів діяльності, зокрема, пізнавальних, соціальних, матеріальних та інших мотивів управлінської діяльності. Ця методика є модифікованим варіантом кольорового тесту відносин А.М. Еткінда та характеризується низкою відмінних рис [6]. По-перше, у методиці кольорових метафор позначення різних понять одним кольором є непрямим показником їх суб'єктивної подібності. По-друге, методика не спирається на стандартний психологічний зміст кольорів. По-третє, вона може використовуватися не тільки для виявлення ставлення до різних людей, а й визначення мотивів різних видів діяльності.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

На сьогодні відсутні дослідження мотивів, у тому числі неусвідомлених, професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів за допомогою методики кольорових метафор, яка дає змогу виявити й неусвідомлені мотиви. Ця методика також не адаптована до виявлення професіоналізму та ставлення керівників до різних суб'єктів та об'єктів педагогічного процесу.

Формування цілей статті

Мета статті – діагностувати мотиви управлінської діяльності як важливі складові професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу дослідження

Для діагностики мотивів і ставлення необхідно певним чином підібрати поняття, з якими потім ознайомиться досліджуваний. У списку повинні бути поняття, що характеризують різні види діяльності, потреби та життєві цінності, емоційні переживання людей, включаючи й самого досліджуваного, а також різні періоди часу та події.

Авторами підібрані поняття, що характеризують управлінську діяльність керівника та його професіоналізм. У цьо-

му списку важливою є наявність так званих ключових понять: «Моє захоплення», «Цікаве заняття», «Моє минуле», «Моє теперішнє», «Моє майбутнє», «Який я насправді», «Яким мені хочеться бути», «Радість», «Сум», «Неприємності», «Роздратування», «Страх». Для оцінки понять досліджувані використовували кольорові картки великого формату під такими номерами: № 1 – синій, № 2 – зелений, № 3 – червоний, № 4 – жовтий, № 5 – фіолетовий, № 6 – коричневий, № 7 – чорний, № 0 – сірий.

Процедура проведення діагностики

Кожен керівник отримує бланк зі списком понять і проти кожного з них ставить номер того кольору, який, на його думку, найкраще підходить для позначення цього поняття. Потім ставить номери кольорів проти всіх інших понять за рівнем їх привабливості від найприємнішого до найменш приємного.

Інтерпретація результатів діагностики

Якщо поняття позначено одним кольором (потрапляють в одну групу), то це не випадково. Наприклад, якщо керівник позначив одним кольором поняття «Цікаве заняття» і «Моє управління», то це означає, що він ставиться до управління з інтересом. Якщо він об'єднує поняття «Яким я хочу бути» і «професіоналізм», то, ймовірно, він хоче стати в майбутньому професіоналом своєї справи.

Отже, позитивним є те, що керівник А задоволений своєю роботою, професією, навчанням, розвитком персоналу, учнями, виконанням своїх обов'язків тощо. Потрібно вести діалог з А щодо поєднання амбівалентних переживань, які позначені однаковим кольором, щоб прояснити ситуацію («Моє захоплення» та «Конфлікти»). Професіоналізм і такі його складові, як: авторитет і професійне мислення – асоціюються з роздратуванням. Тому потрібно з'ясувати причини цього поєднання та розширити знання про професіоналізм і способи його вдосконалення.

Висновки

Узагальнивши результати методики кольорових метафор, проведеної серед 40

Таблиця 1

**Приклад заповненого бланка методики кольорових метафор (досліджуваний А,
42 роки, стаття – чоловіча, стаж роботи на посаді керівника – 15 років)**

Поняття	№ кольору	1	2	0	7	4	5	6	3
Успіх	4					v			
Невдача	0								
Спілкування з людьми	1	v							
Упевненість	2		v						
Хвороба	0			v					
Радість	4					v			
Моє навчання	5						V		
Визнання своїх помилок	0			v					
Знання	5						V		
Майстерність	4					v			
Моє управління	1	v							
Яким (якою) я хочу бути									
Професіоналізм	7				v				
Особиста незалежність	6							v	
Конфлікти	2		v						
Загроза	3								v
Довіра	1	v							
Відсутність плинності кадрів	5						V		
Моя робота	5						V		
Освіта	4					v			
Результативність	4					v			
Інновації	6							v	
Моє теперішнє	0			v					
Професійна позиція	1	v							
Ефективність	5								
Ініціатива	5						V		
Безпека	6							v	
Моя сім'я	2								
Мої друзі	5						V		
Який (яка) я насправді	2		v						
Заробіток	0			v					
Зміни	5						V		
Сум	6							v	
Моє минуле	3								v
Моє захоплення	2		v						

Поняття	№ кольору	1	2	0	7	4	5	6	3
Розвиток персоналу	5								
Стабільність	5						V		
Неприємності	6								
Цікаве заняття	5						V		
Відкритість навчального закладу	6							v	
Визнання оточуючими	1	v							
Учні	5						V		
Страх	6								
Мої обов'язки	5						V		
Моє майбутнє	1	v							
Учителі	6							v	
Влада	3								v
Перевага	5						V		
Творчість	1	v							
Матеріальний добробут	6							v	
Роздратування	7				v				
Моя кар'єра	5						V		
Мій вільний час	2		v						
Авторитет	7				v				
Компроміс	6							v	
Наука	6							v	
Професійне мислення	7				v				
Задоволеність	5						V		
Співробітники	0			v					
Моя професія	5						V		

керівників загальноосвітніх навчальних закладів, зроблено такі висновки:

1. Керівники загальноосвітніх навчальних закладів мають широкий спектр базових потреб. Вони прагнуть до задоволення потреб в успіхові, кар'єрі, результативності, творчості, виконанні своїх обов'язків, розвитку персоналу, самоактуалізації, спілкуванні, особистому рості, визнанні оточуючими, професійній позиції тощо.

2. Керівники прагнуть задовольняти базові потреби зараз і в майбутньому. Пог-

ляд у майбутнє в основному оптимістичний.

3. Керівники до різних видів діяльності (робота, навчання, управління, освіта, творчість тощо) ставляться як до успішних занять.

4. Джерелами стресу керівників є заробіток, матеріальний достаток, інновації, зміни, невдачі, хвороби, конфлікти.

5. Не завжди усвідомлюються ними визнання своїх помилок, особиста незалежність.

6. Керівники також проявляють амбіва-

Приклад груп понять, позначених різними кольорами (досліджуваний А)

1	2	0	7	4	5	6	3
Спілкування з людьми	Впевненість	Невдача	Професіоналізм	Успіх	Моє навчання	Особиста незалежність	Загроза
Моє управління	Свобода	Хвороба	Роздратування	Радість	Знання	Відкритість навчального закладу	Любов
Довіра	Конфлікти	Моє теперішнє	Професійне мислення	Майстерність	Відсутність плинності кадрів	Інновації	Влада
Профпозиція	Моя сім'я	Співробітники	Авторитет	Освіта	Ефективність	Безпека	Моє минуле
Визнання оточуючими	Який (яка) я насправді	Заробіток		Результативність	Ініціатива	Сум	
Моє майбутнє	Мій навчальний заклад	Визнання своїх помилок			Зміни	Неприємності	
Мій друг	Моє захоплення				Розвиток персоналу	Страх	
Моє минуле	Мій вільний час				Стабільність	Матеріальний добробут	
Зміни					Цікаве заняття	Компроміс	
Творчість					Учні	Наука	
					Мої обов'язки	Компроміс	
					Моя кар'єра		
					Моя професія		
					Мої друзі		
					Задоволеність		
					Моя робота		

лентні переживання (неприємності та любов, загроза і безпека, радість, захоплення та роздратування), причини яких можна з'ясувати в процесі діалогу з кожним із них. Тому цінним було б доповнити методику кольорових метафор діалогом чи бесідою.

7. Професіоналізм у більшості керівників асоціюється з управлінням, навчанням, ефективністю, свободою, майстерністю,

професійною позицією, любов'ю, радістю, успіхом, результативністю, обов'язками, розвитком персоналу, творчістю, інновацією, освітою тощо.

Для більш об'єктивних висновків та уточнення ставлення керівників до інших людей і видів діяльності дослідникові необхідно проводити діалог із ними, особливо для уточнення причин поєднання в одну групу амбівалентних переживань.

Приклад висновку за результатами методики кольорових метафор (досліджуваний А)

Показник	Значення показника
1. Склад базових потреб	Найпривабливішим кольором позначено спілкування з людьми, управління, довіра, професійна позиція, визнання оточуючими, творчість. Викликає захоплення сім'я, свій навчальний заклад, вільний час, впевненість, свобода. Є потреба в учнях, навчанні, знаннях, відсутності плінності кадрів. Позитивно ставиться до змін, стабільності, своїх обов'язків. Із задоволенням проявляє ініціативу. Можна припустити, що А прагне, головним чином задоволення потреб в інших людях і видах діяльності, а також потреб у безпеці, самоствердженні та самоактуалізації
2. Задоволеність базових потреб	Базові потреби, які А хоче задовольняти в майбутньому – це потреби у спілкуванні з людьми, управлінні, довірі, професійній позиції, визнанні оточуючими, творчості. Зараз задовольняються потреби у співробітниках, заробітку, інформації, визнанні своїх помилок. Раніше задовольнялися потреби у владі. Отже, базові потреби асоціюються з минулим, теперішнім і майбутнім. Якщо в минулому існувала загроза, пов'язана з владою і любов'ю, теперішнє пов'язане з хворобами і невдачами, то майбутнє – з довірою та визнанням оточуючими. Майбутнє не пов'язане з негативними емоціями.
3. Склад актуальних потреб	На сьогодні є стурбованість невдачами, хворобами, співробітниками, заробітком, задоволенням потреб в інформації та визнанні помилок
4. Ставлення до майбутнього	Погляд у майбутнє асоціюється з довірою та визнанням оточуючими, з бажанням спілкуватися з людьми, займатися управлінням, творчістю, визначати (можливо, перевизначати) свою професійну позицію
5. Ставлення до себе та інших	Важко визначити самооцінку досліджуваного А, бо пропущено і не відмічено кольором «Яким (якою) я хочу бути». «Я – реальне» асоціюється з впевненістю, свободою, сім'єю, своїм навчальним закладом, а також із амбівалентними переживаннями – захопленням і конфліктами. Може захоплюватися або конфліктувати. Оскільки А може захоплюватися чимось і кимось, а конфліктувати тільки з кимось, то можна припустити, що конфлікти виникають у сім'ї. Із захопленням ставиться до свого навчального закладу, учнів, розвитку персоналу, своїх друзів, відсутності плінності кадрів
6. Відношення до різних видів діяльності	До свого навчання, знань, роботи, професії, кар'єри відноситься як до цікавого заняття. Із задоволенням також виконує свої обов'язки
7. Джерела стресу	У минулому несли загрозу любов і влада. Вони позначені найнеприємнішим кольором. Джерелами стресу можуть бути інновація, компроміс, наука, учителі, відкритість навчального закладу, адже асоціюються з неприємностями, страхом, сумом
8. Витіснені зі свідомості уявлення та переживання	Із конкретними переживаннями не асоціюється «Моє майбутнє». Також не позначене конкретним кольором «Яким я хочу бути». Це означає, що майбутнє не визначене і частково неусвідомлене.

А також слід запропонувати керівникам продовжити список понять, які, на їх думку, характеризують професіоналізм, та позначити ці поняття запропонованими

кольорами. Це розширило б зміст поняття «професіоналізм», що було б корисним у подальшому визначенні програми розвитку цієї інтегральної якості у керівників.

Список використаних джерел

1. Келли Дж. Теория личности. Психология личных конструктов / Дж. Келли. – С.-Пб. : Речь, 2000. – 249 с.
2. Осгуд, Ч. Приложение методики семантического дифференциала к исследованиям по эстетике и смежным проблемам / Ч. Осгуд, Дж. Суси, П. Танненбаум // Семиотика и искусствознание. – М. : Мир, 1972. – С. 278-297.
3. Петренко В.Ф. Основы психосемантики / В.Ф. Петренко. 2-е изд., доп. – С.-Пб. : Питер, 2005. – 480 с.
4. Франселл Ф. Новый метод исследования личности. Руководство по репертуарным личностным методикам / Ф. Франселл, Д. Баннистер. – М. : Прогресс, 1987. – 236 с.
5. Шмелев А.Г. Введение в экспериментальную психосемантику. Теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности / А.Г. Шмелев. – М. : МГУ, 1983.
6. Соломин И.Л. Выявление скрытой мотивации с помощью методики цветowych метафор. Методическое пособие для специалистов-психологов ГУИН / И.Л. Соломин. – С.-Пб., 2002. – 40 с.
7. Соломин И.Л. Психосемантическая диагностика трудовой мотивации в управлении персоналом / И.Л. Соломин // Мир авионики, 2006. – № 4. – С. 34-40.
8. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования / И.Л. Соломин. – С.-Пб. : Речь, 2006. – 210 с.

Збірник наукових праць

ПРАВНИЧИЙ ВІСНИК УНІВЕРСИТЕТУ «КРОК» випуск чотирнадцятий

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» не несе відповідальності
за зміст матеріалів публікацій та достовірність наведених авторами
фактологічних, статистичних тощо даних

Літературне редагування: *Г.О. Яворська*

Комп'ютерна верстка: *В.І. Гришаков*

Підписано до друку 20.11.2012 р. Формат 70х100/16. Папір офсетний.

Друк офсетний. Гарнітура Times New Roman.

Ум. друк. арк. 11,2. Обл.-вид. арк. 10,1. Наклад 300 прим. Зам. №14.

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи

до Державного реєстру ДК № 613 від 25.09.2001 р.

Надруковано департаментом поліграфії

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

місто Київ, вулиця Лагерна, 30-32

тел.: (044) 455-69-80

e-mail: polygrafia.krok@gmail.com

